

Integración europea y acción sindical: obstáculos al desarrollo de un sindicalismo internacionalista

Author(s): Albert Recio

Source: *Mientras Tanto*, No. 60 (Invierno 1995), pp. 123-135

Published by: Ediciones de Intervención Cultural

Stable URL: <https://www.jstor.org/stable/27820187>

Accessed: 15-02-2022 07:41 UTC

JSTOR is a not-for-profit service that helps scholars, researchers, and students discover, use, and build upon a wide range of content in a trusted digital archive. We use information technology and tools to increase productivity and facilitate new forms of scholarship. For more information about JSTOR, please contact support@jstor.org.

Your use of the JSTOR archive indicates your acceptance of the Terms & Conditions of Use, available at <https://about.jstor.org/terms>



JSTOR

Ediciones de Intervención Cultural is collaborating with JSTOR to digitize, preserve and extend access to *Mientras Tanto*

Integración europea y acción sindical: obstáculos al desarrollo de un sindicalismo internacionalista

ALBERT RECIO

El internacionalismo ha constituido uno de los grandes referentes ideológicos de la izquierda desde, como mínimo, la publicación del «Manifiesto Comunista» en 1848. Una ideología que se ha sustentado sobre el reconocimiento del carácter internacional del capitalismo y de la existencia de intereses comunes entre los desposeídos de todos los países por alcanzar un sistema social sustentado en otras bases. La referencia a este principio ha sido recurrente en las proclamas de los diferentes movimientos sociales y corrientes de izquierdas aunque su plasmación práctica, más allá de acciones de solidaridad en apoyo de algún movimiento o país, ha resultado en la práctica escasamente operativa.¹ De hecho las dos grandes guerras que cubrieron el continente de guerra y miseria y la misma ruptura de las diferentes corrientes de izquierdas fueron en parte el producto de la incapacidad de generar una política internacionalista que pusiera en primer plano los intereses de la ciudadanía de a pie.

El proceso de creciente internacionalización de la actividad económica y la escala planetaria que están adquiriendo gran parte de los problemas actuales refuerza la necesidad de desarrollar propuestas de acción realmente internacionalistas. Una de las áreas más afectadas por dicho proceso la constituye el mundo del trabajo, afectado por procesos de integración económica y de

1. Cómo cualquier otro principio abstracto ha sido además objeto de manipulación, cómo ocurrió con su utilización como mecanismo ideológico de supeditación de gran parte del movimiento comunista internacional, al menos en el campo de la política exterior, a los intereses nacionales de la burocracia dominante en la extinta Unión Soviética.

deslocalización productiva, por la introducción de pautas de organización flexible de la producción a escala mundial que atentan al mantenimiento del empleo en muchas áreas y generan grandes interrogantes sobre el futuro de la acción sindical. En un plano más inmediato el proceso de integración europea, al transformar los parámetros de la acción política con la aparición de un nuevo «supraestado emergente» y la formación de un mercado único constituye a la vez un reto y una oportunidad para desarrollar un proyecto de acción internacionalista que permita desarrollar propuestas de acción más ambiciosas. La directiva europea que permite la constitución de comités internacionales en los grandes grupos multinacionales parece ir en esta misma línea de favorecer el desarrollo de un sindicalismo internacional. Creo que la mejor forma de que este proceso llegue a buen término pasa por reconocer los obstáculos que deben superarse o, en otros términos, las trabas que pueden impedir que la acción internacionalista pase a convertirse en algo más que simple retórica. Esta comunicación se centrará por ello en detectar los problemas claves para el desarrollo de una política sindical internacionalista en el plano europeo.

1. *Acción sindical y Estado nacional*

Más allá de las retóricas anticapitalistas, la acción sindical en la mayor parte de países europeos se ha caracterizado por unas pautas de intervención comunes en las que el marco del estado-nación juega un papel crucial. Pautas que pone en cuestión el actual proceso de integración.

El punto de partida es la aceptación implícita del capitalismo como sistema social, lo que conlleva reconocer el derecho empresarial a dirigir la actividad económica y la organización interna de la empresa. El esfuerzo sindical se ha concentrado básicamente en dos aspectos: acotar los derechos empresariales en el uso de la fuerza de trabajo y conseguir para los asalariados una parte de los frutos obtenidos por el proceso productivo y las mejoras en la eficiencia económica.

La forma como se han conseguido estos objetivos ha sido variada, pero en prácticamente todas las variantes se combinan la acción sindical (negociación colectiva y, en dosis diversas, movilización obrera) con la intervención pública en forma de regulación de determinados derechos y condiciones laborales. Ésta incluye una variada gama de mecanismos: leyes y disposiciones, sistemas de supervisión, tribunales e instituciones de resolución de conflictos, etc. El peso que tienen una y otra fuerza es variable según la tradición histórica de cada país, lo que impide considerar la existencia de un único modelo europeo de relaciones laborales.

En la consecución de estos objetivos se ha apelado tradicionalmente a dos criterios distintos: el criterio de justicia y el criterio de eficiencia. Según el primer principio se trata de conseguir condiciones de trabajo y estructuras retributivas aceptables desde un criterio de equidad más o menos compartido, lo que suele traducirse en la fijación de criterios de comparación entre diferentes grupos laborales, como en el establecimiento de niveles mínimos para los sectores más desfavorecidos. Los criterios de justicia se fijan en parte siguiendo criterios consuetudinarios, de «economía moral», aunque éstos se entremezclan con otro tipo de consideraciones, especialmente relacionadas con criterios de tipo meritocrático (cualificación, productividad, etc). De forma más o menos manifiesta, en el proceso de determinación salarial intervienen criterios morales no mercantiles que tienen bastante eficacia social –por ejemplo, la idea de salario justo, de no discriminación, de jornada laboral normal– y forman un tejido ideológico útil para contraponer el poder que de otra forma tendrían los patronos.

También pueden detectarse numerosas trazas de los argumentos de eficiencia, especialmente importantes en una sociedad donde la combinación de la competencia interempresarial y el desarrollo de una cultura tecnocrática han convertido esta cuestión en un elemento ideológico de primera magnitud. Las formas como se introduce este argumento son también diversas destacando las que relacionan la igualación salarial como un mecanismo disciplinador del funcionamiento empresarial (ya que si los salarios suben igual para todas las empresas las que no se pongan al día en materia tecno-organizativa corren el peligro de desaparecer) y las que tienen relación con la cualificación laboral. Este último ha constituido una de los campos tradicionales de actuación sindical y de conflicto industrial que abarca facetas diversas de la vida laboral: los mecanismos de selección de los nuevos trabajadores, la organización del trabajo, el reconocimiento de cualificaciones y jerarquías laborales, los sistemas de retribución (por ejemplo, el debate sobre el pago a destajo se ha centrado sobre los efectos que el mismo tienen para la calidad del producto) y, en los últimos años, la estabilidad en el empleo generan debates en estos términos.

Ambas estrategias se han apoyado en gran medida en la existencia de un marco estatal. Tanto la necesidad de desarrollar sistemas laborales justos, capaces de garantizar una mínima cohesión social como la necesidad de regular las relaciones laborales en aras de la eficacia han mantenido esta referencia a los intereses nacionales (apelando incluso a los derechos constitucionales). No sólo esto, sino que ha sido este marco estatal el que ha participado en grado diverso, pero casi siempre importante, en la delimitación de un sistema de instituciones laborales que en definitiva ha contribuido a la configuración de un conjunto de derechos y mecanismos reguladores que han configurado los diferentes sistemas de relaciones laborales europeos. La aceptación, al final de la Segunda Guerra mundial,

de la teoría económica keynesiana que demostraba que el gasto público y el aumento de los salarios podían contribuir a generar el pleno empleo compatible con el mantenimiento de una economía capitalista contribuyó a alentar esta intervención pública.

Ello no supone que se haya adoptado una fórmula parecida en los diferentes países, más bien al contrario los sistemas laborales son bastante diferentes entre sí. Lo que sí es común a todos ellos es su dimensión nacional que se deriva no sólo por el hecho de que el sistema de relaciones laborales se engarza en el sistema político de cada país (y por tanto mantiene una cierta coherencia con el sistema político que en parte garantiza su funcionamiento) sino que una parte de esta regulación está específicamente justificada para garantizar la posición de la economía nacional en el contexto mundial, o al menos se legitima a partir de este principio. Un corolario de esta situación es precisamente la existencia de una enorme variedad de modelos de relaciones laborales europeas, de derechos y obligaciones, de tipos de intervención estatal, de implantación y reconocimiento de los sindicatos, etc., que son el resultado de cada proceso histórico nacional y expresan tanto las formas de desarrollo capitalista de cada país, como los valores sociales que los distintos grupos sociales han conseguido hacer hegemónicos. Por su misma particularidad cualquier planteamiento de unificación de los sistemas de relaciones laborales choca con la necesidad de hacer compatibles sistemas de relaciones distintos, donde cada pieza concreta juega un papel distinto en función del contexto social con el que se relaciona.

Por poner un ejemplo clarificador, en los países del Sur de Europa las condiciones salariales de los sectores más desfavorecidos están reguladas por normas estatales de salarios mínimos; por contra en el Norte de Europa estas normas son prácticamente inexistentes, pero en cambio la negociación colectiva entre empresarios y sindicatos cubre prácticamente a toda la población asalariada. Una unificación del sistema laboral que eliminara dichas normas sin producir una equivalente extensión de la cobertura de la negociación colectiva podría tener graves repercusiones para los desfavorecidos del sur de Europa, por el contrario la implantación del salario mínimo del Sur de Europa sería posiblemente vista como una agresión antisindical en otros países.

Esta diversidad afecta, como es notorio a la propia organización sindical. El tipo de sindicalismo imperante en cada país es el fruto de una historia específica que ha dado resultados diversos en cuanto al número de sindicatos existentes, su forma de organización (de ramas, de oficios...), su enfoque ideológico, su relación con los partidos políticos etc. Ello crea enormes dificultades a la hora de construir una política sindical europea.

El reconocimiento de la dimensión nacional de la acción sindical conduce a una segunda cuestión básica. El papel y la situación del estado, como regulador, o

como simple garante de los derechos de participación sindical es básico. Más aún, gran parte de los procesos de mejora de las condiciones laborales están directamente relacionados con el mantenimiento del crecimiento hacia objetivos de pleno empleo. Si este papel de la política económica desaparece se pierde gran parte de la virtualidad de una acción sindical diseñada básicamente como un medio para distribuir una parte de los excedentes del crecimiento, por ello los procesos de unificación no plantean sólo un problema de armonización de sistemas de relaciones laborales distintos, sino también la pregunta de en qué medida están orientados a generalizar el crecimiento del empleo.

2. *Las dificultades de la integración europea*

El proceso actual de integración europea genera una serie de problemas que hacen todavía más difícil la acción sindical. Algunos de estos problemas son generales de cualquier proceso de integración mientras que otros pueden considerarse específicos del modelo de política económica adoptado.

Debe esperarse que cualquier proyecto de integración económica generará, al menos a corto plazo, la necesidad de una reestructuración productiva que puede afectar especialmente al empleo industrial. De hecho las ventajas básicas de cualquier proceso de integración se encuentran en la búsqueda de plantas productivas más eficientes como resultado de la utilización de las economías de escala que implican la concentración de un número más reducido de plantas productivas que suministran a un mercado más amplio. Es incluso esperable que la mayor competencia que en los diversos mercados nacionales genera la apertura de fronteras provoquen la crisis de las empresas marginales, las menos eficientes. Se podrá argumentar que estos efectos pueden contrapesarse por el desarrollo de una mayor especialización productiva de las diversas áreas y empresas (lo que incluso podría traducirse en una mayor diversificación de la oferta de productos), pero en el contexto presente de una economía dominada por grandes grupos oligopolísticos y un exceso de capacidad productiva instalada en el conjunto del mercado europeo, cabe esperar que a corto plazo el efecto reestructurador haya sido importante (y posiblemente explique parte del mayor volumen de desempleo que experimenta Europa respecto a otros países capitalistas desarrollados).

Las reestructuraciones significan una situación delicada para la acción sindical, tanto más cuanto tienen importantes efectos locales que afectan a la base concreta de un determinado sindicato y cuando razones de diversa índole –amplitud del mercado local, particular especialización productiva, infraestructuras de producción, redes de instituciones auxiliares a la actividad productiva, etc.– hacen prever que se trate de procesos con una muy desigual incidencia local o regional

en lugar de afectar por igual a todas las zonas que participan en el proceso de integración. La reestructuración implica por tanto presiones a los sindicatos locales (por reducir niveles de vida conseguidos, por aceptar recortes de empleo o cambios en las condiciones de trabajo) que, además, se perciben de forma desigual en diversas áreas territoriales, tanto en el caso de pérdidas de empleo como de posibilidades de mantenimiento del mismo.

Esta situación habitual en todo proceso de integración resulta especialmente agravada por los cambios generales en el funcionamiento económico y por la configuración de la propia Unión Europea. Los cambios en las formas de organización empresarial inducidas por el propio aumento de la competencia y por los cambios en la composición y estabilidad de la demanda conducen a una gestión flexible de la mano de obra que afecta a varias de las líneas tradicionales de la estrategia sindical. El efecto más obvio es el crecimiento de empleos precarios, inestables o atípicos (que incluyen incluso la aparición de falsos autónomos) que se desarrollan como resultado de las diversas respuestas empresariales a la búsqueda no sólo de menores costes salariales, sino también de menores costes fijos, de una atención más amplia a la clientela (especialmente en materia de horarios) y mayor control sobre los trabajadores. Ello afecta directamente a la base de la militancia sindical en campos como la afiliación y la creación de identidades colectivas. Un segundo efecto de gran importancia es el hecho de que la gestión flexible de la actividad económica dificulta la fijación de estándares laborales comparables y favorece un sistema de relaciones en el que es difícil objetivar condiciones, resultados, etc. (por ejemplo, variabilidad del salario según cumplimiento, movilidad). Por ejemplo, si acaba imponiéndose la demanda empresarial de fijar una parte del salario en función del mérito del trabajador individual será difícil plantear cuestiones de discriminación salarial a mujeres o empleados concretos.

Estas dificultades pueden agravarse a escala europea por el hecho de que existen diversas tradiciones en la fijación y negociación de estándares, en lo que respecta al grado de centralización en el que se negocian, a la mayor o menor importancia de las normas formales, al menor o mayor diálogo entre empresarios y sindicatos... lo que puede provocar numerosos malentendidos entre sindicatos de diversos países que están acostumbrados a intervenir en contextos sociales diferentes.

Estas cuestiones están asimismo agravadas por la naturaleza de la política de unificación adoptada. Un contexto político donde las propuestas macroeconómicas liberales constituyen el elemento central de la política económica. Entre sus presupuestos básicos destaca la consideración del mercado laboral como el espacio principal donde se generan los problemas de paro e inflación (aunque se aducen razones diversas: presión sindical sobre los salarios, normas legales que

generan rigidez, etc.) y la desconfianza en las medidas keynesianas de expansión de la demanda como medida de reducción del desempleo. Desde esta perspectiva el desempleo sólo puede resolverse con cambios en las instituciones que configuran el mercado laboral: reducción de derechos laborales y salarios (que se supone generan rigidez), reducción de pensiones de desempleo (que se sugiere alientan las demandas salariales), debilitamiento de los sindicatos (a los que se les considera defensores de una minoría de empleados estables), mientras que se rehuyen las políticas expansivas que pueden provocar mayor inflación y déficit público en lugar de hacer aumentar el empleo. El centro de la intervención pública en la economía se traslada hacia la política monetaria, la manipulación de la oferta monetaria por el «Banco Central del sistema financiero» con el objeto de garantizar la estabilidad de precios que pasa a convertirse en el primer objetivo de la política económica por encima del pleno empleo. Como en este enfoque se desconfía de la buena fe de los políticos, a los que se les presupone demasiado dependientes de las demandas de sus votantes, se encomienda esta función de dirección monetaria a un organismo independiente regido por directivos autónomos respecto a las instituciones estatales y por tanto con un elevado grado de autonomía política.²

Estos presupuestos están bien presentes en el diseño de las instituciones de la Unión Europea configurado por el Tratado de Maastricht, donde se observa la ausencia de un verdadero Estado Central con control democrático capaz de desarrollar una política de gasto centralizada, de llevar a cabo una adecuada política redistributiva, al mismo tiempo que se crea un organismo monetario autónomo, Banco Central Europeo, capacitado para desarrollar una política monetaria que gravitará poderosamente sobre las políticas de los gobiernos de los distintos países miembros. Si, como es previsible, la política monetaria restrictiva no es capaz de generar el pleno empleo y los procesos de reestructuración agravan las tensiones entre áreas diversas, no van a existir mecanismos políticos capaces de desarrollar vías alternativas. Debe incluso observarse que al mismo tiempo que la política sobre competencia limita considerablemente la posibilidad de desarrollar políticas industriales autónomas, la regulación de la mayor parte de aspectos que conforman el mercado laboral se deja en manos de los estados nacionales.³ Ello sugiere que sea en el terreno de los derechos

2. Como ha señalado el economista J.K. Galbraith, al escribir la historia monetaria de su país (*El dinero*, Orbis, Barcelona 1985), los expertos a quienes se encomienda esta función son técnicos bien relacionados con los grandes grupos financieros, con lo que acaban representando los intereses permanentes de estos grupos por encima de los supuestamente más volubles de la ciudadanía de a pie. Es la misma lógica que lleva a que el Consejo Superior Nuclear esté controlado por técnicos de las propias empresas nucleares.

3. Si bien el protocolo social del Tratado de Maastricht abre la vía a una política laboral común, lo hace tímidamente diferenciado cuestiones que pueden generar normas a aprobar por mayoría cualificada (salud y seguridad en el trabajo, condiciones de trabajo -p.ej. horario máximo-, información

laborales donde los diversos Gobiernos tienen mayor autonomía de acción y favorece el desarrollo de desregulaciones laborales como medida directa para favorecer la competitividad del país frente a sus socios. La actual construcción europea carece por tanto de una estructura explícitamente orientada a la generación del pleno empleo y por contra constituye un marco que alienta implícitamente al desarrollo de medidas de desregulación laboral.

El nuevo plan Delors no cambia sustancialmente esta interpretación. Si bien propone una serie de inversiones que podrían considerarse en la línea de un cierto keynesianismo, éstas no se engloban en un plan efectivo de pleno empleo sino que más bien están dominadas por el objetivo de realizar las infraestructuras necesarias para la unificación del mercado europeo especialmente en el campo del transporte y las telecomunicaciones. El plan se mantiene sin embargo en el diagnóstico de que el desempleo es en gran parte producido por la existencia de un exceso de oferta laboral poco cualificada a la que sólo es posible emplear con una reducción de los salarios de los empleos menos cualificados y el temor a que cualquier política excesivamente expansiva acelere la inflación. En el mismo texto se reconoce el peligro de que tal opción se traduzca en una evolución a la americana que signifique la proliferación de empleos-basura, generadores de miseria y marginación, pero no parece que hoy por hoy la Comunidad sea capaz de desarrollar propuestas que vayan en caminos diferentes a los de la ortodoxia neoliberal.

De hecho ello supone la renuncia a una política de pleno empleo y la aceptación de una situación de paro persistente que es totalmente adversa a la intervención sindical. Los sindicatos no sólo están enfrentados a una situación de desempleo que desalienta la afiliación, genera comportamientos conservadores en su base y en sus propios dirigentes, sino que se ven confrontados con una interpretación del problema que los convierte en los principales responsables del mismo. Efectivamente, si el objetivo central de la política económica es promover la competitividad externa en base a la reducción de costes salariales y si el paro se explica por la existencia de niveles de remuneración excesivamente altos en los estratos laborales más bajos, la política de fijación de niveles mínimos tradicional en la acción sindical resulta totalmente contraria al objetivo del empleo. Si la única respuesta que pueden generar las alzas salariales y las mejoras laborales es una reducción de la demanda de fuerza de trabajo, la acción sindical tradicional sólo puede ser vista como un medio de favorecer a una minoría de privile-

y consulta, paridad entre sexos e integración de las personas excluidas del mercado laboral), cuestiones en las que se requiere unanimidad, y por tanto son de muy difícil avance (seguridad social y protección social de los trabajadores, protección de los trabajadores en caso de despido, representación laboral, condiciones de empleo de los ciudadanos de países no comunitarios, subsidios para la creación de empleo) y cuestiones explícitamente excluidas (salarios, derecho de asociación, derecho de huelga y cierre empresarial).

giados con empleo garantizado frente a una mayoría excluida de los mismos. Se trata por tanto de una situación no sólo de debilidad objetiva, sino también ideológica, en la que el discurso racional parece estar en el lado de los desreguladores y donde la acción sindical se encuentra continuamente a la defensiva.

La respuesta sindical a estos retos debería plantearse tanto un diagnóstico alternativo del desempleo como un cambio en el contexto de las instituciones que regulan el proceso económico, a corto plazo en el espacio europeo, que abriera otras líneas de intervención. Lo primero presupone un esfuerzo intelectual y propagandístico que escapa a la capacidad de los propios sindicatos, aunque una actitud más estratégica por su parte podría favorecerlo. Para lo segundo existen otras dificultades a las ya reseñadas que conviene plantearse.

3. *Localismo sindical vs. cosmopolitismo capitalista*

La incapacidad sindical para generar una política de alcance internacional es el resultado no sólo de las dificultades indicadas sino también de otra serie de condicionantes que son fácilmente comprensibles cuando se toma en cuenta no sólo la asimetría que existe entre trabajo y capital, sino también la que se produce entre dirigentes empresariales y líderes de empresa.

En el análisis económico tradicional todos los componentes del proceso productivo son tomados como idénticos, como meros factores de producción a los que se les suponen características homogéneas. Se supone, por ejemplo, que son indiferentes las migraciones de personas en busca de empleo o de capitales en busca de mano de obra y que lo único que las diferencia es la existencia de barreras institucionales diferentes a su movilidad. Cualquier análisis más fino permite, sin embargo, advertir enormes diferencias. La actividad laboral es una actividad completamente ligada a su soporte físico (el trabajador o trabajadora) y ello no sólo implica que sea una actividad llena de connotaciones subjetivas sino que, entre otras cosas, suele ser indivisible: una persona no puede realizar varios trabajos a la vez, como mucho puede tener un pluriempleo en horas sucesivas, pero este no puede ejercerse en una multiplicidad de espacios geográficos a la vez. De la misma forma, los procesos de especialización profesional suelen ser personalmente costosos y difícilmente transferibles. Por el contrario el capital no sólo constituye una gama variada de medios de producción y recursos naturales, sino que su substancia básica es que se trata de derechos de propiedad sobre dichos recursos productivos, derechos que generan en sus poseedores la legitimidad para exigir una parte del producto social obtenido con la utilización de sus propiedades. Se trata por tanto de derechos disociados del propio soporte personal y por ello diversificables en su materialidad y su ubicación: uno sí

puede ser a la vez propietario de distintos bienes situados en diversas áreas mundiales. De hecho el desarrollo de un mercado de capitales (de derechos de propiedad divisibles) acelera aún más estas características al concentrar el interés de los propietarios más en la propiedad y la renta monetaria que genera y menos en el proceso productivo que los ha provocado: uno puede obtener rentas de las acciones de una empresa norteamericana desconociendo si se han generado en los mismos U.S.A., en China, España o Marruecos, de la misma forma que puede ser indiferente a que provengan de la tala indiscriminada de bosques, de la producción de armamento, de la de bienes alimentarios básicos o de un equipo de fútbol americano. Un corolario obvio de esta situación es la mayor facilidad que toman las migraciones de capitales que las de trabajadores, al margen incluso de las mayores trabas legales que existen en este último campo: las migraciones de personas no son meros desplazamientos en el espacio, sino que implican saltos entre espacios sociales que suponen enormes costes y riesgos para los individuos que los realizan.

Esta dicotomía se traslada a la situación relativa de dirigentes de empresa y líderes sindicales. Los primeros lo son en cuanto representantes de la propiedad y van a ser juzgados por los rendimientos pecuniarios que obtengan para sus socios. Por ello su punto de vista puede ser completamente cosmopolita: invertir allí donde se obtenga mayores beneficios (lo que depende de factores numerosos, no sólo de los costes salariales) y desinvertir allí donde no resulte conveniente hacerlo, se trata en suma de representar derechos de rentistas absolutamente indiferentes al espacio en el que se han generado estas rentas.

La situación es completamente diferente en el caso de los sindicatos. Los sindicatos son organizaciones de base territorial, representan a personas que viven en un espacio determinado y cuyas condiciones de vida dependen básicamente de los empleos que se generen en el mismo. De hecho la relación personal-territorial de los sindicatos es muy intensa en la medida en que su fuerza negociadora depende en gran medida de la capacidad de movilizar a personas, por ej. el éxito de una huelga o una manifestación depende crucialmente de la implicación directa de cientos o miles de personas. En parte esta participación se consigue mediante el recurso a valores morales, lealtades culturales que son indisociables del contexto local en el que se producen, En parte dependen también de la consecución de resultados en el área de actuación. A diferencia de los líderes empresariales, que pueden ofrecer a sus «representados» rentas de cualquier lugar del mundo, los líderes sindicales no tienen la misma capacidad de presentar como éxitos la creación de puestos de trabajo en ultramar, mientras que desaparecen empleos en su propio país.

De hecho varios de los conflictos recientes en procesos de reestructuración reflejan esta lógica. Tal es el caso del comportamiento poco solidario de los

sindicatos alemanes en la crisis de Seat (o el mismo movimiento de oposición a la instalación de una planta de Daimler Benz en Francia). O, incluso en un plano más limitado, las diferencias entre los comités de empresa de Seat de Pamplona y Barcelona o entre los de CAI de las mismas zonas. Mientras para el inversor de Volkswagen resulta indiferente el origen de sus beneficios para CC.OO. o I.G.Metall (o para LAB y CGT) no es indiferente donde se mantenga el empleo porque está en juego incluso su propia existencia. Es evidente que las culturas más o menos nacionalistas, más o menos solidarias de los dirigentes sindicales pueden ayudar a atenuar estos conflictos, pero aún con sindicatos con una amplia cultura internacionalista éstos van a aparecer. En buena medida traducen la debilidad social de organizaciones que no tienen capacidad de poder para forzar la creación de empleos y dirigir el proceso productivo sino simplemente de intentar captar parte de las rentas obtenidas una vez que éste se ha conseguido.

En la fase actual este conflicto viene acelerado por la enorme centralización del capital y las facilidades de movimiento del mismo, lo que genera una enorme debilidad de todas las instituciones democráticas, las que se basan en la representación de personas sobre una base territorial. Tal es, por ejemplo, el caso de las autoridades locales que se encuentran confrontadas a un crecimiento de las necesidades y problemas locales y al mismo tiempo a una carencia de recursos para solucionarlos, lo que se traduce en una política que se limita a crear condiciones de atracción de capitales, o que está condicionada por el miedo a su huida. En todo caso ello da lugar a un proceso de competencia territorial que, en el caso de los movimientos sindicales, va en detrimento de la formulación de estrategias más amplias.

En este sentido no está claro que la creación de comités de empresa europeos en los grandes grupos multinacionales pueda constituir por sí mismo un gran impulso a una acción internacional, por más que puede contribuir a ampliar la comunicación, la información y el debate, básicamente porque estos comités estarán tensados por las contradicciones referentes al empleo y las dificultades de implementar políticas en marcos contextuales muy diversos (y también porque su limitación a las «empresas-madre» en una fase de fuerte subcontratación de la actividad productiva las convierte en instituciones que sólo pueden recoger un fragmento reducido de la fuerza de trabajo).

Cabe asimismo destacar un aspecto secundario respecto a la construcción europea, proveniente de estas diferencias estructurales entre capital y trabajo. Mientras las grandes empresas multinacionales, que controlan un elevado volumen de recursos económicos y constituyen en sí mismas grandes estructuras piramidales, pueden actuar como un enorme «lobby» de presión centralizada sobre las autoridades europeas, las organizaciones sindicales europeas no sólo tienen menos

recursos sino que sólo tras complejos procesos de debate llegan a mantener posiciones unificadas lo que indudablemente hace más dificultosa la consecución de propuestas claras frente a las autoridades comunitarias.

4. *A modo de conclusión: oportunidades a una acción sindical internacionalista*

La creciente internacionalización de la organización productiva ha representado un cambio en los marcos de referencia de la acción sindical y ha minado en gran medida su capacidad de influencia social. Gran parte de los problemas a los que hoy se enfrentan los sindicatos están relacionados con este proceso de mundialización, no sólo los derivados de las demandas competitivas, sino también otros muchos como puede ser los generados por los procesos migratorios de larga distancia o los problemas ambientales que cada vez se entremezclan más con la problemática económica (por ejemplo, las tensiones que padecen feudos tradicionales de la acción sindical como la industria química o la del automóvil). Si el internacionalismo siempre ha representado uno de los mejores ejes ideológicos de la izquierda, el que ha permitido desarrollar líneas de intervención en terrenos tan dispares, y a la vez interrelacionados, como la solidaridad, el antirracismo o el pacifismo antimilitarista, hoy constituye una necesidad estratégica de primera necesidad.

Para elaborar una estrategia consistente en este terreno resulta por tanto básico partir de las principales dificultades que cabe esperar en la configuración de una vía de acción internacional. Hemos subrayado al respecto tres espacios diferentes: la complejidad de los distintos sistemas laborales nacionales, lo que dificulta la integración en un espacio común, los enfoques de las políticas económicas de corte liberal y el conflicto de intereses locales entre sindicatos nacionales.

Parece claro que cualquier avance en el desarrollo de una política común-pasa por alcanzar una buena comprensión de las diversas situaciones nacionales que permita formular demandas de derechos europeos que sean positivas para todos los implicados. En este sentido parece claro que la creación de un núcleo básico de derechos laborales europeos constituye un buen punto de partida. Pero cualquier avance posterior pasa posiblemente por una revisión profunda de lo que ha sido la estrategia «nacional» de los sindicatos europeos en, al menos, tres campos: *a)* la aceptación del actual marco de la política económica y de la configuración de las instituciones internacionales, que suponen una permanente supeditación de los sindicatos nacionales a las necesidades de la competitividad de la economía nacional en lugar de propugnar propuestas de regulación, control y limitación de las prerrogativas del capital y potenciar políticas económicas centradas en la cooperación entre países *b)* la necesidad de pasar de una mera política defensiva de creación de límites al uso capitalista de la fuerza de trabajo

a propuestas de democratización del poder económico que supongan la participación de los trabajadores en el proceso productivo. A las demandas empresariales de flexibilidad que conllevan una clara degradación de las condiciones de vida de una gran parte de la población deben oponerse exigencias de configurar procesos productivos que tiendan a mejorar no sólo la calidad de la vida laboral sino también la participación de los implicados en el diseño del propio proceso productivo; c) la bondad intrínseca del crecimiento económico capitalista y la limitación de la presión sindical a discutir la parte a repartir entre los trabajadores, un supuesto que impide plantear con mayor precisión respuestas sociales ambiciosas a la enorme complejidad de los problemas económicos presentes en materias como el cambio en la división sexual del trabajo, la crisis ecológica o el crecimiento de las desigualdades.

No cabe duda que la misma dificultad del proceso obliga a tener conciencia que va a tratarse de una lenta y laboriosa reconversión en la que van a merodear los conflictos. Pero la magnitud de las amenazas que se ciernen sobre buena parte de la población trabajadora obliga a desarrollar esfuerzos, desde fuera y dentro de los sindicatos, para pasar de los actuales modelos de sindicalismo nacional a proyectos internacionales orientados a contrarrestar el enorme poder alcanzado por el cosmopolita capital financiero internacional.