



Organizaciones obreras, objeción laboral contra el rearme y lucha por la paz.

*Conciencia colectiva y personal para
instituir la paz con contenidos*

*Material para el debate
con las organizaciones
obreras sobre la
objeción laboral a las
industrias militares en
tiempos de rearme.*

Juan Carlos Rois

Agosto 2025

INDICE

CONTEXTO	Pág. 2
PARTE I.	
Movimiento obrero y pacifismo, vasos comunicantes	Pág. 3
1. Compromiso obrero por la paz	Pág. 4
2. Mecanismos de agencia política pacifista desde el mundo laboral	Pág. 11
3. Objeción laboral	Pág. 14
PARTE II	
Propuesta de clausulado	Pág. 21
1. Cláusulas de conciencia individual	Pág. 22
2. Cláusulas de vinculación	Pág. 23
3. Cláusula integral y etiqueta antibélica	Pág. 24



CONTEXTO

El presente documento nace de una petición realizada desde el Grupo Gasteizkoak.

En concreto, y como complemento al trabajo que vienen realizando en torno a las propuestas de conversión de la industria militar vasca, se proponían explorar las posibilidades de introducir cláusulas de objeción laboral en los acuerdos empresariales o convenios laborales y me pidieron que les ayudara a pensar en algún modelo de clausulado susceptible de ser discutido y propuesto para empresas del sector o de investigación y desarrollo de carácter militar.

Me pareció oportuno no sólo hacer un tipo de modelo hipotético de clausulado, sino elaborar un documento más argumentado que justificase la objeción laboral e indagara sobre su valor en la lucha por la paz que organizaciones obreras y pacifismo antimilitarista han protagonizado, muchas veces en mutua confluencia, en múltiples ocasiones.

El documento presente es el fruto de esa reflexión.

Me ha parecido oportuno no sólo entregarlo a l@s compañer@s de Gasteizkoak para que hagan del mismo el uso que mejor les parezca, sino, con su permiso, darlo a conocer en el resto del Estado, difundiéndolo además en otros medios por lo que pueda servir para otras luchas similares que se estén llevando a cabo o puedan llevarse en el futuro en esta línea de acción antimilitarista de lucha social por la conversión de la industria militar y la orientación global de la economía hacia una economía del bien común y a una paz con contenidos basada en la seguridad humana.

En el actual contexto considero que es nuestro deber profundizar y dinamizar todas las posibilidades que seamos capaces de imaginar y proponer de desmilitarización social, quitando todo el poder posible al constructo militar y a sus estructuras y dotándonos de forma simultánea de cuantos medios tengamos a nuestro alcance de construir alternativas y experiencias prefigurativas de índole antimilitarista y no violenta.

Por supuesto, este texto está abierto a la revisión y a cuantas aportaciones, mejoras, enmiendas o nuevas propuestas seamos capaces quienes accedemos al mismo de formular. En este sentido es un documento de trabajo y no cerrado.

Por último, quiero agradecer a algunas personas que durante la elaboración de este material me han ayudado con sugerencias y matizaciones, como es el caso de Maxi, militante sindical, el Colectivo Alternativas No violentas, Pepa Diosdado, profesora de derecho laboral, o Antonio del propio Gasteizkoak, Pablo, antimilitarista del Grup Tortuga y Manuel, graduado en derecho. Sin su colaboración este texto sería aún peor de lo que es.

1.- COMPROMISO OBRERO POR LA PAZ

De ayer y de siempre

La vinculación histórica de las organizaciones obreras con la causa de la paz forma parte de la cultura de clase y del patrimonio del sindicalismo obrero.

La guerra y su preparación son perjudiciales para la clase trabajadora. La lucha social y la lucha por paz han ido estratégicamente de la mano en la apuesta obrera por la emancipación y el avance de la justicia social.

El internacionalismo obrero, la denuncia de las guerras imperialistas o la movilización contra el reclutamiento y el armamentismo forman parte del acervo del movimiento obrero. Con la sensibilización, las huelgas y las demás prácticas de su caja de herramientas son un aporte fundamental a la construcción histórica del pacifismo, en tantas cosas deudor de la lucha obrera.

Ejemplos históricos de esta larga y rica tradición son los múltiples boicots a la guerra promovidos por las organizaciones obreras, como el acordado por la II internacional, o la convocatoria de huelga general decretada por Solidaridad Obrera en España en 1909, o el emprendido por las centrales sindicales boliviana y paraguaya contra la guerra del Chaco. También el compromiso antimilitarista del sindicalismo español del primer tercio del siglo XX, o la huelga de los 100.000 emprendida por el sindicalismo belga contra la producción de armas en plena ocupación por los nazis. No podemos dejar de mencionar la fabricación de armas defectuosas destinadas al bando franquista en la guerra civil española por parte de trabajadores forzados alemanes, ni los boicots al cargamento de armas en EE. UU en la guerra de Vietnam, o las campañas de boicot a la producción de armas nucleares promovida por el movimiento pacifista y sindical en Centroeuropa durante la guerra fría. Añadamos más recientemente las propuestas de conversión de la industria militar del Plan Lucas en los años 70, o la negativa de los trabajadores de los astilleros de Cádiz a reparar el buque escuela Esmeralda de la armada chilena de Pinochet en 1977, o la acogida por múltiples organizaciones obreras de la objeción fiscal como parte de su responsabilidad por la paz, o el apoyo sindical a la campaña de insumisión durante los años 90 del pasado siglo y las huelgas y paros en protesta en la guerra de Irak y otros muchos ejemplos que dan cuenta de este compromiso.

Rearme: amenaza a la paz y a la causa obrera

La actual fase de keynesianismo militar emprendida por los halcones occidentales en la enésima crisis del capitalismo, con los planes de rearme como motor económico y promotor de una falsa identidad occidental, junto con la ejecución de una estrategia industrial-militar de producción de armas y tecnología de defensa y seguridad, define en gran medida la distribución de recursos de la economía actual, pero también las relaciones de explotación de la clase trabajadora y el marco cultural militarista dominante, tanto dentro de nuestras sociedades como en el ámbito internacional, en los que los beneficios fruto de las políticas coloniales y neocoloniales de los países occidentales se sustentan en la dominación-violencia de la mayoría de los pueblos de la tierra y en la sobreexplotación sus las clases trabajadoras.

No sólo pone en riesgo la paz mundial en un mundo ya suficientemente inseguro y violento, sino que refuerza y perpetúa un régimen de permanente preparación de la guerra como motor del lucro capitalista y como lógica sistémica. Una lógica en perjuicio de la comunidad mundial y de la propia viabilidad de la vida en el planeta.

Preparación de la guerra y rearme traen de la mano una apuesta por la reorientación de los recursos hacia una economía de guerra y la acumulación de una deuda pública ilegítima para llevarla a cabo. El caso español es paradigmático: el Estado ya debe a la industria militar más de 40.000 millones de euros y ha comprometido, según el plan estratégico industrial de la Defensa, una movilización de otros más de 34.000 millones de euros en adquisición de armas y capacidades militares hasta 2034, de los cuales 10.471 millones se desembolsarán en 2025. Esta política resulta insostenible. Según el Banco de España, obligará a la asunción de gran cantidad de deuda pública para asumir los compromisos de pago plurianual, así como la aplicación de recortes y subidas de impuestos para equilibrar las cuentas públicas.

El contexto europeo añade la movilización de más de 800.000 millones de euros del Plan Rearme, acompañados de importantes recortes del presupuesto de la UE en bienes sociales y de la reorientación de los fondos e inversiones destinados actualmente a cohesión, pacto verde, innovación, recuperación post-Covid y otros, hacia fines militares.

El compromiso reciente de Von der Leyen en nombre de la UE de adquisición de armamento y material militar *made in USA* por una cantidad “significativa” que no se confiesa (aunque algunas fuentes estiman en más del 50% del citado Plan Rearme) junto con otros compromisos de adquisición de bienes y equipos americanos por más de 700.000 millones de euros como compensación a unos aranceles de sólo el 15% a las exportaciones europeas a EE.UU, no sólo supondrá transferencias netas de un enorme volumen de capital a la metrópoli imperial, sino muy probablemente erosión del trabajo y de sus condiciones sociales en Europa y en todos los sectores afectados; una amenaza cierta para la clase trabajadora y los avances consolidados hasta la fecha.

Por si fuera poco, la apuesta del rearme como nueva estrategia del neoliberalismo dominante conlleva también poner en marcha un amplísimo recetario de recortes y motosierra: retrocesos de derechos, creciente desigualdad, militarización social y redefinición autoritaria de las relaciones sociales y las prácticas políticas, algo que ya vemos en las políticas de nuestro entorno con recortes de derechos y pensiones, aumento de jornadas y supresión de festivos, demonización de la inmigración, estímulo de la precarización laboral y pérdida de poder adquisitivo, etc.

Añadamos que la industria militar española tiene un perfil preferentemente exportador (séptima potencia al respecto con una cuota de mercado cercana al 3% mundial) y una clientela compuesta por los principales estados canallas, incluido EE. UU y los miembros de la OTAN (nuestro principal socio regional) y algunos países amigos como Arabia Saudí, Turquía, Emiratos Árabes, Corea del Sur, Malasia, Indonesia, Egipto, Filipinas, Singapur, Ucrania, etc. No nos imaginamos a la clase obrera de estos países (y menos las de los lugares donde actúan militarmente con nuestro armamento) agradecida con la contribución de la clase trabajadora española en la fabricación de este armamento con el que se agrede a los pueblos y a los trabajadores de otros lugares.

Todo ello con el riesgo de que, además, y como ha ocurrido en otras ocasiones, a los halcones al mando de estas políticas se les escape de las manos la apuesta y pasemos de esta paz fría a una guerra caliente de consecuencias incalculables.

Si contamos con que, conforme a los indicadores solventes, el número de guerras y conflictos se han duplicado desde 2020, que entre 2023 al primero semestre de 2025 hemos llegado al mayor número de conflictos armados desde 1946, que los indicadores del índice mundial de paz muestran un retroceso sin parangón en todos los continentes y en la inmensa mayoría de los estados, que los de desarrollo humano, pobreza o cumplimiento de los objetivos del milenio muestran igualmente el frenazo en seco,

cuando no el retroceso, de los principales indicadores de la agenda de desarrollo de Naciones Unidas, por no hablar del aumento de la desigualdad y la pobreza, de la erosión del trabajo decente en favor de relaciones de explotación que parecían superadas, de la discriminación de la mujer o del acelerado deterioro del medio ambiente a escala mundial.

El genocidio de Gaza perpetrado con el estado sionista de Israel, con el beneplácito de los países occidentales que proclaman los derechos humanos como justificación de su propio constructo político y jurídico, demuestra el cinismo y perversión de valores de ese occidente que se dice humanista y ejemplo a seguir por otros pueblos.

De este modo, la evolución de nuestro sistema-mundo y el contexto del rearme emprendidos nos permite afirmar los vasos comunicantes entre la amenaza global que vivimos, la amenaza de la causa obrera a escala global y la amenaza de la causa de la paz, un entrecruzamiento ante el que no cabe la pasividad ni la confianza en que las cosas se arreglarán por sí o las arreglarán otros.

Parodiando la frase atribuida a Proudhon, hoy en día hay paz entre clases y guerra entre pueblos, o, lo que es lo mismo, no podemos afirmar que vivamos en un mundo en paz. Ni siquiera en nuestro privilegiado mundo.

La paz viene de la mano de la justicia social y de la eliminación de las desigualdades, discriminaciones y explotaciones, de la convivencia entre los pueblos, del desarrollo humano, del florecimiento de la vida... Lo que tenemos no es paz. Al menos no es la paz positiva por la que obreros y pacifistas luchan. El entrecruzamiento de crecientes inseguridades, el riesgo de múltiples cortocircuitos sistémicos y las promesas incumplidas de nuestros sistemas políticos no tienen otro nombre que el de guerra fría, o paz fría, al servicio de un orden injusto de dominación y violencia que, paradójicamente, es la mayor fuente de inseguridades y la principal causa de la ausencia de paz.

Instaurar la paz

Los ideales de paz basados en el respeto del orden internacional construido tras la II Guerra Mundial y a los tratados internacionales, las proclamas a los derechos humanos, la diplomacia preventiva y las políticas de desarme y contención se han demostrado de una muy limitada eficacia tanto para preservar la frágil paz negativa entendida como ausencia de guerra, como para instaurar la paz positiva, entendida de forma transversal y estructural como construcción de sociedades justas, respetuosas con la naturaleza y basadas en las ideas de seguridad humana e interdependencia y ecodependencia. Por eso el ideal de paz liberal que representa el constructo de la ONU aparece hoy como una retórica más al servicio de los intereses de las potencias enfrentadas y de su relato justificativo para rearmarse y emprender, en su caso, la guerra.

La liberal “agenda de paz y desarrollo de la ONU” y el protagonismo de los estadistas y gobiernos, expertos y funcionarios internacionales, diplomáticos y un obsoleto derecho internacional, han resultado insuficiente para instaurar la paz, tal como aspiraba la Carta de Naciones Unidas, ya sea como objetivo principal de la arquitectura jurídica internacional o, menos aún, como el contenido material a promover políticamente por medio del progreso económico y social de todos los pueblos y el respeto a la dignidad humana, compromiso global de los pueblos de la tierra, dice la Carta, para preservar a las generaciones futuras del flagelo de la guerra.

La paz se ha institucionalizado como paz jurídica y como retórica del poder, pero reducida a ausencia de guerra y a regulación de un supuesto derecho a la guerra (y al derecho “humanitario” en la guerra, en mano de los estados en pugna) pero no se ha instaurado

como paz con contenidos materiales más allá de la vaporosa y desiderativa superestructura jurídica e ideológica que hoy conocemos.

La paz instaurada, esto es, capilar, transversal, estructural y cultural, reguladora de nuestras vidas en sus diferentes esferas y orientadora de las reglamentaciones sociales y legales y de los proyectos políticos, sigue sin concretarse y sin tener garantías públicas ni privadas, pero, sobre todo, no gozar de instrumentos de tutela suficiente para su despliegue y eficacia.

De modo que la paz con contenidos sigue en la actualidad siendo una aspiración de los pueblos y de las personas, pero no un objetivo ni de los poderes formales ni de los fácticos que imperan en el planeta.

Y ello tiene su lógica, puesto que la paz con contenidos implica un cambio radical de rumbo de nuestro mundo y supone poner límites, hasta ahora inéditos, a los poderes salvajes de Estados y mercados, y establecer tutelas, vínculos y garantías, hasta ahora inexistentes, en las relaciones profundas de cooperación entre las personas entre sí, entre los pueblos y con el resto de la naturaleza. Un cambio tan deseado por la gente del común como indeseado por los poderes dominantes y sus intereses.

Por ello, dejar la construcción de la paz en mano de los poderes y de los actores sociales, económicos o de cualquier otro signo, que se justifican y benefician en y de la lógica de dominación-violencia y de guerra permanente vigentes supone un elemental error estratégico y político para las organizaciones más conscientes y de aspiración transformadora, pues el cambio de rumbo que la apuesta por la paz implica, debe alterar tanto a las instituciones políticas y a los salvajes poderes soberanos de los estados, como a los no menos salvajes mercados globales y a las lógicas de construcción y reproducción de las sociedades del planeta, dado que nuestra paz deseada lo es contra su paz impuesta.

Otra paz es posible

Cuando hablamos de la paz con contenidos podemos concretar algunos de los que afectan singularmente a las aspiraciones de las organizaciones obreras y que pueden ser punto de encuentro para articular estrategias comunes con el pacifismo-antimilitarismo de carácter transformacional:

- 1) Paz como realización de la justicia económica y social, lo que equivale, a título de ejemplo, a
 - a. Salarios dignos y justos, medios de vida suficientes y trabajo decente y socialmente útil garantizados para tod@s.
 - b. Seguridad y estabilidad laboral con derechos.
 - c. Seguridad humana y acceso universal a derechos básicos.
 - d. Reparto equitativo de la riqueza y redistribución justa de los bienes.
 - e. Enfoque antidiscriminatorio y feminista de las relaciones económicas.
 - f. Lucha contra la pobreza y la exclusión social y por su urgente y absoluta erradicación.
- 2) Paz como democracia obrera y participación, lo que supone, por ejemplo:
 - a. Democracia en el lugar de trabajo.
 - b. Cogestión de la empresa orientada al bien común.
 - c. Tutela de derechos de participación y lucha por medio de los derechos de sindicación, negociación, huelga y demás medios de acción obrera.
 - d. Control obrero y ético sobre la producción, tecnología e investigación.
- 3) Paz como solidaridad internacional y antiimperialismo
 - a. Solidaridad con los y las trabajadoras del mundo.

- b. Oposición a las políticas imperialistas y al intervencionismo en favor de los intereses capitalistas y en contra de la vida y los derechos de los pueblos.
- 4) Realización de los derechos fundamentales vinculados a la dignidad humana y protección de la diversidad.
 - a. Eliminación de toda forma de discriminación y del supremacismo.
 - b. Tutela de los derechos de las minorías.
 - c. Reconocimiento de la diversidad de las identidades personales, culturales y étnicas.
- 5) Salvaguarda y tutela de la naturaleza y de los bienes comunes
 - a. Salvaguarda de la naturaleza como demanio común de la humanidad y de todos los seres vivos.
 - b. Protección reforzada de los bienes comunes y vitales y sustracción de los mismos del mercado y de usos privados que puedan dañarlos de forma irreversible.
 - c. Prohibición de bienes mortíferos.
 - d. Acceso igualitario y justo a los bienes comunes.
- 6) Cultura de paz.
 - a. Promover prácticas colaborativas de interrelación y acción comunitaria y fraternales que prefiguren otro mundo posible.
 - b. Consolidar mecanismos de resolución o transformación alternativa de los conflictos.
 - c. Promover la solidaridad con otros pueblos.
 - d. Profundizar en el proyecto de emancipación integral que avance en la construcción de un mundo libre de la explotación, opresión, violencia-dominación y desigualdad.
 - e. Fomento de la educación en la paz como instrumento para la mejora de las relaciones humanas y el avance ético.

En la medida en que la apuesta por la paz tiene algún valor en nuestras luchas, renunciar a nuestra propia agencia y actoría, personal o colectiva, como sujetos de la misma es, más allá de una ingenuidad, una irresponsabilidad, porque esta paz a instaurar lo es también contra los intereses que protegen estos actores institucionales.

Al movimiento pacifista-antimilitarista y al movimiento obrero nos une hoy el desafío y el interés común de construir e instaurar esta paz con contenidos contra el capitalismo, contra sus instituciones y contra sus estructuras e ideologías y ante la enorme emergencia del momento, con la exasperación de la catástrofe ecológica, la amenaza nuclear y la proliferación de la guerra y la violencia, la miseria y el hambre de varios miles de millones de personas y el avance de las nuevas políticas reaccionarias.

Para ello debemos revisar nuestras propias agencias y competencias, porque no se trata solo de movilizar las conciencias y simpatizar con las ideas, sino de hacer lo que indelegablemente debemos hacer para instituir la paz con contenidos como estrategia de cambio global, en el doble empeño de quitar poder al constructo de paz negativa vigente (y luchar contra sus promotores e intereses) e instaurar, mediante avances y conquistas sociales y políticas pero también ensayando modos alternativos de interrelación y de vida, la paz positiva y rectora que forma parte de nuestras aspiraciones.

Ello habla de la responsabilidad colectiva y organizativa, como organizaciones obreras, antimilitaristas, pacifistas o afines a estos ideales, en impulsar políticas de paz posibles en nuestras esferas específicas y en las confluencias en que nos encontramos, pero

también de abrir vías y referentes para que los y las trabajadoras, en su acción personal y colectiva, puedan luchar con nuestro respaldo por la paz.

Alianza del movimiento obrero y del pacifismo transformador

Fijada así una idea de paz positiva alternativa, debemos poner la mirada de nuevo sobre la realidad del rearme existente y la realidad de la respuesta pacifista a éste.

Desde luego, asumir la agenda de paz y desarrollo de la ONU, como hemos dicho más arriba, no parece la opción estratégica adecuada para conseguir instaurar la paz transformativa y alternativa.

Fiar nuestras apuestas a la restauración de la oferta de paz jurídica de la ONU y aspirar a las políticas de desarme y tratados como realización de la paz se muestra de una ingenuidad aplastante.

Frente a estas políticas retóricas de paz (y de pacifismo) institucional, debemos afirmar que la más idónea estrategia transformacional del pacifismo no institucional pasa por los ejes de la desmilitarización y las propuestas de trans-arme, entendidas no como un camino gradual de abandono del armamentismo para defender los sistemas vigentes, sino como el desencadenamiento de dinámicas y procesos de transformación de nuestras sociedades y sus instituciones sociales quitando poder al constructo militarista y violento que las organiza, trasvasando los recursos recuperables del mismo hacia fines alternativos y coherentes con la idea de paz transformativa y de sus contenidos, y ensayando nuevas prácticas sociales trans-formadas en construcción del nuevo paradigma de cooperación-noviencia.

Este pacifismo necesita una verdadera modificación de sus políticas para convertirse en una agencia de transformación. Y ello en varias direcciones:

- 1) Debe ser un pacifismo activista y no puramente desiderativo: más agresivo en sus luchas frente a los verdaderos enemigos de la paz a instaurar, más comprometido en la acción directa, la no colaboración y la lucha social y más coherente en sus prácticas internas y propuestas.
- 2) Debe elegir como su principal línea estratégica la desmilitarización y la resistencia a la guerra y su preparación.
- 3) Debe ser más internacionalista, estructural y universalista.
- 4) Debe asumir en su enfoque los vasos comunicantes existentes e incorporar a su acervo los análisis, las luchas, las aspiraciones y la definición de los problemas y males a combatir de las otras articulaciones de cambio, como son el ecologismo social, el feminismo, las luchas obreras emancipatorias, el anticolonialismo, la inmigración, etc.
- 5) Consecuentemente, debe ser capaz de tejer complicidades, compartir trabajo y forjar alianzas con otras articulaciones de lucha, con el propósito de poder definir el conjunto de nuestras luchas en términos de defensa social alternativa y de poder, en su caso, establecer en su día la coordinación, las estrategias, las metodologías y las agendas necesarias para poder enfrentarla de forma colaborativa y conjunta.
- 6) Debe ser capaz de proponer a la gente del común prácticas, acciones y campañas que faciliten el empoderamiento colectivo en la lucha por la paz y la mejora de sus apuestas.
- 7) Y se debe articular de forma eficaz para responder a los desafíos transformacionales de su apuesta, de forma que permita la inclusividad de cualquiera, la inteligencia colectiva, la diversidad y pluralidad de sus luchas,

la flexibilidad y ductilidad de sus grupos y organizaciones, el respeto a la singularidad de los grupos y organizaciones que lo integran, la coordinación y el debate colectivo para proponer objetivos, estrategias y campañas, el cruce de saberes y experiencias en enriquecimiento común y poder servir como herramienta al servicio de los objetivos de desmilitarización y trans-arme.

Este pacifismo en transformación necesita aliarse con actores que innegablemente forman parte de su propia esencia, como es el movimiento obrero.

El movimiento obrero puede y debe nutrir con y desde su propia tradición y práctica acumulada el conjunto de la aspiración transformacional de paz con contenidos del pacifismo, pero también desarrollar labores específicas relacionadas con el propio mundo del trabajo, desde donde puede de forma muy eficaz servir a la causa de la paz

Desde las articulaciones antimilitaristas no tenemos la arrogancia de querer marcar el camino que de forma autónoma han de tomar las organizaciones obreras para desarrollar su propia agenda transformadora, pero sí la voluntad de tender la mano en esa coincidencia de luchas y prácticas por la paz, para debatir conjuntamente metodologías y enfoques que puedan servir al objetivo común y ayudar al mutuo fortalecimiento y cruce de saberes. Y para ello aportamos las prácticas resistentes a las guerras que en nuestra lucha hemos ensayado personal y colectivamente desde la conciencia y de lucha desobediente a las imposiciones, tanto legales como de otras normativas sociales, con las que el sistema capitalista nos aliena y explota.

Es en ese sentido que se ensayan en este texto fórmulas tentativas y provisionales de densificación de la objeción laboral que algunas personas ya han puesto en acción (objetores científicos, objetores laborales a la fabricación de armas, objetores educativos a impartir conocimientos para usos militares, bomberos y estibadores que se han negado a facilitar el transporte de armamento, trabajadores que han boicoteado líneas de producción de empresas militares, trabajadores del naval que se han negado a reparar barcos militares, etc.) como instrumento de lucha de la sociedad, en cuanto clase trabajadora, frente a las industrias militares y la construcción social del militarismo y del rearme que hoy aparece como enemigo innegable de los intereses de clase de los y las trabajadoras y de la misma viabilidad de la vida en nuestra sociedad.

2) MECANISMOS DE AGENCIA POLÍTICA PACIFISTA DESDE EL MUNDO LABORAL

Las organizaciones obreras desarrollan su compromiso por la paz de múltiples modos: desde el posicionamiento institucional y la sensibilización y formación de sus activismos a la solidaridad internacional, pasando por su adhesión e impulso a múltiples campañas por la paz y por su implicación en múltiples redes y articulaciones de lucha colectiva por los contenidos de la paz a los que nos hemos referido.

En el presente escenario de economía de guerra que se nos ha decretado, la clase obrera se encuentra atrapada y condicionada por los intereses capitalistas de promover el rearme y el estado de guerra permanente y por todos los medios, de forma que su actividad laboral se vuelve en sí contra los intereses de clase que la lucha obrera defiende.

La orientación de la investigación, de la producción y del mercado hacia las prioridades militaristas impone un indeseable colaboracionismo del factor trabajo con los fines de dominación y violencia del capital, forzando a los trabajadores, principalmente los que trabajan en sectores relevantes para el nuevo rearme, como pueden ser los de la investigación y el desarrollo tecnológico, los directamente relacionados con el material militar o de doble uso, las industrias auxiliares de éstos, las relacionadas con las nuevas tecnologías y la inteligencia artificial, pero también otros más indirectamente implicados, como universidades que convenían con empresas o estamentos estatales implicados en la producción militar, comunicadores, estibadores, y un largo etcétera.

Es evidente que pedir a los y las trabajadoras de forma individual un sacrificio radical por motivos de conciencia no parece de recibo, a pesar de que muchas y muchos lo realizan de forma individual y a pesar de las consecuencias que padecen por ello.

La conciencia como instancia de la propia agencia política de las personas ha demostrado a lo largo de la historia su enorme potencial transformador al desafiar la razón última del poder, la servidumbre voluntaria de los muchos.

Sin embargo, lo que de forma individual resulta poco exigible, aparece como un instrumento político de primer orden cuando cobra la energía política de la acción colectiva.

En nuestro caso, los sindicatos de trabajadores gozan de un estatus de agentes sociales necesarios para construir los consensos sociales y garantizar la denominada paz social, componente del constructo ideológico de nuestras democracias liberales. De ahí su fortaleza y su oportunidad para utilizar este constructo en interés de la clase trabajadora sin renunciar por ello a su aspiración más transformacional y anticapitalista.

De este modo, su acción política y negociadora puede abrir brechas que de otra parte resultarían muy difíciles de abrir ante los agentes económicos tan avasalladores y los intereses del rearme. En definitiva, la investigación, las aplicaciones tecnológicas, industriales o de conocimiento, la fabricación y producción descansan sobre el factor trabajo de forma decisiva y si este factor moviliza sus energías de forma política, puede en gran parte resistir o condicionar la propia producción.

Varias son las líneas en las que se pueden promover propuestas y dinámicas de carácter instrumental que pueden aportar un cualitativo impulso a la construcción de las articulaciones por la paz desde las organizaciones obreras:

- 1) Apostar por ofrecer orientación y apoyo sindical a sus afiliaciones y apoyar o promover las campañas de desobediencia civil mediante fórmulas de objeción

fiscal al gasto militar y con el apoyo a la objeción laboral frente a la producción o investigación de carácter militar.

- 2) Introducir en la negociación colectiva, ya sea en el ámbito de las propias empresas o sectoriales, cláusulas de protección de la objeción laboral para los trabajadores y trabajadoras que por razones ideológicas o éticas rechacen su participación en la investigación o producción de armas o material militar o bélico.
- 3) Construir propuestas de reorientación y conversión industrial cogestionadas por la clase obrera, aplicables y enfocadas a la paz transformacional a la que nos hemos referido.
- 4) Promover acciones y proyectos de solidaridad y acogida con trabajadores y trabajadoras resistentes a la guerra en zonas de conflicto y con organizaciones obreras de éstas.
- 5) Constituir fondos de solidaridad obrera y cajas de resistencia para atender a posibles represalias a trabajadores y trabajadoras objetoras fiscales y laborales.

De este elenco, y dado el propósito de este texto, únicamente nos vamos a referir a continuación a justificar los referidos a la posibilidad de incorporación en la negociación colectiva de cláusulas de objeción laboral y garantías de control y seguimiento sindical para la tutela de la misma.

Respecto de la objeción fiscal, son ya múltiples los ejemplos sindicales que ofertan y proponen a los trabajadores y trabajadoras la objeción fiscal al gasto militar y que prestan orientación y apoyo para la misma. La inclusión de la objeción fiscal entre las estrategias de acción sindical puede tener, y de hecho lo suelen tener, un doble enfoque: de promoción de esta vía de lucha individual y colectiva por la paz entre sus afiliadas y de propuesta de destino alternativo del dinero objetado bien a proyectos comunes de las campañas pacifistas, bien a proyectos propios de relevancia para la construcción de la paz.

En cuanto a las propuestas de conversión, nos remitimos al reciente libro de Gasteizkoak *“Conversión de la industria militar en Euskal Herria. Para no fabricar más guerras”* donde se expone el estado actual de la cuestión.

La objeción laboral puede ser entendida como un mero derecho de exclusión o de determinación, como ocurre con otras modalidades de objeción de conciencia, que deje inalterado el sistema global de producción militar e incluso sirva a los intereses de su legitimación social de los mercaderes de la muerte, pero puede a su vez ofrecerse como un instrumento para resignificar esa objeción hacia fines más alternativos y hacia luchas pacifistas más estructurales y culturales, como ocurrió con la objeción de conciencia al servicio militar desplegada por los objetores de conciencia españoles en los ciclos de lucha iniciados en 1977 y posteriormente con la puesta en escena de la campaña de insumisión de los años 90 del siglo XX, que precipitó la supresión del servicio militar y propició una expansión de la conciencia pacifista más allá del pacifismo oficial.

El hecho de que suponga riesgos y ofrezca puntos débiles no debería ser obstáculo para la promoción estratégica e inteligente de este frente de lucha, pues toda acción tiene sus riesgos y puede ser fagocitada y si este óbice fuera razón para no actuar, nunca se haría nada.

En nuestras manos está dotarla de contenido para evitar en lo posible el uso normalizador y legitimador del sistema de este medio de lucha personal y colectivo y de amplificar su ambición y su valor instrumental para cimentar sobre el mismo nuevas luchas que seamos capaces de imaginar en el futuro.

3.- OBJECCIÓN LABORAL

Concepto jurídico

Se ha venido entendiendo como objeción laboral el derecho de abstenerse por razones de conciencia a realizar actividades laborales que atentan contra las convicciones propias del objetor.

La objeción de conciencia como opción personal y colectiva ha sido ejercida, principalmente por antimilitaristas, frente a múltiples obligaciones impuestas por las leyes a participar en la actividad militar, ya sea la incorporación a los ejércitos, ya a la financiación de las guerras o su preparación o a cualquier otra actividad militar.

La objeción de conciencia habitualmente se define en el derecho como una emanación del derecho fundamental de libertad de conciencia reconocida como un derecho humano (arts. 18 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, con réplicas en el art 18 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y políticos, art. 9 de la Convención europea de derechos Humanos, y 1.2 de la Carta Social Europea).

Se entiende formalmente la objeción laboral como un derecho individual consistente en el derecho de adecuar los comportamientos externos de la persona a sus convicciones, absteniéndose de participar en actividades contrarias a la conciencia individual. Así lo entiende el Tribunal Constitucional español, que añade que es un derecho individual, excepcional (consiste en eximirse de una obligación) y no absoluto (ningún derecho lo es).

Cabe añadir que la propia OIT tiene reconocida la legitimidad de la objeción laboral como derecho a abstenerse a realizar determinados trabajos que entran en colisión con las motivaciones éticas o morales en el caso de una empleada de farmacia, en la recomendación 157 sobre empleo y condiciones de trabajo

En nuestro derecho positivo la objeción de conciencia está expresamente reconocido para la prestación del servicio militar en el art 30.2 de la Constitución (CE) y cuenta con una garantía excepcional, al tener acceso al recurso de amparo y no poder ser suspendido en los estados de alarma o sitio del art 53 de la CE. El propio TC se ha posicionado en otros supuestos de Objeción de conciencia de índole médica, farmacéutica, educativa, a formar parte de una mesa electoral. También existe una clausula de conciencia en el caso de periodistas amparada por el Art 20.1.d) de la CE.

El posicionamiento filosófico-jurídico de nuestro Tribunal Constitucional parte de la idea de que la objeción de conciencia tiene su razón de ser en la supremacía de la conciencia individual sobre el mandato legal, dado el papel privilegiado de la autonomía y de la dignidad personal en la construcción del orden público. Esta posición, por ejemplo, valió para que diversos tribunales de justicia absolvieran a insumisos que se negaban a realizar la prestación sustitutoria al servicio militar durante la campaña de insumisión española (Iñaki Arredondo, José María Millán Bellido, por ejemplo) o para desvalorar la pena prevista por la ley en aplicación de diversas atenuantes y eximentes incompletas.

De este modo, según la posición del derecho español, la ley positiva puede regular el ejercicio del derecho, pero no crearlo, buscando una conciliación entre la obediencia a la ley y la inviolabilidad de la conciencia.

Con estos planteamientos es evidente que la objeción de conciencia, en el ámbito de nuestro derecho positivo, se puede extender a muchos más aspectos que el de las obligaciones militares. De hecho, cuenta con regulaciones específicas en otras esferas

fuera de la militar (sanitaria, educativa) y con una gran casuística de justificación de comportamientos individuales en otras realidades.

Habida cuenta de que el derecho de objeción es emanación de la libertad de conciencia y que el derecho positivo, por decirlo de algún modo, no lo crea, sino que lo regula en su caso, cabe extender su regulación a casi cualquier actividad humana en la que las obligaciones derivadas de una norma chocan con los principios de la persona.

Esto podría ser justificación más que suficiente para legitimar su reconocimiento en el ámbito laboral y referido a la investigación, desarrollo industrial o tecnológico, doble uso de aplicaciones o producción de bienes o servicios militares o armamentos.

Basta con que las partes, empleadores y trabajadores lo reconozcan y regulen para que la objeción laboral pueda ejercerse en el ámbito social y del mundo del trabajo.

Objeción absoluta y objeción selectiva

Tradicionalmente el ejercicio de la objeción de conciencia se ha diferenciado en la objeción absoluta, a cualquier obligación vinculada con el mal que se combate, o selectiva, vinculada con un mal concreto o con una actuación obligatoria determinada con la que se disiente, pero sin cuestionar el fondo obligacional en todos los supuestos.

El ejemplo clásico que se suele poner es el de la objeción a participar en una guerra. En este caso cabe una objeción absoluta, cuando el disenso se refiere a cualquier guerra, o selectiva, cuando el disenso se refiere a una determinada guerra que se considera injusta, pero sin cuestionar la lógica de la guerra o la defensa militar en sí.

En el caso de la objeción laboral caben las dos modalidades de objeción, bien la negativa absoluta a participar de obligaciones derivadas del contrato laboral relacionadas con el orden del rearme en general, o bien por negativa a participar de aspectos concretos, ante circunstancias concretas o para destinos concretos.

En todos los casos debe tutelarse el derecho del trabajador individual a la abstención de participar de determinados programas o actividades por motivos ideológicos y de conciencia, sin entrar a cuestionar su mayor o menor coherencia y sin que el ejercicio de dicho derecho pueda acarrearle consecuencias negativas o discriminatorias.

Objeción instrumental en la lucha contra la explotación y por la paz

Sin embargo, la objeción de conciencia tal como ha sido ejercido de facto por los objetores de carne y hueso y por el antimilitarismo español siempre ha ido más allá del ejercicio de un derecho individual de exclusión (exención de participar) o de determinación (elección de la modalidad de participar), para realizarse como un derecho insurgente y desobediente de carácter colectivo que pretende más bien apelar a los valores sociales compartidos no tanto para respetar la exención del objetor, como para cuestionar la justicia de la prestación en sí.

Es importante, en el caso de la objeción laboral, no perder de vista la comprensión colectiva del derecho, y de ahí la necesidad del respaldo, acompañamiento y ejercicio de un deber de tutela y salvaguardia por parte de las organizaciones obreras y el carácter alternativo de la pretensión objetora, que aspira a desbordar la imposición legal en este caso de la construcción del militarismo y del rearme y su producción industrial, tecnológica e investigativa, mediante el ejercicio masivo del derecho, lo que obligaría a cambio más sustanciales.

Este segundo carácter convierte esta objeción laboral en una herramienta individual y colectiva de defensa de los intereses de clase e instrumental para la mayor concienciación

obrera y para las posteriores y más audaces aspiraciones de cambio de las organizaciones obreras en la construcción de un derecho a la paz con contenidos.

Comparto la crítica de que un planteamiento del derecho de objeción laboral ambicioso en el sector militar-industrial difícilmente puede ser asumido de forma gratuita por parte de las patronales del sector si llegan a conocer el alcance final de la propuesta y de que es probable que no quieran negociarlas. Precisamente es ese carácter insurgente y esa reapropiación lo que permite observar el alcance y la oportunidad de este tipo de propuestas más allá de cualquier reformismo acomodaticio.

Por otra parte, esta figura puede acompañar a una visión más largoplacista de las organizaciones obreras en lo que se refiere a su apropiación y reorientación de los medios de producción para servir a los intereses transformadores de la clases obrera, en la medida en que una masa crítica de objetores laborales puede empujar las dinámicas de gestión diferente de las empresas y de su reorientación de sus medios y fines. Ejemplos de colectivización de los medios de producción emprendidos por organizaciones obreras se han dado en nuestra historia no tan lejana en el estado español. También en situaciones de crisis se han dado en otras latitudes, como es el ejemplo de la crisis argentina de 2001 y la asunción de e la gestión de empresas y de su orientación por los trabajadores, por ejemplo en la empresa Zanon (FaSinPat) en la provincia de Neuquén, o los Hotel Bauen, la textil Brukmam o la industria metalúrgica IMPA en Buenos Aires; el caso de Fralib, perteneciente a la multinacional Unilever en Marsella en 2010, o la recuperación de una fábrica de electrodomésticos por parte de la cooperativa de trabajadores Officine Zero en Roma.

Resta decir que, en nuestro criterio, el enfoque más insurgente de la objeción antimilitarista hunde sus raíces en la aspiración universal de paz con contenidos y no tanto como un derecho positivo en sí (derecho a la paz que no existe porque ni está suficientemente instituido ni cuenta con contenidos concretos, ni goza de mecanismos eficaces de tutela), como en términos de un mecanismo de garantía y salvaguarda para la construcción de dicho derecho.

Su expresión más evidente aparece como insumisión o desobediencia civil frente a las resistencias del orden legal a su acogida y así ha sido ejercido con eficacia en el caso español y ante el servicio militar.

Este segundo carácter, aplicado a la objeción laboral, conecta el ámbito personal de los trabajadores y trabajadoras individuales, con el colectivo y aspiracional de abolir el régimen de guerra y sus mecanismos de producción y de empujar colectivamente al cambio y a la consecución del empoderamiento obrero y de sus organizaciones en la lucha contra la explotación y en favor de una sociedad reconciliada y justa.

Encaje estatutario

A la hora de encontrar la legitimidad legal de esta figura debemos acudir, con carácter general, a los artículos 10 y 16 de la Constitución española, según ya hemos dicho, y a la afirmación del Tribunal Constitucional de su carácter de emanación de estos y de su reconocimiento necesitado de una posterior regulación conciliadora.

A su vez el art 4.2.c) del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) reconoce el derecho de los trabajadores a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo por razones, entre otras, de índole político o de convicciones.

El art. 17 del ET a su vez refuerza el derecho a la no discriminación y sanciona con la nulidad las acciones que directa o indirectamente discriminen a los y las trabajadoras.

La regulación del derecho de objeción laboral tiene encaje para los trabajadores por cuenta ajena como cláusulas específicas dentro de la negociación colectiva amparada en los arts. 7 y 37 de la Constitución Española, en relación con el art. 2.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS), otorgando fuerza vinculante a los acuerdos establecidos entre los representantes de los trabajadores y los empresarios. Dichos convenios se regulan en el título III ET, con particular incidencia el art 82 y ss.

Sobre el alcance de la negociación colectiva existe abundante y suficientemente conocida jurisprudencia constitucional (principalmente STC107/2000 de 5 de mayo y 225/2001 de 26 de noviembre) y de los tribunales jurisdiccionales.

A su vez, existen convenios colectivos que no se ajustan rígidamente a los requisitos del título III del ET, los llamados convenios extraestatutarios, Dichos convenios también gozan de reconocimiento y validez jurisprudencial como manifestación del derecho de negociación colectiva (SSTC 73/1984 de 27 de junio, 98/1985 de 29 de julio y 108/1989 de 8 de junio).

Por tanto, es el contexto de los convenios colectivos y acuerdos entre empresarios y trabajadores donde se puede negociar y pactar lo oportuno en cuanto al derecho de objeción laboral y los derechos tuitivos y garantías de seguimiento y alcance de este derecho por parte de las organizaciones obreras.

El convenio 154 de OIT, ratificado por España el 11 de septiembre de 1985, define la negociación colectiva (art. 2) afirmando que *“comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores por otra con el fin de a) fijar las condiciones de trabajo y empleo o b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.”*

En cuanto al clausulado concreto aportamos en el capítulo III ejemplos ilustrativos de cómo puede ser regulado este derecho en función de diversas circunstancias, tipologías de empresas y/o de servicios a desarrollar.

Debemos aclarar que estamos aportando un repertorio de posibilidades hipotéticas de las que las circunstancias y el enfoque intencional de las organizaciones obreras pueden elegir, o descartar, las que consideren más idóneas o incluso servirse del ejemplo para elaborar otras más atinadas y conformes con sus necesidades. Nuestro propósito es más bien el de lanzar una lluvia de ideas sobre las que valorar pros y contras y construir propuestas concretas fruto del debate y de del análisis situacional.

Un aspecto de apoyo a este tipo de propuestas podría ser la inclusión en los convenios, junto con las cláusulas de tutela de la objeción laboral, de otras cláusulas de respeto a la totalidad o de tregua sindical, que obliguen a los agentes sociales firmantes a condicionar la totalidad del convenio pactado a la vigencia y respeto de las cláusulas de objeción laboral, así como pactos de vinculación en los convenios que, para garantizar la eficacia de este tipo de cláusulas, ligen la vigencia del convenio en su totalidad al respeto o a la nulación de este tipo de cláusulas.

Conforme al primer tipo de cláusulas, las de vinculación a la totalidad, se entiende el convenio como un todo orgánico e indivisible, lo que obliga a las partes al cumplimiento de todos y cada uno de sus apartados, evitando el cumplimiento parcial e incluso la eventualidad de que la declaración judicial de la nulidad una cláusula cualquiera, en este caso la de objeción laboral, se pueda aplicar el resto del convenio, que por esa vinculación

a la totalidad pasaría a ser íntegramente nulo. Si bien doctrinal y jurisprudencialmente estas cláusulas están sometidas a debate, lo cierto es que la tendencia actual es a dotarlas de plena eficacia, máxime si van acompañadas por un compromiso de tregua sindical mientras se respete en su totalidad la vigencia de la cláusula.

Mediante este segundo tipo de cláusula, las de tregua sindical, las partes se comprometen a mantener la tregua sindical siempre que se respete el derecho de objeción laboral, compromiso que implica la no iniciación de otras medidas de conflicto mientras se respete la vigencia del convenio en su integridad, reforzando así la obligación de su respeto a la parte patronal como coste de la tregua sindical que ésta busca.

No podemos ignorar que las cláusulas de tregua sindical son un arma de doble filo: proponen una renuncia de las organizaciones obreras a emprender medidas de conflicto a cambio del respeto íntegro de un aspecto determinado del convenio al que dotan de especial relevancia, en este caso potenciando la objeción laboral a lo militar. Si la empresa incumple su parte del trato, es decir, si no respeta la cláusula acordada o entabla actuaciones o medidas para su derogación, el compromiso de tregua sindical podría quedar sin efecto, y los trabajadores podrían recuperar su derecho a convocar medidas de conflicto.

Pero, como decimos, es un instrumento para analizar con visión crítica en la lucha por la paz y en función a los objetivos a conseguir, porque, si por una parte, implica la renuncia a un arma fundamental de la lucha obrera a cambio de la tutela de la objeción laboral, dando amplitud a este derecho y (es de esperar) condicionando y reorientando la empresa, por otra puede ser utilizada para legitimar empresas nada santas y garantizarse a cambio de un compromiso de menor relevancia la no conflictividad comprometida. Es cierto y advertimos de la importancia de utilizar de forma politizada y estratégica, este tipo de cláusulas para no convertirlas en una mordaza para la lucha sindical.

Mirado desde el punto e vista estratégico desde los intereses de la clase obrera, si la objeción laboral adquiere un nivel crítico entre los trabajadores de una empresa o de un sector, su potencial de codeterminación del enfoque de la empresa se vuelve cualitativamente diferente y puede servir de apoyo esencial a las estrategias de conversión de la industria militar emprendidas por las organizaciones obreras u otras de cogestión empresarial.

Es evidente que un desbordamiento de la objeción laboral más allá de sus límites formales implicaría un apoyo a la transformación productiva de una empresa e. incluso, hacia dinámicas de enfoque anticapitalista y de efectiva desmilitarización.

En todo caso, los pactos de tregua a los que las organizaciones obreras pudieran llegar (pactos frecuentes en convenios por ejemplo para consolidar determinadas mejoras sociales que se consideran especialmente relevantes o determinados logros salariales) siempre dejan a salvo el conflicto individual que los trabajadores pueden ejercer en todo momento y tiene la relevancia de indicar la importancia que las organizaciones obreras otorgan a las condiciones que incluye el pacto, de forma que elevar a la categoría de pacto de tregua sindical la objeción laboral (sola o junto con otros pactos) ofrece una visibilidad evidente del valor e importancia que estas organizaciones otorgan a la objeción laboral.

En cuanto al ámbito funcionarial, las relaciones laborales de los funcionarios se regulan por el estatuto básico del empleado público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, que igualmente reconoce la negociación colectiva mediante la participación en las mesas de negociaciones en su capítulo III y los pactos y acuerdos de carácter vinculante.

Paz social y lucha por la paz

Dado que la consecución de la paz social es uno de los estímulos empresariales para la negociación colectiva con las organizaciones obreras, el ofrecimiento de la tregua sindical como medida aneja a la inclusión de la objeción laboral podría ser un elemento transaccional de negociación a valorar para la consecución de conquistas posteriores que profundicen la paz con contenidos y los fines de cogestión empresarial y de determinación de los fines empresariales por parte de la clase trabajadora.

Así, en el contexto de rearme y de creciente movilización de la sociedad en contra de este, la negociación de condiciones de respeto al derecho de objeción laboral en el paquete de negociación colectiva a cambio de tregua sindical puede ser pertinente no solo desde el punto de vista de la lucha por la paz por parte de las organizaciones obreras y para el empoderamiento de los y las trabajadoras frente a los conflictos de conciencia que se pueden generar, sino también un elemento de responsabilidad corporativa para las empresas vinculadas a este tipo de acuerdos, un recurso propagandístico al que tienen especial aprecio.

En esta línea, la idea de tregua sindical puede ser utilizada como un instrumento transaccional para conseguir de patronales o empresas la aceptación de la objeción laboral en sus convenios. Este tipo de cláusulas puede ser, de este modo, una herramienta o un recurso a utilizar, según los casos, por parte de las organizaciones obreras y deberá valorarse si conviene, según la estrategia general de las organizaciones obreras, ofrecerlo como medida transaccional en la negociación colectiva.

Sin embargo, debemos insistir en que dicha cláusula no es estrictamente imprescindible y su inclusión o no debe ser valorada en cada caso en función del juego de compromisos que convienen a la estrategia sindical.

Empresas y modalidades de objeción laboral

Se proponen cláusulas diferenciadas para distintos tipos de empresas debido a la distinta tipología de empresas implicadas en la fabricación de sistemas militares de armas o servicios militares:

- Hay empresas que tienen en su producción un sector militar o bélico, a pesar de tener otras secciones civiles.
- Hay empresas que realizan material de doble uso y no necesariamente material militar (software, industria química, electrónica y semiconductores, mecánica, etc.).
- Y hay empresas subsidiarias que producen elementos o prestan servicios auxiliares a las industrias militares.
- Hay otras actividades (investigación, desarrollo científico o tecnológico) que pueden tener aplicaciones militares o que se haya conveniado con empresas militares o con administraciones públicas para fines bélicos o militares.

Por eso hemos optado por diferenciar tipologías de empresas y de propuestas, siempre de tipo indicativo y no cerrado, de cláusulas para unas y otras. Conseguir que empresas que cuentan con secciones de producción militar y civil diferenciadas admitan cláusulas de objeción laboral para su personal contratado, o que empresas de material de doble uso permitan la objeción laboral para servicios o fines bélicos o militares puede ser una estrategia de concienciación de los trabajadores y de reorientación empresarial, por más que, también, pueda ser usado como política empresarial para su lavado de imagen. En todo caso, una pugna de intereses que los trabajadores y sus organizaciones deben saber usar para el empoderamiento de sus intereses sin dejarse embaucar, en la tensión

dialéctica de propósitos e intereses. por la legitimación de los intereses de legitimación de las empresas.

Etiqueta antibélica

Otra medida de respaldo al compromiso obrero por la paz puede ser la de reconocer con una etiqueta antibélica a las empresas que cumplan con la inclusión del respeto a la objeción laboral entre sus políticas y pactos laborales.

Antecedente de sellos de responsabilidad social tenemos en el sello por la igualdad que otorga el ministerio de igualdad a las empresas comprometidas con las políticas de igualdad, o el sello de “trabajo justo y de calidad” otorgado por el colectivo de kellys a empresas que respetan sus derechos, así como el sello “hoteles justos. Laboralmente responsables” otorgado por determinados sindicatos a hoteles que cumplen con compromisos de respeto al trabajo decente en el seno de la hotelería. También, en la campaña de insumisión, o actualmente en relación con el genocidio de gaza, se crearon sellos de compromiso con las campañas de lucha y desobediencia que pueden servir de antecedentes a estudiar.

Tal inclusión de un sello de antibélico, con reconocimiento sindical, puede ser un aliciente para que las empresas comprometidas con la objeción laboral obtuvieran un reconocimiento social y un valor añadido de cara a la ciudadanía comprometida y responsable.

Prospectiva de lucha por la paz desde el pacifismo de las organizaciones obreras.

¿Puede la opción pacifista de las organizaciones obreras obligar a compromisos empresariales que tengan capacidad instrumental en la lucha por la paz?

Tres son los ámbitos que podrían desarrollarse a futuro:

- 1) El compromiso en la cogestión democrática, lo que implica avanzar estratégicamente en la reorientación tanto del trabajo hacia trabajos socialmente útiles como hacia producciones y prestaciones de servicios coherentes con el ideal de paz con contenidos reorientaciones productivas coherentes con el ideal de paz y el cambio de modelo hacia el bien común.
- 2) La de destinar beneficios a la paz y controlar la responsabilidad social corporativa de forma coherente con la paz
- 3) Promover la garantía de un derecho reconocido a los trabajadores de forma individual a la objeción laboral, suficientemente coordinado con las organizaciones obreras en su lucha por la paz.

PARTE II
PROPUESTA DE CLAUSULADO



1.- Clausulas de conciencia individual

Hemos optado por proponer, a titulo de ejemplo, diversos clausulados que pueden introducirse en los convenios colectivos, sean de empresa o de sector, según las distintas tipologías de actividad laboral y de modalidades empresariales. No se trata de cláusulas cerradas, sino de modelos que podrían adaptarse a las circunstancias propias de cada caso y modificarse según los casos y las circunstancias.

a) Empresas militares y/o de doble uso

Cláusula de objeción laboral

Los trabajadores o trabajadoras podrán invocar en cualquier momento desde su contratación la cláusula de objeción laboral y abstenerse por razones de conciencia a participar de todas o alguna de las actividades que directa o indirectamente supongan la producción de armas o de tecnología de aplicación a programas de armamento o con fines bélicos o militares.

La negativa a participar en dichos programas, en consonancia con los arts. 4.2.c) y 17 del Estatuto de los Trabajadores, no podrá ser objeto de sanción o discriminación de ningún tipo. La empresa deberá garantizar una actividad laboral adecuada a sus capacidades y que respete su dignidad personal y sus opciones de conciencia.

No estará permitido indagar sobre la ideología o creencias de los objetores laborales ni podrá molestarse a estos por sus opiniones.

Cláusula de salvaguarda del derecho de objeción laboral.

Los representantes de los trabajadores deberán ser informados al menos con periodicidad anual de los trabajadores que se han acogido a la cláusula de objeción laboral y de las medidas de adscripción a otros trabajos que se hayan adoptado.

b) Empresas no militares

Cláusula de tutela sindical de objeción laboral

La empresa (si es un convenio de empresa) o Las empresas de este sector deberán dar cuenta a los sindicatos o a las personas representantes de los trabajadores de las actividades, servicios o producciones que directa o indirectamente se realicen relacionadas con empresas del sector de la defensa o con la producción de material militar o de doble uso.

Cláusula de objeción laboral

Los trabajadores o trabajadoras podrán invocar en cualquier momento desde su contratación la cláusula de objeción laboral para abstenerse de participar en la prestación de servicios, producción o realización de actividades que su empresa realice directa o indirectamente relacionada con empresas del sector de la defensa o seguridad. La empresa garantizará a los objetores laborales una actividad alternativa y respetuosa con sus convicciones contrarias a la producción con fines militares.

No podrá establecerse discriminación alguna ya sea en la selección de personal, en el desarrollo de la actividad o en la promoción interna basada en la condición de objeto laboral del trabajador o en sus convicciones pacifistas o antimilitaristas.

c) Centros docentes y de investigación

Cláusula general

El centro no financiará ni participará en ninguna línea docente o de investigación relacionada con fines bélicos o militares, o que directamente esté proyectada con fines de doble uso civil-militar.

Cláusula de objeción laboral

El centro garantizará el derecho individual de cualquier trabajador o trabajadora adscrito al mismo a negarse, sin sufrir por ello discriminación, a participar en actividades o proyectos docentes o de investigación que directa o indirectamente estén financiados o tengan finalidades militares o bélicas.

El centro garantizará a los y las objetoras laborales un trato digno y no discriminatorio en su actividad y desarrollo profesional, así como a una actividad coherente con sus principios.

- d) **Funcionarios** (A añadir en el Estatuto del funcionario Público o a los acuerdos que puedan celebrarse con arreglo al art. 38.2 del RDLeg 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público)

Los funcionarios de cualquier escala podrán negarse por razones de conciencia, sin sufrir discriminación alguna ni merma en sus derechos laborales, a participar de cualquier actividad, servicio o proyecto que directa o indirectamente esté relacionado con la investigación, desarrollo o producción de bienes, productos o datos relacionados con fines bélicos o militares.

Los sindicatos deberán ser informados con carácter semestral de todas las actividades y servicios que en cada unidad funcional puedan estar relacionados con fines bélicos o militares.

e) Personal laboral al servicio de la administración

El personal laboral al servicio de la administración podrá negarse sin sufrir discriminación alguna ni merma en sus derechos laborales por razones de conciencia a participar de cualquier actividad, servicio o proyecto que directa o indirectamente esté relacionado con la investigación, desarrollo o producción de bienes, productos o datos relacionados con fines bélicos o militares.

f) Cláusula colectiva para centros universitarios o docentes a introducir en sus estatutos, idearios, etc.

La Universidad no financiará ni participará en líneas de investigación relacionadas con fines bélicos o militares.

La universidad garantizará el derecho a la objeción laboral de su personal, conforme al cual éste podrá abstenerse, sin sufrir por ello discriminación, de participar en cualquier actividad que directa o indirectamente esté relacionada con fines bélicos o militares.

2) Clausulas de vinculación

A fin de reforzar el carácter de compromiso sindical por la paz, se puede estudiar la oportunidad de introducir en los convenios cláusulas de compromiso en el mantenimiento de la tregua sindical vinculados al respeto de estas cláusulas de conciencia.

Proponemos dos tipos de cláusulas a título de ejemplo:

- a) **Cláusula obligacional/ cláusula de tregua sindical.**

Opción 1: Los sindicatos firmantes no acudiremos a medidas de presión siempre que la empresa se comprometa a respetar íntegramente las cláusulas de objeción laboral y de tutela sindical acordadas.

Opción 2: Las partes se comprometen a no iniciar medidas de conflicto colectivo en el caso de que las empresas cumplan con ...

b) Cláusula de vinculación a la totalidad.

Para evitar la posibilidad de que las cláusulas de objeción laboral puedan resultar ineficaces por anulación por parte de la autoridad laboral o judicial, permitiendo la vigencia del resto de los convenios, se pueden introducir cláusulas de vinculación a la totalidad, por medio de las que se considerarán nulos en su integridad los convenios, con obligación de negociarlos de nuevo en su totalidad, si las cláusulas de objeción laboral son suprimidas o anuladas del mismo. A título de ejemplo se propone el siguiente texto;

Si por la autoridad laboral o jurisdiccional se declarara nula alguna cláusula obligacional referida al respeto del derecho de objeción laboral o de la tutela sindical para su aseguramiento, por coherencia y vinculación con la totalidad, las partes considerarán que es nulo el convenio en su totalidad, viéndose obligadas a pactar uno nuevo.

3) Clausula integral y etiqueta antibélica

Se propone un ejemplo de posible inclusión de una etiqueta antibélica en los convenios del siguiente modo:

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, en consonancia con los principios de paz, derechos humanos y responsabilidad social, acuerdan incluir el presente artículo con el objeto de reconocer y promover la objeción laboral antibelicista en el seno de la empresa.

1. Reconocimiento del Derecho a la Objeción de Conciencia: La empresa reconoce y ampara el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a ejercer la objeción de conciencia laboral. Este derecho se aplica a la negativa a participar, directa o indirectamente, en la producción, venta, mantenimiento o prestación de servicios que tengan por objeto la fabricación de armamento, material de guerra, tecnologías de vigilancia con fines militares o cualquier otra actividad que contribuya a la industria bélica o militar, en contra de las convicciones del trabajador/a.

2. Exclusión de Sanciones y Represalias:

a. El ejercicio de la objeción laboral no podrá ser causa de despido, sanción, discriminación o cualquier tipo de represalia por parte de la empresa.

b. Cualquier medida de la empresa que contravenga lo establecido en este artículo será considerada nula y sin efecto, pudiendo el trabajador/a, con el apoyo de la representación sindical, iniciar las acciones legales pertinentes.

3. Sello o Distintivo de Compromiso Antibelicista:

- a. Para visibilizar y reconocer públicamente su compromiso, las empresas que asuman este artículo del Convenio Colectivo podrán solicitar a la Comisión Paritaria del mismo un "Sello Antibelicista Laboral".
- b. Dicho sello, cuyo diseño y criterios de otorgamiento serán definidos por la Comisión Paritaria, servirá como garantía de que la empresa respeta la objeción de conciencia de sus trabajadores y promueve la ética de la paz en su actividad productiva. c. Los sindicatos firmantes se comprometen a difundir la existencia de este distintivo para que sea conocido por la sociedad y pueda servir como factor de elección para consumidores y clientes.
- c. Difusión y Formación: La empresa se compromete a informar a todo su personal sobre el contenido de esta cláusula. Asimismo, podrá impulsar, en colaboración con la representación sindical, actividades de formación y sensibilización sobre los principios de paz y el papel de la empresa en la sociedad.