

ORGANIZÁNDONOS EN EL EXILIO ECONÓMICO.

Miguel Sanz Alcántara*

I. Introducción

Desde 2008 la emigración procedente del Estado español hacia Alemania se ha incrementado considerablemente. Muy lejos aún de los niveles de emigración alcanzados en el periodo 1955-1973, la emigración por causas económicas se ha multiplicado casi por 4 entre 2008 y 2014¹ como consecuencia de los efectos de la crisis económica. De los principales cuatro países sur-europeos que aportan mano de obra a la economía alemana (Italia, Portugal, Grecia y el Estado español), la población ocupada de procedencia española es la que más se ha incrementado. Entre 2010 y 2014 se registró por parte de las instituciones laborales alemanas un aumento del 70,2% en el número de trabajadores y trabajadoras españolas, siendo el incremento de las otras tres procedencias siempre inferior al 40%². Según la Agencia de Trabajo federal,

alrededor de 150 000 personas procedentes del Estado español se encuentran actualmente viviendo en Alemania, de las cuales unas 50 000 han llegado en los últimos 6 años. Un primer indicio del trasfondo político del drama migratorio español viene dado por la poca fiabilidad de las estadísticas procedentes de las instituciones españolas, que constantemente minusvaloran el número de personas que dejan el territorio español. A modo de ejemplo, el INE y su equivalente alemán Destatis mostraron una discrepancia de 100 000 personas en 2014 a la hora de registrar cuánta gente había trasladado su residencia a Alemania en los últimos años³. Más allá de la incertidumbre estadística sobre la emigración española y su intencionalidad política, es evidente que una enorme masa de trabajadores y trabajadoras (en su mayoría por debajo de los 35 años) procedentes del sur de Europa ha irrumpido en el mercado laboral

* Miembro del GAS, activista del 15M de Berlín y miembro del sindicato alemán Verdi.

1. Statistisches Bundesamt 2009 y 2015.

2. Ídem.

3. Cristina Faraco Blanco et al., 2015. Hans Böckler Stiftung.

alemán. Objetivamente la economía alemana necesita incorporar mano de obra extranjera. Desde el punto de vista sindical, como veremos a continuación, esta oleada migratoria causada por la crisis económica genera enormes potencialidades y riesgos que el sindicalismo alemán deberá afrontar. En este artículo se pretende realizar una breve incursión en la experiencia del Grupo de Acción Sindical (GAS) del 15M de Berlín –ahora ya presente también en otras ciudades alemanas- y extraer a través de ella varias conclusiones sobre la organización sindical de la mano de obra inmigrante. Como veremos, muchos de los aspectos claves de la organización sindical de inmigrantes están más condicionados por el modelo y la tradición sindical dominantes en los procesos de organización que por el hecho de que el sujeto organizado sean trabajadores y trabajadoras foráneos.

II. El Grupo de Acción Sindical

El Grupo de Acción Sindical fue creado como un grupo de trabajo de la asamblea del 15M de Berlín por activistas del Estado español y algunos alemanes que hablan español. El número de participantes varía, pues es un espacio abierto sin afiliación formal. También existe una red de apoyo articulada a través de una lista de distribución de email, formada principalmente por ciudadanos/as alemanas que sirven de soporte al GAS en ámbitos concretos de trabajo (jurídico, comunicación, diseño gráfico, contactos de prensa, etc.). El GAS cuenta con unos criterios internos de funcionamiento que incluyen igualdad de participación y acceso a la información, portavoces rotativos, estrictas cuotas de género, reparto de tareas planificado y formación en el ámbito sindical. Todo nuestro trabajo es voluntario y ningún miembro recibe remuneración alguna por su actividad en el grupo.

La creación del GAS respondió a una doble necesidad. Por un lado la de dotar a las personas migrantes en Berlín de la capacidad de defender y mejorar sus condiciones de trabajo. Dado el flujo de inmigrantes llegados a Alemania

en el periodo 2010-2013 (pico del proceso), para principios de 2014 resultaba patente en el entorno de personas procedentes del Estado español que las situaciones de abusos laborales no eran algo puntual. El proceso de integración en el mercado laboral alemán puede tardar años en completarse, como algunos estudios del ámbito sindical han señalado⁴. En 2014, año en que se crea el GAS, el grueso del pico migratorio se encontraba aun en las primeras fases de este proceso de integración, momentos en los que deben ser soportados mayores niveles de sobreexplotación y abuso laboral por parte de la mano de obra.

La creación del GAS no pretendía poner en marcha un nuevo sindicato sólo para los ciudadanos y ciudadanas españolas (como parte de la prensa alemana ha interpretado erróneamente)⁵. El GAS es un grupo de activistas que trabaja autónomamente o de la mano de los sindicatos alemanes, abierto a todas las nacionalidades y que se considera, por principio, internacionalista y defensor de los intereses de la clase trabajadora global, independientemente de su nacionalidad. Igualmente, resultaría cuanto menos pretencioso intentar hacer creer que el GAS puede abarcar más de lo que realmente abarca: como grupo de activistas mostramos a través de luchas concretas qué se puede hacer sindicalmente en el ámbito de la organización de trabajadores y trabajadoras inmigrantes, pero el trabajo a gran escala debe ser realizado por las organizaciones sindicales. El GAS no tiene capacidad ni recursos para organizar a un gran número de trabajadores. Pretendemos que con las luchas, procesos de organización y campañas que ponemos en marcha, el ámbito sindical alemán y del Estado español se sensibilice sobre la situación de los trabajadores extranjeros en Alemania y aprenda de nuestras experiencias para poder generalizarlas.

La segunda necesidad por la que se impulsa la creación del GAS está enmarcada en el desarrollo de la misma asamblea del 15M de Berlín. Tras tres años de funcionamiento desde su creación el mismo mayo de 2011, esta asamblea se asemejaba y se sigue asemejando

4. Idem.

5. *Der Spiegel* 31/2014. «Die Empörten. Warum ein Spanier in Berlin eine Gewerkschaft gegründet hat».

hoy día más a un colectivo social y político que a una asamblea al uso del 15M. Ya en 2014 se contaba con diferentes grupos de trabajo que estaban resultando enormemente exitosos a la hora de involucrar a las personas con inquietudes sociales o políticas recién llegadas a Berlín. El GAS pretendía en un principio ampliar esta capacidad de involucración en el espacio general del 15M, pero abriéndose a un campo, el de las luchas laborales, que nos obligaba a salir del ámbito militante y a relacionarnos con personas sin experiencia política previa.

En la corta trayectoria de este grupo hemos organizado principalmente personas procedentes del Estado español que se encuentran empleadas en los sectores de cuidados, hostelería, laboratorios químicos, medios de comunicación y logística. De todos estos ámbitos de trabajo, es el sector de la sanidad donde los conflictos laborales abordados han alcanzado una mayor repercusión, tanto por el número de personas implicadas como por el impacto en los centros de trabajo y en la opinión pública alemana. El sector de la sanidad pública es uno de los ámbitos mejor organizados en el panorama sindical alemán (fuera de los bastiones sindicales clásicos como la industria y la construcción), con luchas recientes emblemáticas, como las huelgas contra los recortes y por más personal de enfermería en el Hospital universitario Charité (uno de los más grandes de Europa). Por este motivo, la puesta en marcha de luchas en el sector de la sanidad privada por parte del GAS -con trabajadoras extranjeras como protagonistas- tuvo una gran acogida en el sindicato de servicios Verdi, y en general por parte del conjunto de la izquierda organizada en la región de Berlín. Igualmente, la prensa se ha hecho eco repetidas veces de nuestro trabajo en el sector de la sanidad privada. La campaña #LaMultameMata, contra los contratos mordaza⁶ en el sector de la enfermería ha conseguido que cientos de enfermeros y enfermeras de toda la geografía alemana se ponga en contacto con el GAS para explorar posibles procesos de organización a nivel de sus empresas.

Habitualmente los centros de trabajo en los que comenzamos procesos de organización carecen de estructuras sindicales o *Betriebsrat* (el equivalente a nuestro comité de empresa). Nuestro trabajo, por tanto, va encaminado a poner en pie un núcleo organizado de trabajadores y trabajadoras que reivindican, a través de diferentes vías, mejoras en sus condiciones de trabajo. Intentamos promover la autoorganización de los trabajadores, disminuyendo la importancia de la delegación y el asistencialismo promovido por los sindicatos tradicionales. En las asambleas del GAS se encuentran activistas y representantes de los trabajadores de las empresas donde tenemos conflictos abiertos. Existe un constante intercambio de aprendizajes y experiencias, entre activistas y trabajadores pero también a veces entre los mismos trabajadores de diversas empresas que se encuentran en fases diferentes de sus propios conflictos. Es un espacio de organización práctica más que de discusión ideológica (aunque habitualmente también la haya), donde el crecimiento y aprendizaje de activistas y trabajadores se realiza de forma entrelazada.

En 2015, a través de las redes existentes de Marea Granate, el GAS se extendió a las regiones de Hamburgo y Renania del Norte-Westfalia y cuenta actualmente con tres núcleos organizados en territorio alemán.

III. Construyendo sindicalmente sobre la herencia del 15M

La creación del GAS respondía al análisis sobre el impacto ideológico del movimiento 15M en la sociedad española. Un movimiento que había involucrado en sus seis primeros meses de vida a entre 6 y 8,5 millones de personas⁷ debía necesariamente tener un reflejo en la emigración. Muy pronto confirmamos que entre los y las inmigrantes procedentes del Estado español existía una disposición relativa mayor a organizarse en los lugares de trabajo (en

6. Los contratos que contienen una cláusula de permanencia en la empresa a cambio de un periodo de formación inicial. Son uno de los mecanismos que la patronal del sector privado de la sanidad utiliza para evitar que los salarios, en este sector con fuerte demanda de trabajadores extranjeros, suban sin parar. Más información, también sobre la campaña #LaMultameMata, en: <http://www.accionsindical.org/enfermeros-en-alemania-explotacion-o-multa/>

7. «Hasta 8,5 millones de españoles apoyan el Movimiento 15-M», *elpais.com*, 03.08.2011

comparación con la nueva emigración procedente del sur de Europa). En general, como se comentará más adelante, estudios sindicales han mostrado que existe una disposición relativamente alta entre los extranjeros en Alemania a afiliarse a los sindicatos. La diferencia respecto a las personas procedentes del Estado español es que el uso de los mecanismos de organización y posiciones ideológicas dominantes del 15M originario (horizontalidad, espacios informales de organización, estricta independencia política de los partidos y sindicatos existentes, desconfianza hacia las organizaciones clásicas de la izquierda, rechazo de la austeridad y las políticas neoliberales...) estaban también «asentados» y normalizados entre ellos. El GAS puede organizar a trabajadores inmigrantes comunes en gran medida debido a que éstos tienen una actitud abierta y legitimadora hacia lo que representa el movimiento 15M, algo que contrastaba en el periodo 2011-2014 con el rechazo y la desconfianza hacia las organizaciones e instituciones clásicas de la izquierda en el Estado español.

IV. A qué nos enfrentamos

La emigración española, al igual que la de otros países del sur y este de Europa ha llegado a Alemania en diferentes olas desde el comienzo de la crisis económica en 2007-2008. La primera estuvo representada por trabajadores altamente cualificados que llegaban ya con un contrato de trabajo a sectores industriales. Este grupo de inmigrantes españoles que sigue llegando con un contrato de trabajo directamente al sector industrial está estimado en un 10% del conjunto de la emigración. Un segundo grupo que emigró posteriormente, ya entrada la crisis económica y empezándose a percibir sus primeros efectos a partir de 2008-2009, estaba formada también por trabajadores de alta cualificación profesional, especialmente en el ámbito de la salud (médicos) y la ingeniería, pero que, atraídos por el buen resultado del primer grupo migratorio, probaban suerte en la búsqueda de un empleo en Alemania. El tercer grupo migratorio, a partir de 2010 (cuando comienza la entrada de las

agresivas políticas de austeridad), atrajo ya a un perfil más amplio de trabajadores, con formación académica media y alta pero de ámbitos laborales más amplios, no sólo del científico-técnico. De los tres grupos de trabajadores y trabajadoras emigrados a Alemania, es este tercero el que ha encontrado unas peores condiciones laborales y un contraste mayor entre sus expectativas y la realidad del mercado laboral alemán.

Los datos de los organismos oficiales muestran que el desempleo no es el mayor problema de los inmigrantes españoles. Según la *Bundesagentur für Arbeit*, sólo un 8,8% de los y las españolas residentes en Alemania se encuentra sin empleo⁸. Sin embargo, en esta abrumadora mayoría restante de inmigrantes trabajadores existen grandes desigualdades en términos de condiciones laborales. Por un lado, tenemos aquellos inmigrantes que carecen de un empleo estable, es decir, que están contratados bajo la figura de *minijob*, que no cotizan a la seguridad social y sufren una situación de empleo discontinuo y alta rotación (en torno al 12%), principalmente ubicados en el sector servicios, la mitad de la restauración y la hostelería, peluquerías y gran parte del comercio. El sector de aquellos que poseen un contrato que sí cotiza a la seguridad social (alrededor del 88%), está dividido entre un segmento de empleo precario, con contratos a tiempo parcial y de duración determinada y aquellos que disfrutaban de un contrato fijo y/o a tiempo completo. Aunque estas diferentes situaciones laborales son determinantes para la vida de los inmigrantes en Alemania, existen características comunes a todos ellos. Una de ellas es que los inmigrantes son usados para aquellos trabajos de menor remuneración y peores condiciones de trabajo (trabajos manuales y de alto esfuerzo físico, turnos nocturnos y de larga duración, cobertura de puestos que requieren una gran movilidad geográfica...) Pero la principal, es la desigualdad salarial respecto a los trabajadores nativos. El Instituto Alemán para el Mercado Laboral y el Empleo (IAB) estima que los trabajadores extranjeros globalmente cobran un 36% menos que los empleados alemanes, reduciéndose en la mayoría de los casos esta desigualdad al

8. Todos los datos de empleo de los españoles extraídos de *Bundesagentur für Arbeit*, 2015: Analyse des Arbeitsmarktes für Ausländer. Juli 2015.

28% en el periodo de un año. Pero este coste menor de los trabajadores inmigrantes tiene unas repercusiones enormes para el conjunto de los trabajadores, incluidos los alemanes. La experiencia del GAS nos ha mostrado sobre el terreno como esta desigualdad salarial provoca no sólo diferentes condiciones de vida para inmigrantes y nativos, sino también una presión constante sobre los trabajadores alemanes para reducir sus expectativas de mejoras salariales y derechos laborales, frente a la amenaza de ser sustituidos por trabajadores extranjeros que resultan más baratos y dóciles. Es por tanto una prioridad, tanto para los trabajadores extranjeros como nativos, en el contexto de una economía que necesita mano de obra importada, avanzar hacia la igualdad de condiciones laborales. Algo de lo que los sindicatos son conscientes pero que no acaban de abordar correctamente, como muestra la misma existencia del GAS. Las demandas de los grupos de trabajadores con los que hemos trabajado reflejan esta situación general de la emigración española. A esto se debe sumar un altísimo nivel de incumplimiento de las condiciones contractuales y una enorme capacidad jurídica de los empleadores para realizar contratos precarios, bajo la figura de *minijobs* o contratos de prácticas.

V. Qué hacemos

El procedimiento de trabajo del GAS es bien sencillo. Posee una dirección de correo electrónico, una web, una página de Facebook y un número de teléfono donde los trabajadores y trabajadoras pueden contactarnos. Tras un primer encuentro informativo, nuestro trabajo se centra en ir organizando reuniones cada vez más amplias con el máximo número de trabajadores de la plantilla. En este proceso de reuniones y asambleas van perfilándose las demandas más importantes a la dirección de empresa y los ejes sobre los que girará el proceso de involucración del resto de la plantilla. A partir de este punto, comienza un trabajo simultáneo para involucrar más gente en el conflicto y ejercer presión sobre la empresa por diferentes vías: comunicaciones y requerimientos formales, acciones informativas –reparto de panfletos y pegadas de carteles-, concentraciones, etc.. En realidad, nuestro trabajo no difiere del que realizaría una secretaría de

acción sindical común de cualquier otro sindicato comprometido (posteriormente hablaremos de por qué la mayoría de los sindicatos alemanes no son capaces de realizar este trabajo). Varios son los puntos que debemos tener en cuenta desde el punto de vista organizativo, atendiendo al hecho de que los trabajadores y trabajadoras, en su mayoría, carecen de experiencia sindical previa y se encuentran en el extranjero:

- Para poder acceder a un grupo amplio de trabajadores es necesario establecer un marco de confianza con ellos que nos aleje de la visión estereotipada y negativa de «sindicalistas» clásicos, pero que al mismo tiempo nos presente como un grupo serio y con planteamientos coherentes.
- Sin embargo, debemos poder convencer al grupo de trabajadores de la importancia de unirse a un sindicato alemán y no abordar la lucha de forma aislada, sino con apoyo de una estructura legal y material.
- El proceso tiene que ser lo más participativo posible, primero para poder identificar aquellas demandas laborales de mayor peso entre el grupo y con mayor capacidad de movilización entre el conjunto de la plantilla y, segundo, para poder involucrar de forma activa al máximo número de trabajadores y trabajadoras.
- Debemos identificar las personas con mayor capacidad de liderazgo dentro del grupo, aquellos trabajadores y trabajadoras que son una referencia para sus compañeros/as y que deben acabar ejerciendo como organizadores/as en su propio espacio laboral.
- Debemos vencer el miedo a la represión por parte de los jefes, ofreciendo total confidencialidad en las primeras fases del proceso de organización (no olvidemos que la presión disciplinante del desempleo en el Estado español sigue jugando su papel aquí) y en la afiliación formal al sindicato, y convenciendo de que el mejor mecanismo contra las represalias individuales es la acción colectiva.
- Debemos enfrenar abiertamente aquellas posiciones ideológicas que plantean una visión derrotista desde el principio y/o tendente a justificar la actitud de la dirección de la empresa.

Estos elementos básicos de organización van acompañados, como ya se ha dicho, de una fuerte tendencia a la actividad de base de los mismos

trabajadores. Es decir, intentamos –no siempre con éxito- que toda la organización de acciones en los conflictos sea discutida, decidida y ejecutada por los mismos trabajadores. Evidentemente la tradición sindical a la que el GAS se adhiere es la del sindicalismo de base, que contrasta enormemente con el sindicalismo de concertación dominante en la mayoría de los sindicatos del Estado español y Alemania. Esto no es una simple opción ideológica que conlleva diferentes vías para llegar a una misma meta. Es un camino que responde al objetivo de la obtención de conquistas laborales al tiempo que se produce una maduración ideológica y organizativa de los sujetos que participan en el proceso. Además, reclutar a trabajadores y trabajadoras para los sindicatos y organizarlos en el contexto de la inmigración requiere, esencialmente, de organizadores y organizadoras de base, a pie de tajo, que pongan el énfasis en la propia acción de los trabajadores, que hablen su idioma, entiendan y sepan moverse en el contexto de los y las trabajadoras emigradas. Existen multitud de trabas para organizar la lucha a nivel de las empresas e involucrar a los trabajadores inmigrantes: barreras lingüísticas, prejuicios racistas y xenófobos, la división de la fuerza de trabajo ejercida por la organización del mismo proceso de trabajo, las divisiones introducidas por la acción de los jefes, el sometimiento que es producto de la desesperación del proceso migratorio... Sólo con la actividad de base y la autoorganización estas trabas pueden ser superadas. El sindicalismo clásico profesionalizado encuentra demasiado trabajoso este proceso (además de que no suele cuadrar con sus objetivos), como nuestra propia experiencia sobre el terreno así nos ha demostrado.

VI. Haciendo aquello que los sindicatos no son capaces de hacer

Alemania ha sido durante gran parte de su periodo de postguerra un país receptor de mano de obra extranjera. Durante el periodo

del *Gastarbeiter*⁹ (1955-1973) los trabajadores procedentes del sur, este de Europa y Turquía fueron introducidos al sistema industrial, donde existían una alta densidad de afiliación sindical. Predominaron los esquemas de lucha por igualdad de las condiciones laborales entre nativos y extranjeros y algunos sindicatos, especialmente el industrial IG Metall, fueron muy rápidos en poner en marcha sistemas de información y organización de la mano de obra extranjera. En algunos casos se llegó a la puesta en marcha de departamentos sindicales especialmente dedicados a la organización de trabajadores y trabajadoras foráneas¹⁰. Esta actitud, por lo general, produjo una superación de las prácticas discriminatorias realizadas por algunos comités de empresa. Para el año 2000, entre un 4,5 y un 5% de los representantes sindicales en los sectores manufacturero, químico, energético, construcción y agricultura eran extranjeros. Hoy día los y las jóvenes con antecedentes migratorios son el doble de propensos a pertenecer a un sindicato que los jóvenes alemanes de su misma edad¹¹. Aunque los sindicatos no hicieron el mismo esfuerzo para sobreponerse a la segregación producida en el ámbito de la vivienda y la seguridad social¹² (muchas de estas desigualdades fueron abordadas por la lucha autoorganizada a través de las comunidades de inmigrantes), el periodo de emigración de los años 50-70 dejó una huella importante en los sectores industriales que representan gran parte de la potencia económica de Alemania. La nueva inmigración surgida tras la crisis económica iniciada en 2007, sin embargo, no ha podido beneficiarse de esta tradición.

En la actualidad las centrales alemanas carecen de mecanismos efectivos para la organización de trabajadores inmigrantes, especialmente en los sectores no industriales. Las causas están relacionadas con el debilitamiento de la posición sindical en los últimos años -algo que queda fuera del objetivo de este artículo- pero también con la incapacidad para adaptarse a una nueva clase trabajadora, nativa o extranjera,

9. Se conoce con el nombre de *Gastarbeiter* («trabajadores invitados» en alemán) a los trabajadores de diversas nacionalidades que fueron contratados durante la década de 1960 por las autoridades de la República Federal de Alemania.

10. Birsl U., 2005. *Migration und Migrationspolitik im Prozess der europäischen Integration?* Opladen: Barbara Budrich.

11. DGB, 2008. *Arbeitnehmerfreizügigkeit und Dienstleistungsfreiheit – Begleitmaßnahmen für die zweite Phase der Übergangsfristen.* Berlin: Beschluss des Bundesvorstandes des DGB vom 4. März 2008.

que ya no responde a los patrones ideológicos y específicamente sindicales de la Alemania del periodo anterior a los años 80.

En nuestra experiencia, el perfil ideológico de los nuevos migrantes procedentes del Estado español suele incluir un rechazo o desconfianza explícitos hacia las organizaciones sindicales, que se extiende mecánicamente también a las organizaciones alemanas. Se carece de tradición política y sindical (aunque muchas de las personas que se acercan al GAS tienen experiencia previa en iniciativas sociales de diversa índole). Esto descoloca el modo de intervención sindical clásica y hace que nuevas herramientas y actitudes tengan que ser desarrolladas para organizar a los nuevos y nuevas inmigrantes. Si a esto sumamos la fragmentación del actual mercado laboral alemán, la precariedad y atomización que se produce frecuentemente en los puestos de trabajo, veremos cómo los sindicatos se ven desarmados para abordar el ámbito de organización de los inmigrantes. El GAS organiza de forma diferente a como lo haría un sindicato clásico del panorama español o alemán. Elementos ideológicos relacionados con la forma de ver el mundo, la actual organización de los procesos de trabajo y las experiencias previas de los inmigrantes son introducidos como condicionantes del proceso organizativo:

- Para nosotros y nosotras el idioma no puede suponer una barrera. Donde existen trabajadores del Estado español suelen existir trabajadores de otras nacionalidades y por supuesto, trabajadores y trabajadoras alemanas. Nuestras acciones se mueven en varios idiomas y contamos con apoyos de activistas externos que nos asisten a la hora de abordar grupos de trabajadores en las plantillas cuyo idioma no manejamos. Nuestras octavillas están adaptadas a las diferentes lenguas presentes en la plantilla. Usamos interpretes en las asambleas, tanto para traducir lo que se dice como para facilitar la intervención de los participantes. Para los sindicatos alemanes esto suele ser una dificultad que sólo se supera cuando los empleados que van a organizar manejan bien el alemán. Existe un auténtico déficit de organizadores sindicales formales que se manejen en los idiomas de la emigración, especialmente en el ámbito de los servicios.
- Por lo general evitamos las reuniones en las frías sedes sindicales y nos inclinamos por los encuentros en domicilios particulares (con salones abarrotados), bares o centros sociales populares.
- Siempre intentamos dar el mayor número de facilidades para que los trabajadores y trabajadoras puedan asistir a las reuniones, se sientan seguras y cómodas durante la participación en el proceso (algo que contrasta con la actitud profesionalizada de la mayoría de los funcionarios sindicales alemanes, a los que les resulta imposible fijar una reunión fuera de su horario y centro de trabajo).
- Evitamos desde un principio crear unos canales de comunicación propios impulsados y controlados por el GAS. La forma más común de comunicación son las listas de distribución de WhatsApp y Facebook que los trabajadores mismos, en la mayoría de los casos, han creado previamente. La inserción del proceso de organización sindical en los canales de comunicación que hasta ahora habían sido utilizados por los trabajadores para otros fines (como la socialización y los contactos personales) se ha demostrado como el método más exitoso para mantener la cercanía y la distribución de propuestas desde el GAS hacia el colectivo. Los sindicatos, sin embargo, mantienen unas vías de comunicación que aun no han incorporado las redes sociales, tienen formas más escleróticas (como la convocatoria de asambleas por correo postal) o tienden a controlar desde la estructura del sindicato las vías de comunicación, fragmentando al grupo entre las personas más activas y las que se encuentran en un segundo plano de compromiso.
- Respecto a la orientación del discurso ofrecido por el GAS (que suele jugar un papel clave como ya se ha dicho en el establecimiento de un marco de confianza con los trabajadores), nos

12. Meardi G., 2013. «Unions between national politics and transnational migration: A comparison of Germany, UK and France».

distanciamos siempre de una postura oficial como organizadores sindicales. Esto significa que mantenemos una postura crítica hacia los sindicatos, avalada por la su trayectoria reciente (los sindicatos alemanes, por lo general, no realizan ningún esfuerzo por contactar a las plantillas) y por la pasividad general de la que adolecen. Pero al mismo tiempo que mantenemos una actitud distante respecto a los sindicatos, desde la primera reunión subrayamos la importancia de pertenecer a un sindicato y la necesidad de emprender la lucha con su apoyo. Este discurso emitido por parte del GAS no contiene promesas vacías sobre los sindicatos sino más bien una combinación de críticas con elementos positivos, y suele desembocar en un consenso de acción independiente por parte del grupo pero siempre (o casi siempre) acompañada con la intervención del sindicato. Esta autonomía ideológica del grupo nos dota de una ventaja muy importante a la hora de atraer y mantener a los trabajadores y trabajadoras en los conflictos. Nos desvincula de las sospechas de corporativismo a las que muchas veces los sindicatos deben hacer frente.

Como ya se ha dicho, la incorporación de una perspectiva de base es esencial para acompañar estos elementos organizativos que nos dan ventaja sobre los sindicatos. El crecimiento de la fuerza de una plantilla en conflicto depende del número de personas involucradas, y esta involucración creciente no suele ser compatible con una perspectiva asistencialista o tendente a la delegación en la estructura del sindicato. Nuestra experiencia nos muestra que la actitud profesionalizada de los sindicatos alemanes tiende a dejar en manos de los funcionarios no sólo la toma de decisiones y ejecución de las tareas, sino también aspectos claves de la negociación con la dirección de las empresa. En ámbitos laborales con alta densidad de afiliación sindical o en empresas ya de por sí con una trayectoria de lucha, esta actitud de los sindicatos tradicionales suele estar acotada o ser menos problemática. En el ámbito de la nueva emigración, que trabaja en empresas con una mínima o inexistente presencia sindical, las formas clásicas del sindicalismo de concertación resultan inoperantes y tendentes a la negociación desde posiciones de debilidad.

VII. Modestas conquistas

El GAS, como se ha dicho, tiene una capacidad y alcance limitados y consideramos que el mejor trabajo que podemos hacer es la generalización de experiencias de lucha que animen a otras plantillas a organizarse y que nutran la actividad de los sectores de la izquierda sindical alemana. Por nuestra parte, consideramos que en estos casi dos años de trabajo hemos conseguido contribuir modestamente al fortalecimiento de los sectores más comprometidos con la lucha de base dentro de los sindicatos, en regiones y sectores concretos, a través de la colaboración y el intercambio de experiencias.

En la mayoría de nuestros conflictos el grupo de personas extranjeras o procedentes del Estado español suele ser una minoría. Con nuestra forma de trabajar hemos intentado que el muro que separa a los nativos de los extranjeros, a los precarios de los fijos dentro de una misma empresa, se desmorone. Esto a veces lo hemos conseguido a través de un trabajo autónomo pero en la mayoría de las ocasiones a través de la transformación de la estructura del sindicato dentro de la empresa en un espacio más horizontal, dinámico y abierto. Los conflictos no se ganan organizando a un segmento de la plantilla. Muy al contrario, la clave de la mayoría de los conflictos en los que nos hemos visto inmersos ha estado en la transmisión de la combatividad que generamos entre los extranjeros al sector alemán de la plantilla. Es justo decir que hemos encontrado más derrotas que victorias en este proceso, pero aquellas conquistas conseguidas (mejora general de de la situación de la plantilla en términos de horarios y productividad, anulación de condiciones contractuales abusivas, lucha contra los despidos, identificación y nivelación de la desigualdad salarial entre extranjeros y nativos...) contienen importantes lecciones a la hora de levantar una estrategia para la organización de trabajadores y trabajadoras extranjeras.

La patronal alemana tiene muy claro que la mano de obra inmigrante debe servir para aumentar los niveles generales de extracción de plusvalía, a través de la incorporación de trabajadores más baratos y utilizando a éstos para presionar a la baja las condiciones salariales y de productividad de la mano de obra nativa (esto subyace también

tras la reciente estrategia seguida por el gobierno alemán de apertura relativa de las fronteras para los refugiados). Es clave por tanto que los sindicatos alemanes desarrollen estrategias para la organización de los trabajadores inmigrantes. Desde el GAS queremos contribuir al desarrollo de esta estrategia, siendo conscientes de que sin un cambio general del paradigma sindical dominante de la concertación social, nuestras experiencias no quedarán más que como anécdotas puntuales dentro de una realidad general de sobreexplotación y drama migratorio.