

Más allá de un comunicado sindical: el debate sobre el condicionamiento de la producción de la empresa desde un proyecto democrático defendido por el sindicato

Revista: [Pasos a la izquierda N°15 \(Febrero 2019\)](#)

Por **ANTONIO BAYLOS**

El Comité de Empresa de CAF hizo público un comunicado a finales de enero que daba cuenta del hecho de que la empresa estaba incluida en un proceso de licitación para construir una nueva línea de tranvía en Jerusalén. Para ello, deberán expropiar tierras palestinas, lo que ha suscitado una gran polémica internacional. Es decir, ello implicaba la producción en esa fábrica de tranvías que contribuyan a la colonización israelí de tierras palestinas condenada por la ONU y tribunales de justicia internacionales. Existe un consenso general respecto de la ilegalidad del proyecto, tanto por su trazado, como por ser discriminatorio al ser de uso exclusivo de colonos en tierra Palestina.

Ante esta situación, el comité de empresa de CAF Beasain consideró que no tienen que participar en trabajos en contra de la legalidad internacional, puesto que, en palabras del comunicado citado “consideramos que cualquier proyecto de tranvía, de cualquier ciudad del mundo, y por supuesto de Jerusalén, debe de producirse respetando los derechos humanos y la legalidad internacional. Tanto el plenario, como el Consejo de seguridad de la ONU, así como la Corte Internacional de Justicia, a través de diferentes resoluciones, se han mostrado en contra de la ocupación de los territorios donde transcurrirá el citado tranvía”. Además, teniendo en cuenta que en este caso el proyecto ha sido totalmente rechazado por la parte palestina, el comité de empresa no entendía qué podía aportar en positivo a CAF, por lo que instó a la dirección a renunciar a la citada licitación.

Ante la escasa atención que los medios de comunicación prestan a la actividad de los sindicatos y de los organismos representativos de los trabajadores, esta noticia resultaba doblemente interesante no sólo desde el aspecto que se presentaba, como una implicación del movimiento obrero con la resistencia palestina a la ocupación de tierras condenada por Naciones Unidas, sino desde la existencia de un veto sindical a una opción de fabricación de un producto por la empresa sobre la base de la finalidad a la que éste se encaminaba, lo que suponía que esta fabricación vulneraba derechos humanos fundamentales. Es decir, el condicionamiento de lo que se produce en una empresa a una opción democrática e internacionalista por parte del colectivo de trabajadores de la misma.

La noticia además permitía introducir otro elemento, el del interés colectivo defendido por los representantes de los trabajadores que permitía conjeturar sobre su activación a través del

conflicto y en concreto respecto de una huelga frente a la negativa de la empresa a atender la reivindicación de los representantes de los trabajadores de la misma. Lo que suponía también analizar el marco normativo sobre los límites del ejercicio del derecho de huelga en relación con lo que se viene a llamar la “huelga política” y el desarrollo jurisprudencial y doctrinal sobre la base de la asunción por los trabajadores - la activación de su “interés propio” – de la reivindicación del cumplimiento de los derechos humanos a nivel internacional.

Al consagrar la “razón de empresa” como argumento último de autoridad, los trabajadores se colocan a sí mismos como rehenes de la dirección, cuando renuncian a negociar con la empresa desde una posición propia y desde el conflicto

Todos estos aspectos dieron lugar a una entrada en el blog “Según Antonio Baylos” que tuvo la fortuna de ser recogida por grandes sindicalistas – autodenominados eméritos – en sus respectivos diarios electrónicos. El primero de ellos, **José Luis López Bulla**, que en una entrada de *Metiendo Bulla*¹ calificó este comunicado de “histórico”, rescatando este término de la banalización que del mismo se está haciendo en la actualidad, al entender que lo que se estaba planteando en el mismo es el control colectivo de las decisiones empresariales, lo que daba la posibilidad de abrir un debate en el seno del sindicalismo confederal sobre las coordenadas en las que se podían diseñar y desarrollar este tipo de pretensiones. También **Paco Rodríguez de Lecea**, en su correspondiente blog *Punto y contrapunto*² comentó esta iniciativa y la contrapuso al caso relativamente reciente de la fabricación de corbetas para Arabia Saudita que iban a ser empleadas en la carnicería del Yemen, que la propia Ministra de Defensa defendió sobre la base de la intocable libertad de empresa para producir mercancías con cualquier finalidad, porque “lo más importante es la defensa de los puestos de trabajo”, una conclusión que avaló la plantilla del astillero de Navantia, ante la amenaza de un ERE que podía llevar al paro a una buena parte de la misma. De esta manera, al consagrar la “razón de empresa” como argumento último de autoridad, los trabajadores se colocan a sí mismos como rehenes de la dirección, cuando renuncian a negociar con la empresa desde una posición propia y desde el conflicto. “Asumir una subordinación ciega a la siempre cuestionable política de la empresa, porque en este caso concreto les favorece, resulta, convendremos todos en ello, una postura de muy escaso recorrido”, concluía al respecto **Rodríguez de Lecea**. La experiencia de CAF debía permitir por el contrario que el sindicalismo participara en un gran debate sobre el modelo de desarrollo, una materia sobre la que no se puede dejar las propuestas y las soluciones únicamente al gobierno o al empresariado.

El último de los comentarios corrió a cargo de **Isidor Boix**³, que abordó la posibilidad del conflicto laboral por la defensa de los derechos humanos, señalando que el caso analizado presenta

importantes analogías con otros muy importantes, “la actividad laboral de los trabajadores de las cabeceras de las multinacionales, tanto en sus terminales de producción como en sus puntos de venta, que fabrican productos que proceden, en parte o en todo, de cadenas de suministro cuyas raíces se sitúan en países emergentes y en los que la violación de los más elementales derechos fundamentales del trabajo se produce permanentemente”. Este es un tema por tanto de enorme interés porque se relaciona con la problemática, hoy especialmente sensible, de las empresas transnacionales y los derechos humanos, que se desplaza en las últimas discusiones internacionales al plano del derecho estatal donde se localizan las sedes de la empresa matriz para imponer un “deber de vigilancia” sobre la actuación de éstas que es complementario de la capacidad del sindicalismo global de haber logrado Acuerdos Marco Globales con una buena parte de las Empresas Transnacionales para garantizar colectivamente el respeto de los derechos humanos laborales – simbolizados en los principios y derechos fundamentales de la OIT de 1998, libertad de sindicación y negociación colectiva, prohibición del trabajo forzoso e infantil, principio de igualdad y no discriminación – en los lugares y territorios donde esta se asiente.

Lo que el caso de CAF sugiere es la posibilidad de “revisar la política industrial y comercial de la empresa, establecer nuevos y alternativos objetivos y compromisos de gestión, conscientes de que ello puede comportar una compleja fase transitoria con probable y negativa repercusión en el empleo (posible ERE) y quizás económica”. Una posibilidad que se debería pactar colectivamente⁴. Por ello, “si de esta negociación surgiera la necesidad de la movilización, en la propia convocatoria cabría plantearse el tipo de huelga de entre varios: puntual y simbólica, periódica mientras no se rechace el pedido, indefinida, ..., de unas líneas de producción o total, ... Con la imprescindible explicación, para su debate y resolución, al conjunto de los trabajadores en torno a una problemática poco habitual y de evidente incidencia en sus condiciones de trabajo”, concluye **Isidor Boix**.

II

La cuestión planteada por tanto es la de si pueden los trabajadores negar su consentimiento en la producción de bienes que colisionan con el respeto de los derechos humanos y el derecho internacional⁵, sobre la base de la noticia a la que ya se ha hecho referencia respecto de la asunción por parte del órgano de representación de los trabajadores de una empresa manufacturera importante, especializada en la construcción de ferrocarriles, de una iniciativa ciudadana de boicot, desinversión y sanciones a Israel, en razón de la cual se niegan a construir un producto dirigido a las colonias judías de Jerusalén sobre la base de que ello contraría la legalidad internacional y vulnera derechos humanos. El comunicado era muy explícito:

“Existe un consenso general respecto de la ilegalidad del proyecto, tanto por su trazado, como por ser discriminatorio al ser de uso exclusivo de colonos en tierra Palestina”, agregando que: “Cualquier proyecto de tranvía, de cualquier ciudad del mundo, y, por supuesto, de Jerusalén, debe producirse respetando los derechos humanos y la legalidad internacional. Tanto el plenario, como el Consejo de seguridad de la ONU, así como la Corte Internacional de Justicia, a través de

diferentes resoluciones, se han mostrado en contra de la ocupación de los territorios donde transcurrirá el citado tranvía”. La postura del comité de empresa ha sido respaldada por la central sindical ELA-STV, sobre la base tanto de la crítica a que CAF haya acudido a la licitación de este tranvía, como del hecho de que “las personas que trabajan en CAF no merecen asumir la responsabilidad de realizar un trabajo rechazado por la inmensa mayoría de la comunidad internacional”.

El tema es interesante porque en esta ocasión la confrontación entre producción de mercancías y su directo uso en la violación de los derechos humanos o de la legalidad internacional no viene dado desde fuera de la empresa, bien a partir de instancias públicas que desautorizan esta producción, bien a través de iniciativas ciudadanas que presionan o directamente actúan sobre el consumo para boicotear tales productos. El supuesto es muy sugerente porque implica la negativa al consentimiento en la producción por parte de los propios trabajadores, en la medida en que ésta va encaminada a vulnerar la normativa internacional; expresa el rechazo del diseño organizativo de la producción de la empresa por entender que éste colisiona con el respeto de los derechos humanos y, en el caso concreto, las legítimas posiciones del pueblo palestino.

Mediante esta decisión de los representantes de los trabajadores de la empresa – que no sabemos si conducirá a un rechazo efectivo del trabajo y por consiguiente a la generación de una situación de conflicto laboral abierto o si por el contrario se quedará en el ámbito de las declaraciones de principios como una retórica de oposición y denuncia sin conexión efectiva con el desarrollo del trabajo concreto⁶ – se imbrica de manera muy directa el interés colectivo profesional de los trabajadores con una reivindicación política que es ante todo una propuesta democrática de preservación del orden internacional y el respeto de las decisiones internacionales, demostrando de una manera muy expresiva la polivalencia de lo que puede entenderse por interés profesional de los trabajadores. Es una apreciación que sin duda tiene una aplicación inmediata en la configuración del objeto del “interés profesional” como objetivo realizable mediante la huelga al que se refiere los apartados a) y b) del art. 11 del DLRT, y evidencia la dificultad de intentar compartimentar lo “político” como algo opuesto a lo “profesional” entendiéndose por tal el interés de los trabajadores “en cuanto tales”, como subraya el Tribunal Constitucional, en la medida en que “político” aquí es un significante directamente relacionado con el significado de la democracia, tanto a nivel nacional-estatal, como en el ámbito supranacional e internacional. De esta manera tanto un Comité de empresa como un sindicato – en este caso un sindicato más representativo de comunidad autónoma – incorporan al interés de los trabajadores elementos políticos que se funden con lo que entienden que en ese momento concreto conviene defender como “propio” de la condición obrera. No es una consideración socio-política de la reivindicación laboral, que se relaciona más bien con una observación completa y general de la existencia social de la clase trabajadora, sino una incrustación directa de la argumentación política-democrática en la construcción específica de la reivindicación de la plantilla de la empresa.

Además de ello, este rechazo de la producción se conecta materialmente con las iniciativas que condicionan la actividad empresarial con el respeto a los derechos humanos. Al margen de la

importante regulación del espacio global a través de los Acuerdos Marco Globales con las empresas Transnacionales, el debate amplio y el largo proceso sobre la consecución de un tratado vinculante que imponga una responsabilidad fuerte a las Empresas Transnacionales por la vulneración de los derechos y principios fundamentales en el trabajo y en general a los derechos básicos de la persona, es un buen ejemplo de cómo se aborda ahora esta problemática. En su versión de libertad negativa, la negación del consentimiento colectivo de los trabajadores a proyectos empresariales que vulneran derechos humanos, mientras que en positivo se trata de comprometer a las empresas, en especial a las transnacionales, a preservar derechos fundamentales en cualquier punto del globo en el que se localice.

Pero más allá de los hechos que señala la noticia, en donde además la dimensión retórica de la reivindicación laboral no tiene continuidad en acciones de protesta concreta, lo más sugerente de la misma tiene que ver con algo que ésta provoca como reflexión. En efecto, trascendiendo el hecho noticiable, el elemento central es la negativa al consenso de los trabajadores en un diseño empresarial determinado de la producción. O, en su versión positiva, la determinación por parte del sujeto colectivo que representa a la totalidad de los trabajadores de la empresa, de cuáles son las líneas que deben presidir la propuesta organizativa de los procesos de producción que la dirección de la empresa puede acometer, o, más exactamente, cuáles son los objetivos que el proceso de producción no puede abordar. Es decir, aparece la idea de una participación colectiva por parte de los trabajadores en el plan de la producción empresarial expresada a través de una especie de veto a algunas iniciativas de la misma, reconduciendo la libertad empresarial y el acceso al mercado a un encaje democrático o en cualquier caso a límites que provienen de un orden de sentido que el colectivo de trabajadores impone a la dirección de la empresa.

Sin una institucionalidad que implante mecanismos de cogestión en las grandes empresas, es la negociación colectiva el medio más adecuado para “contratar” –mejor que “participar”– las políticas de empresa

Se abre por consiguiente un debate siempre aplazado sobre el contenido de la negociación colectiva como instrumento de diseño y reorientación de la política empresarial no sobre elementos de eficacia productiva o de conquista de mercados, sino de orientación de opciones de política empresarial, por ejemplo respecto de inversiones o de localización y estructura empresarial. En los años setenta del siglo pasado, el sindicalismo italiano desplegó un trabajo colectivo muy importante sobre la conveniencia de redirigir la inversión productiva e industrial hacia el sur del país, incluyendo este proceso de confrontación sobre la libertad de decisión empresarial en la dinámica de la negociación colectiva. Y aunque los vientos de las políticas de austeridad hayan dado como resultado un empresariado cada vez más dependiente de las instituciones financieras privadas a nivel global, la posibilidad de incorporar este tipo de variables

de política industrial y política de inversiones a la dinámica de la negociación colectiva, al menos en cuanto límite negativo impracticable por parte de la dirección de las empresas, es una sugerencia para el debate muy rica. Sin una institucionalidad que implante mecanismos de cogestión en las grandes empresas, es la negociación colectiva el medio más adecuado para “contratar” – mejor que “participar” – las políticas de empresa. Y ese planteamiento no puede reducirse a la actuación en unas cuantas empresas, sino que se coordina con un diseño del sector expresado a través de la negociación de una política industrial del mismo que fije de manera precisa las líneas fundamentales y las estrategias que deberían seguir las empresas del sector.

Cierto que en la situación actual de salida con enormes costes de una fuerte ofensiva neoliberal contra los salarios y el empleo, que ha desestabilizado de manera importante los marcos de referencia del trabajo, cada vez más inestable y precario, el problema de reorientar las opciones organizativas y productivas de las empresas es muy complicado, y en las prácticas españolas, es un tema que no se discute, y si se plantea, se suele remitir a una acción estatal o pública en la que los sindicatos de trabajadores no tienen una dimensión relevante, salvo excepciones. La transición energética debería ser un ejemplo decisivo al respecto. También el debate sobre el cambio del modelo productivo español basado fundamentalmente en la construcción y el turismo, que son los sectores que generan empleo en la última encuesta EPA.

¿Algo excepcional, un tema marginal en las preocupaciones más urgentes de hoy? Posiblemente. Pero que sea un tema sobre el que no se hable no significa que no sea importante. Repensar la democracia en la empresa implica abrir un espacio de circulación de ideas y de propuestas de debate en el que retomar y revisar viejas reflexiones y experiencias de otros tiempos puede ser extremadamente útiles. A ello habrá por tanto que dedicarse en un futuro inmediato.

III

Es necesario por tanto acostumbrarse colectivamente a que este tipo de debates forman parte del proyecto sindical. Por eso el énfasis que ponía **López Bulla** en esta noticia⁷. Una discusión que por un lado conecta con la puesta en común de opiniones divergentes sobre el futuro del trabajo que queremos que está protagonizando la OIT con ocasión de su centenario, y en donde la aparición de nuevos modelos de negocio en el marco de la era digital, obligan al sindicato a tener una mirada propia de cómo defender los derechos de las y los trabajadores en esta transición, lo que seguramente debe expresarse en proyectos concretos sectoriales. Es este un aspecto sobre el que el sindicalismo español está atento, y sobre el que algunos sectores especialmente afectados, como la industria, han efectuado ya algunas discusiones de importancia.

Pero también está en juego la determinada concepción que el sindicalismo tiene de la democracia en la empresa. Este es un tema menos explorado, porque formalmente la democracia se reduce a los procedimientos de expresión del interés colectivo frente a las decisiones del empresario – derechos de información y consulta, derecho de negociación colectiva – y al respeto y garantía de derechos ciudadanos de los trabajadores considerados individualmente, normalmente derivados a

la tutela judicial de los mismos. No se ha introducido en el debate sindical cotidiano la problemática de la participación en los medios de producción y la propiedad en la empresa que reconoce el art 129.2 de nuestra Constitución. En el caso del que hablamos, no es un dato inocuo que en CAF el 26% del capital está controlado por los trabajadores a través de Cartera Social, como ha hecho notar **Ignacio Muro**. Por lo tanto explorar las experiencias históricas que han dado lugar a ejemplos concretos de democracia en los lugares de trabajo y en el control de las decisiones empresariales resulta actualmente muy pertinente. Hay, sepultado en el pasado que nadie consulta, amplios debates en los años setenta del pasado siglo sobre lo que se denominaba “democracia industrial” aunque posiblemente más dirigido hacia la determinación de las políticas públicas y la presencia estatal que respecto del despliegue de los objetivos de estructuración de las industrias y las inversiones empresariales a través de la negociación colectiva. Y el rescate muy reciente de la obra de **Bruno Trentin**⁸ está lleno de referencias a esta problemática, la democracia en los lugares de trabajo, que obsesionaba a éste.

También está en juego la determinada concepción que el sindicalismo tiene de la democracia en la empresa

Es sin embargo un tema que está comenzando a aparecer, de manera todavía residual, en el debate cultural y político, con estrecha implicación sindical. Bajo el marchamo de “democracia económica”, hay en marcha interesantes iniciativas que se inscriben en una “Plataforma por la democracia económica”⁹ y que van a constituir el centro de unas III Jornadas Economía, Trabajo y Sociedad, organizadas por la Fundación 1 de Mayo. También en el área de la política. La disolución del parlamento por la convocatoria de elecciones generales se ha llevado por delante un grupo de trabajo dentro del grupo parlamentario Unidos Podemos – En ComúPodem – En Marea sobre participación y codeterminación en las grandes empresas, como forma de desarrollar el art 129.2 de la Constitución.

El sindicalismo si ha entablado un cierto diálogo con los contornos de la responsabilidad social de la empresa, es decir, sobre una imagen de la empresa comprometida socialmente en una forma de actuar en el marco de un desarrollo sostenible y de promoción del trabajo decente y en donde la participación de sindicatos y organizaciones sociales como *stakeholders* constitutivo de su orientación. El de la RSE en su dimensión transnacional, que desemboca en los Acuerdos Marco Globales, tiene que ver por tato con el tema sobre el que ha girado este texto, la incorporación de límites derivados de la vigencia de los derechos humanos a los objetivos de producción de bienes y de servicios de una empresa. El discurso sin embargo sobre RSE no puede desde luego comprender el más incisivo de la democratización de la empresa, pero permite entender cómo se extiende en la cultura sindical el intercambio de posiciones y de opiniones sobre una materia en su momento plenamente ajena al discurso sindical.

Porque es importante abrir un debate pero también definir bien cuáles son los espacios donde éste se debe desarrollar. ¿Grandes empresas transnacionales, sociedades cotizadas en el IBEX, sectores de actividad, decisiones o proyectos confederales? Es difícil hoy aventurar una programación razonable del mismo. Pero parece que algo se está moviendo en la buena dirección.

1.- <http://lopezbullla.blogspot.com/2019/02/sindicato-la-resolucion-historica-de.html>. [^]

2.- <http://vamosapollas.blogspot.com/2019/02/las-razones-del-trabajo-en-la.html>. [^]

3.- <http://iboix.blogspot.com/2019/02/caf-de-beasain-declaracion-sindical.html>. [^]

4.- “Convendría plantear como objetivo un acuerdo formal a largo plazo, de posible inclusión en el convenio o pacto de empresa, con la expresa condición de la consulta previa a los representantes de los trabajadores antes de cerrar este tipo de contratos de producción. Con el compromiso empresarial de rechazarlos cuando fuera evidente su negativa incidencia en los derechos ciudadanos y/o laborales”. [^]

5.- Ese era el título de la entrada del blog “Según Antonio Baylos” que el texto reproduce a continuación <https://baylos.blogspot.com/2019/02/pueden-los-trabajadores-negar-su.html>. [^]

6.- “En el supuesto de proceder a la convocatoria de huelga, convendría saber establecer una clara relación entre el motivo solidario y los derechos de los trabajadores, señalando que toda contribución a la violación de derechos humanos en la cadena de producción y distribución del producto fabricado, supone un riesgo para los intereses profesionales de los propios trabajadores, además de una afrenta a su condición de ciudadanos con responsabilidad en la defensa de las libertades básicas”, explica **Isidor Boix** en <http://iboix.blogspot.com/2019/02/caf-de-beasain-declaracion-sindical.html> , ya citado. [^]

7.- <http://lopezbullla.blogspot.com/2019/02/sindicato-la-resolucion-historica-de.html>. [^]

8.- B. Trentin, *La utopía cotidiana. Diarios 1988-1994*, (selección de textos, traducción y notas, Paco Rodríguez de Lecea y Javier Aristu), El viejo Topo/ Fundación 1 de Mayo, Madrid, 2018. [^]

9.- Promovida por Economistas sin Fronteras en colaboración con la Fundación 1 de Mayo. Cfr. <https://ecosfron.org/wp-content/uploads/Dossieres-EsF-32-Reivindicando-la-democracia-en-la-empresa.pdf>. [^]

