

Sobre la mayor huelga del transporte ferroviario en Reino Unido

RONAN BURTENSHAW :: 16/08/2022

Entrevista con Mick Lynch, Secretario General del RMT: "No es bueno estar cabreado, necesitamos organización"

En las semanas transcurridas desde que 40.000 miembros del RMT (Sindicato Nacional de Trabajadores del Transporte, Marítimo y Ferroviario) votaron a favor de la huelga -la mayor huelga ferroviaria desde al menos la década de 1980-, muchas cosas han cambiado en el debate nacional.

La inflación ha llevado a millones de trabajadores y trabajadoras al borde de la pobreza. Tras una década de recortes salariales, la inflación supera el 11% y hasta lo más básico resulta cada vez más inasequible para muchas personas en toda Gran Bretaña.

Este es el telón de fondo de la huelga ferroviaria de este verano, que enfrenta al RMT -y ahora también a la ASLEF [sindicato de conductores de tren] y a la TSSA [sindicatos del sector del transporte y de agencias de viajes]- con las empresas ferroviarias especuladoras y con el gobierno tory.

Los ministros y la patronal creían que las huelgas serían masivamente impopulares, pero las encuestas de las últimas semanas han mostrado sistemáticamente que la opinión pública se inclina a favor de las y los trabajadores y sus sindicatos. ¿Es este el inicio de una lucha más amplia?

Tribune se sentó con Mick Lynch [Secretario General del RMT] para hablar de la huelga, sobre sus implicaciones para el movimiento obrero y de si, finalmente, está cambiando la corriente en el mundo del trabajo.

-Han pasado muchas cosas desde que empezó la huelga ferroviaria en junio, pero creo que merece la pena recordar por qué empezó. ¿Puedes explicarnos los antecedentes del conflicto?

-El trasfondo es la covid. En cuanto llegó la pandemia, el número de pasajeros bajó porque pidieron a la gente que se quedara en casa. Y el gobiernos y las empresas se dirigieron a la RMT diciendo que el sector tenía que cambiar. Querían utilizar la pandemia como una oportunidad única para reducir costes y conseguir modificar las prácticas de trabajo que llevan años intentando. Así que eso es exactamente lo que venían buscando.

La situación se viene demorando desde el verano de 2020 porque las empresas operadoras de trenes se colapsaron. Desde entonces, han estado elaborando medidas de emergencia y contratos de servicio de pasajeros. El gobierno tenía la boca llena de dinero y decía a las empresas:

Ahora utilizan un modelo por el que las empresas, en esencia, obtienen un canon sobre

todos los costes del negocio. Hasta que empezaron a utilizarlo, las propias empresas -Primer Grupo, Go-Ahead, Abellio, etc.- no actuaban contra los trabajadores y trabajadoras, porque sabían que provocaría una huelga. El trasfondo de la situación es un recorte generalizado de los costes.

En el metro de Londres tienes los mismos problemas. Un recorte de 2.000 millones de libras de Transport for London (TfL), y eso también va a los autobuses de Londres y a las carreteras y a todo tipo de cosas. En la línea principal, como la llamamos, el Overground, la antigua British Rail, son otros 2.000 millones de libras. Así que hay que encontrar ese dinero. Tradicionalmente, British Rail habría dicho: «Recortemos los servicios». Recortas los servicios en la cantidad que sea y recortas el número de personal equivalente. No quieren hacer eso porque quieren que el sistema vuelva a funcionar por encima de los niveles anteriores a Covid, lo que hará que vuelvan los beneficios. Quieren mantener los servicios intactos, pero quieren modificar los métodos de trabajo y reducir la factura salarial. Es tan sencillo como eso.

Se trata de una acción agresiva por parte de las empresas y de una huelga defensiva por nuestra parte. Sus tanques están en nuestro terreno. Hemos intentado hacer algo que es muy difícil: detener los despidos forzosos, defender las condiciones laborales y conseguir un aumento salarial, todo al mismo tiempo. No hemos tenido subidas salariales desde la pandemia, hemos sufrido una congelación salarial. Hay cierta variación debido a los acuerdos residuales que había en las diferentes empresas, pero la mayoría de la gente no ha tenido un aumento salarial en los dos o tres últimos años. Se trata de una disputa por la reducción de costes, de puestos de trabajo y de salarios. Y tenemos que combatirlo.

-¿Hasta qué punto crees que los jefes de Network Rail, y tal vez también el gobierno, ven un futuro para el ferrocarril en este país sin la participación de un sindicato bien organizado y luchador como el RMT?

-Creo que les encantaría aplastar al sindicato, o diluir nuestro poder lo máximo posible. Saben que lo que ponen sobre la mesa es desagradable para el sindicato. Si llegamos a un acuerdo, eso arruinará nuestra reputación. Si lo aceptamos, podría ser una disputa agotadora y desgastante. Ciertamente tienen al RMT en el punto de mira porque hemos puesto en marcha una acción efectiva. Pretenden cortarnos las alas y las patas, si se quiere, como a un insecto, mediante este asunto de los niveles mínimos de servicio, las multas por acciones ilegales, etc. No estoy seguro de cómo funcionará eso. Probablemente lo declararán ilegal en algún momento. Luego está la amenaza de una intervención [gubernamental] o de sustituir a las y los huelguistas.

Así que lo que esto significa es: siempre que pierdan el argumento o la disputa, cambiarán la ley. Y si cambian la ley en medio de un conflicto, será una situación realmente opresiva. Tendremos que buscar a los demás sindicatos para que vengan a defendernos. Pero creo que, en las últimas semanas, la gente ha visto que el RMT está al frente y lucha en su nombre, hasta cierto punto. La gente de todo el país está sintiendo el pellizco y creo que por eso estamos recibiendo tanto apoyo.

No queremos extender esa metáfora hasta el martirio, porque queremos conseguir un acuerdo para nuestra gente. Queremos entrar, actuar, negociar, conseguir un acuerdo y

salir con una ruptura limpia. Preferimos hacer eso que involucrarnos en una larga guerra de desgaste, porque, francamente, al final de una larga disputa vas a conseguir menos trato. Pero creo que la patronal y el gobierno tienen en mente ese panorama más amplio. Les encantaría vencernos. Así que tenemos que ser muy ágiles en nuestras tácticas. No me voy a dar un vuelco y decir: "Seguimos en huelga durante seis meses sin descanso". No creo que las y los miembros del sindicato estén preparados para ello. Así que seremos inteligentes en lo que hacemos y esperamos que los otros sindicatos ferroviarios nos apoyen, aunque sea con su propia agenda. Si conseguimos armonizar, eso presionará a las empresas y al gobierno.

-Hay dos cosas en juego, ¿no? Por un lado, está el conflicto, que como dices es un conflicto defensivo. Pero, por otro lado, hay una demanda creciente de aumentos salariales en toda la economía debido a la tasa de inflación. Vosotros, en el RMT y el CWU, que también saldrán en Royal Mail [Correos] y British Telecom [Telefonía], sois dos de los sindicatos mejor organizados y más activos del país, así que vuestros conflictos son los primeros en esos términos. Sin embargo, no creo que sean los últimos. ¿Cómo ves la situación en general?

-Definitivamente, la situación es crítica. En el primer año de nuestra congelación salarial en la red ferroviaria, la tasa de inflación fue sólo del 0,9%. Si hubieran perdido ese año y volvieran al año siguiente con una subida salarial decente, probablemente las cosas no hubieran cambiado.

Creo que hay una marea creciente. Los trabajadores, que tal vez ni siquiera se llamen a sí mismos clase obrera, tienen que encontrar la manera de organizarse. Los sindicatos tienen que volver a lo básico y mostrar a los trabajadores cómo hacerlo, mostrarles que no es bueno limitarse a estar disgustados o cabreados. Tienen que decir: 'Voy a convertir eso en una organización con una serie de reivindicaciones y una forma de luchar por ellas y llegar a la mesa'. Porque la mayoría de la gente no sabe cómo conseguir un aumento salarial en este país. No están en una empresa en la que puedan decir: 'Estamos en la mesa con vosotros como iguales'. Porque no hay sindicato, ni mesa, ni foro.

Si estás en Amazon, por ejemplo, o en una de esas grandes empresas de logística, no hay un foro en el que puedas articularte y exigir salarios y condiciones. Los sindicatos tienen que demostrar que podemos superar esa situación. Tenemos que realizar campañas de reconocimiento masivo. El movimiento tiene que funcionar también intersindicalmente. Espero que podamos dar un gran impulso a las y los limpiadores, pero para ello necesitaremos a gente como el RMT, el CWU, Unite, GMB y otros en estas grandes organizaciones municipales y del sector público, cualquier sindicato que cubra los centros de trabajo con limpiadores y limpiadores contratados. Tenemos que demostrar que podemos organizarnos en masa y por temas. Tanto si se trata de limpiadores, como nuestra campaña en Churchill o los huelguistas de Mitie que vinieron a nuestra manifestación, como de personal de hostelería o trabajos similares, hay que partir de ahí.

La gente está dispuesta a organizarse. A veces las trabajadoras y los trabajadores no están preparados, pero creo que en este momento lo están. Los sindicatos tenemos que mejorar nuestra actividad. Y el TUC tiene que encontrar la manera de subirse a esa ola. Porque si no

tienen cuidado, los sindicatos lo harán ellos mismos y formarán nuevas alianzas. Creo que eso podría ocurrir en los próximos meses; algunos de los principales sindicatos empezarán a encontrar formas de vincular sus campañas, y quizá ni siquiera incluyan al TUC [Federación de sindicatos de Inglaterra y Gales, con 48 sindicatos afiliados]. Creo que eso es un riesgo para el TUC.

-Si observamos esta huelga ferroviaria, están ocurriendo algunas cosas inusuales en torno a la opinión pública. Después de una semana de huelga, hubo un cambio de trece puntos a favor de la huelga y de los trabajadores. Nunca había visto eso para algo tan perturbador como una huelga ferroviaria. ¿Qué opinas de esta creciente popularidad que están experimentando los sindicatos?

-Bueno, creo que la gente está esperando a los sindicatos, y los sindicatos tienen que ir donde está la gente. Tenemos que ir a las comunidades de la clase trabajadora. Dave Ward, del CWU, lo ha dicho con su New Deal for Workers. Tenemos que encontrar la forma de llevarlo a cabo.

En los últimos años ha habido algunas opiniones contradictorias. El Brexit fue un ejemplo. Tomemos la reciente elección parcial de Wakefield. Se trataba de un escaño laborista, se votó por el Brexit y pasó a los tories; ahora ha vuelto a los laboristas.

Si preguntas a la mayoría de la gente de allí qué piensa sobre los servicios públicos, por ejemplo, apuesto a que dirían: "Queremos un ferrocarril público. Queremos que el SNS esté bien financiado. No queremos la privatización de la sanidad."

Así pues, creo que, en el Brexit, la gente quería un poco de nacionalismo, pero también quería un poco de propiedad pública y de valores laboristas y sindicales tradicionales. De alguna manera, Boris Johnson aprovechó ese sentimiento. Gastó un poco de dinero. Recientemente, en lo que respecta a las facturas de energía, superó al Partido Laborista. En estos momentos, la política está muy revuelta.

El propio Johnson no sabe en qué cree. Tradicionalmente, cuando hablaba al público tory, éste lo encontraba muy atractivo. Pero ahora, para los tories, gasta demasiado y quieren más recortes de impuestos. En los últimos años, se ha dirigido a la clase trabajadora y su discurso tenía eco, principalmente porque los laboristas no lo tenían. Nos guste o no, en muchas zonas obreras, Jeremy Corbyn no tenía audiencia. Starmer pensó que iba a tenerla, pero tampoco la tiene. Ahora tenemos una situación en la que algunos sindicatos están diciendo abiertamente: «No nos preocupa tanto lo que dice el Partido Laborista. No va a cambiar el panorama políticamente, pero podemos hacerlo con las luchas». Dave Ward, Sharon Graham, Gary Smith y yo mismo, hasta cierto punto, estamos diciendo eso.

El movimiento obrero en su sentido más amplio, revistas como Tribune, junto con los sindicatos, tenemos que decir: "Tenemos valores permanentes que no cambian por el panorama político". Eso puede ser un salario decente o una carta [de derechos] para las y los trabajadores y desempleados que no encuentren trabajo. Unas normas mínimas legisladas o aplicadas por la negociación colectiva. Casas municipales, propiedad pública, tenemos que seguir hablando de estos valores permanentes.

Entonces Starmer actual líder laborista], o quien le suceda, tendrá que decir: «Será mejor que defiendan están esos valores permanentes, parece que tienen eco en las comunidades de la clase trabajadora». Porque lo harán. Los tories tienen valores permanentes: impuestos bajos, defensa de la nación, valores familiares. Creo que los sindicatos tendrán que refundar y replantear cuáles son los valores permanentes de nuestro movimiento. Luego, la parte política del movimiento tendrá que relacionarse con ese criterio. Esa es la forma de cambiarlos, en lugar de preocuparse por la política o los grupos de discusión. En cuanto se llegue a eso, se conseguirá algún líder que quiera escuchar lo que dice el Daily Mail. La erosión de la comunidad ha dejado a mucha gente un poco perdida, flotando en una marea, y la única forma de abordarla es con valores permanentes.

-En las últimas semanas, nos has dado una lección sobre la importancia de ser directos en nuestra comunicación. ¿Por qué crees que la forma en que trataste a los periodistas y a los ministros conservadores se convirtió en un fenómeno?

-Creo que el momento es el adecuado. La gente está más arruinada que antes, así que quiere encontrar una forma de afrontarlo. No viene del gobierno ni de los laboristas. Dijimos: "Lo que necesitáis es un mejor sueldo y estamos dispuestos a luchar por ello". Los de otros sectores lo vieron y dijeron: "Yo también necesito algo de eso porque estoy recibiendo lo mismo". Así que, en parte, es el momento, pero también creo que tenemos que dejar de disculparnos como sindicalistas por ser lo que somos. ¿Conoces esa frase de 'Galway Bay' [ref. a la canción escrita por Arthur Colaham en 1947]? ¿'Nos culparon por ser lo que somos'? Pues yo siento lo mismo si alguien nos llama dinosaurios. Simplemente sigo adelante.

Es lo mismo que la idea de pedir disculpas por estar en huelga. No hay nada malo en pedir disculpas a las personas que se ven perjudicadas. Pero luego les explicas por qué lo haces, o cómo tu situación coincide con lo que ellos están viviendo en su propio lugar de trabajo. Tenemos que decirle a la gente que la negociación y la huelga son los medios para equilibrarte con tu empleador. Eso es lo que he hecho. Ha funcionado esta semana y la anterior, puede que no funcione la próxima. Tendremos que ver, pero creo que es el mensaje el que está calando más que yo.

-Creo que la opinión de la gente sobre los sindicatos ha cambiado en los últimos años. Hay un aumento del apoyo y una mayor aceptación de su legitimidad, porque la gente asocia ahora los sindicatos con una economía más justa, y piensa que las cosas se han vuelto demasiado desiguales. Todavía no lo hemos visto reflejado en el crecimiento de la afiliación sindical. Pero algo está ocurriendo. En 2017, sólo 33.000 trabajadores hicieron huelga. En un par de meses este verano hemos visto más de 250.000. ¿Qué podemos hacer para aprovechar esa nueva popularidad y la nueva energía que traerán estas oleadas de huelgas?

-No sirve de nada hacer presión y pedir que las cosas cambien, que es el problema de la vía parlamentaria cuando sólo es una vía parlamentaria. Tiene que haber una campaña directa. Así que, dondequiera que haya salarios bajos y malas condiciones, tienes que convertirlo en una campaña. Tienes que conseguir que las y los trabajadores se afilien a un sindicato, pero también tienes que convertirlos en activistas. Tiene que haber una actividad y un proyecto

para cambiar realmente la situación. Lo que ha ocurrido en el pasado en algunas organizaciones y empresas es que conseguimos que los trabajadores y trabajadoras se afilien al sindicato, pero nunca iban a exigir un acuerdo a los empresarios. Evidentemente, hay que tener un núcleo de personas que quieran hacerlo, pero luego hay que tener la ambición de decir: «Vamos a presentar una reclamación salarial», aunque no nos reconozcan. Conseguiremos el reconocimiento a través de la reivindicación salarial. No sirve de nada esperar eternamente para conseguir el reconocimiento.

Lo primero que quiere la mayoría de la gente es dinero. Las condiciones vendrán después. Tenemos que movilizar a la gente, no sólo reclutarla y cultivarla. Creo que eso ocurrió mucho cuando tuvimos esas «academias de organización» a finales de los 90 y principios de los 2000. La gente iba, recibía formación. 'Así es como se consigue que la gente se afilie al sindicato'. Pero, por lo que a mí respecta, no decían: 'Así es como se consigue que la gente se afilie al sindicato y luego se traslada a una campaña en el lugar de trabajo que dé resultados'. Eso construirá el sindicato. Es la actividad la que construye el sindicato, no sólo los panfletos y la mercancía y los anuncios. Tiene que ser una campaña de acción en el trabajo.

-Por último, Mick, volviendo a la huelga. Hemos visto los números de las encuestas en la última semana, pero también lo ha hecho el gobierno. El actor Rob Delaney dijo en nuestro acto de solidaridad que el RMT era «la punta de la lanza» de una ola de huelgas. Creo que probablemente sea cierto...

-Depende de quién sea la lanza...

-Sí, depende. Pero si aceptamos que el gobierno puede ver las cosas de esa manera, ¿hasta qué punto crees que está decidido a no ceder ni un ápice, y a no permitir que Network Rail y las compañías ferroviarias cedan un ápice?

-Creo que hay algo de eso. Definitivamente, existe el peligro de que pongan tal bloqueo que nos resulte muy difícil llegar a un acuerdo. Igualmente, las exigencias que nos plantean a nosotros y a la gente en general no son sostenibles. Las exigencias que nos plantean sobre los métodos de trabajo -es una versión de despedir y recontratar, en realidad- son tan severas que no tenemos más remedio que luchar y mantener el conflicto. Si no hiciéramos lo que estamos haciendo, nos veríamos abocados al fracaso. Tendríamos que rendirnos sin un aumento de sueldo y sin la posibilidad de defender nuestras condiciones. No podríamos hacerlo. Así que creo que estamos donde tenemos que estar, aunque exista el peligro de que se nos considere un precedente.

Por eso necesitamos que la gente nos apoye. Necesitamos apoyo en todas las comunidades del país, en todos los piquetes y en actos como el de King's Cross. Incluso antes de que se produzcan nuevas discusiones, creo que son inevitables más huelgas. No nos han dejado otra alternativa. Así que tenemos que conseguir que todo el mundo nos apoye para presionar a este gobierno. Han demostrado que se desmoronan con bastante rapidez en determinadas situaciones. Han dado marcha atrás en muchas ocasiones, a pesar de poner mucha palabrería fuerte al principio. Tendremos que ver, pero no tenemos otra opción. Tenemos que adoptar esta postura y la mantendremos hasta el final.

-Si no conseguimos ganar algunas batallas con una inflación del 11%...

-Si no lo hacemos, la gente dirá: "Bueno, los sindicatos son una pérdida de tiempo. No tiene sentido tenerlos". A veces es la propia lucha la que demuestra la valía de los sindicatos, porque sin duda estarías en peor situación sin lucha, sin desarrollar campañas. Tenemos que luchar ahora, de lo contrario seremos irrelevantes.

tribunemag.co.uk. Traducción: viento sur

<https://www.lahaine.org/mundo.php/sobre-la-mayor-huelga-del>