

Renovación sindical



El sindicalismo
combativo en Francia

“Queremos llevar el
anarcofeminismo a toda
la organización”. Entrevista
a Marga García Enguix.

El problema del marco,
la realidad consensuada
y la domesticación



PENSAMIENTO

PAPELES DE REFLEXIÓN Y DEBATE

INVIERNO 2024

Consejo Editorial: Silvia Agüero, Samyr Bazán Díaz, Chema Berro, José Luis Carretero, Cristina Fernández, Héctor González, Antea Izquierdo, María Leo, Emilia Moreno, Miguel Movilla, Abuy Nbufea, Juan Carlos Pérez Aguilera, Francisco Romero, Tatiana Romero, Alicia Ruiz López y José Villaverde

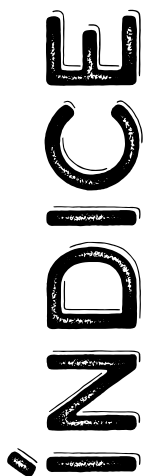
Coordinador: Gonzalo Wilhelmi

Producción: Secretaría de Comunicación de la CGT • **Impresión:** Grafimar Coop. V. • **Diseño:** iMunarriz estudio • **Maquetación:** A. Cuevas • **Redacción:** Sagunto, 15. 28010 Madrid • Tel. 902 19 33 98. Fax. 914 45 31 32

e-mail: sp-comunicacion@cgt.org.es • **web:** librepensamiento.org

D. L.: M-13147-2012 | **I.S.S.N.:** 1138-1124

CREATIVE COMMONS Licencia Creative Commons: Autoría. No derivados. No comercial 1.0. Autoría-Atribución: deberá respetarse la autoría de todos los documentos. | El nombre del autor/a y de la publicación deberán aparecer reflejados. | No comercial: no puede utilizarse este trabajo con fines comerciales. | No derivados: no se puede alterar, transformar, modificar o reconstruir los textos. Se deberán establecer claramente los términos de esta licencia para cualquier uso o distribución de los documentos. Se podrá prescindir de cualquiera de estas condiciones si se obtiene permiso expreso del autor/a. | Esta publicación tiene una licencia Creative Commons Attribution-No Derivs-Non Comercial. Para ver una copia de esta licencia visite <http://creativecommons.org/licenses/by-nd-nc/1.0>



EDITORIAL: A VUELTAS CON LA RENOVACIÓN SINDICAL

DOSIER: RENOVACIÓN SINDICAL

- 7 | Presentación del dossier
- 11 | Cómo ganar conflictos indefinidos. Óscar Murciano.
- 17 | Nuevas formas de sindicalismo para la juventud trabajadora.
Myriam Santidrián y Antea Izquierdo.
- 23 | Anarcosindicalismo y feminismo. Emilia Moreno de la Vieja.
- 29 | Decrecimiento y sindicalismo. Chema Berro.
- 37 | Impulsar la renovación sindical es abrir caminos al futuro.
José Luis Carretero.
- 45 | Algunas reflexiones sobre las subvenciones y las liberaciones sindicales.
Francisco Romero.
- 51 | Salir de la invisibilidad. Sindicalismo alternativo: recuperar las calles.
Yolanda García Henarejos.
- 59 | Salir de una cárcel invisible. La experiencia del sindicato
de manteros de Barcelona. Lamine Sarr.
- 63 | Organizarnos por propietarios y ganar con la negociación colectiva.
Oleguer Bohigas.
- 69 | Reflexiones sobre las elecciones sindicales. Francisco Romero.
- 77 | Militancia, poder de adaptación y otros poemas. Carlos Lapeña Morón.

SINDICALISTAS DE CLASE

- 81 | “Queremos llevar el anarcofeminismo a toda la organización”.
Entrevista a Marga García Enguix. Cristina Fernández y Alicia Ruiz

SINDICALISMO FEMINISTA

- 89 | Nuevas medidas en el ámbito laboral. Cristina Fernández.

INTERNACIONAL

- 93 | El sindicalismo combativo en Francia. Entrevista a Christian Mahieux.

¿DEBATIMOS?

- 103 | El problema del marco, la realidad consensuada y la domesticación.
Joaquín Díaz Boils

RESEÑAS

- 107 | José Luis Carretero. Anarcosindicalismo y derecho. Emilia Moreno de la Vieja.
- 111 | Jacinto Toryho, un periodista anarquista. José Miguel Fernández Barreira

VARIOS

- 117 | Sobre viejas distopías. Felipe Orobón. Ilustraciones de Centegares



Manifestación contra el genocidio en Gaza, Barcelona, 26 de noviembre de 2023.

A VUELTAS CON LA RENOVACIÓN SINDICAL

Los sindicatos de clase, y entre ellos la CGT, en su configuración actual deben mucho a la generación que desarrolló las organizaciones sindicales durante la transición y los años 80 del pasado siglo XX, con una labor muy meritoria que es justo reconocer. En los últimos años de la dictadura, esta generación de sindicalistas y militantes se enfrentó a la represión y arriesgó muchas veces la libertad e incluso la vida para acabar con el régimen fascista y para que la clase trabajadora pudiera organizarse con libertad en las empresas y los territorios y así defender una sociedad más justa, con menos desigualdades, pobreza y discriminación. En los años 80, esta generación fue capaz de sobrevivir a la derrota de los proyectos revolucionarios durante la transición, de resistir a las políticas neoliberales del PSOE de Felipe González y de construir nuevas luchas por la paz y contra la guerra y el imperialismo, como el movimiento anti-OTAN.

En los 70 y los 80, las mujeres feministas estuvieron en todas estas luchas y resistencias y además, se enfrentaron a la sociedad machista y a muchos de sus compañeros de las organizaciones de izquierda para defender la importancia del feminismo como elemento imprescindible para cualquier cambio social e incluso para que exista una mínima democracia.

Hoy, cincuenta años después, son otras generaciones las que toman el relevo en los sindicatos de clase, también en los sindicatos de clase combativos y también en la CGT.

Junto a este cambio generacional, ineludible a medida que los compañeros y compañeras más

PARA NOSOTRAS, LA RENOVACIÓN SINDICAL PASA POR PONER EN EL CENTRO CUESTIONES COMO EL FEMINISMO, EL ANTIRRACISMO, LA CRISIS CLIMÁTICA (Y SU RELACIÓN CON EL DECRECIMIENTO Y EL AGOTAMIENTO DE RECURSOS) Y LAS DESIGUALDADES TERRITORIALES, ESPECIALMENTE A NIVEL INTERNACIONAL

.....

veteranas llegan a una más que merecida jubilación, se hace cada vez más necesaria una renovación de la práctica sindical.

Las estructuras, las estrategias, la cultura organizativa, las dinámicas internas... que hoy forman la columna vertebral de la CGT son el resultado de un esfuerzo colectivo adaptado a la realidad social y laboral de los años 80 y 90 del pasado siglo.

De la misma manera que la generación anterior que hoy ronda la edad de jubilación por arriba o por abajo se enfrentó a unos retos complicados y fue capaz de crear organización, de generar cambios y adaptarse a las circunstancias del momento, a la generación que en estos años está dando el relevo en la CGT le corresponde trazar su propio camino para enfrentar los retos sociales y laborales actuales. Desde el reconocimiento y el agradecimiento por tanto esfuerzo y tanta lucha a las compañeras más veteranas, y sin renunciar a lo que su experiencia aporta y enseña, necesitamos renovar las estructuras, las estrategias, la cultura organizativa, las dinámicas internas de la CGT. Dando la palabra y el espacio a las compañeras más jóvenes, con el feminismo y el antirracismo siempre presentes para no caer en el paternalismo y en la discriminación, con especial atención a los sectores más precarios, donde más difícil es el sindicalismo y al mismo tiempo donde es más necesario, con la mirada puesta en la colaboración con el resto de sindicatos de clase combativos, tanto los anarcosindicalistas como los que provienen de otras tradiciones, con la voluntad de confluir con y aprender de otras

organizaciones sociales, de igual a igual, con generosidad, sin avasallar.

A todo esto le llamamos renovación sindical y es para nosotras, consejo editorial de Libre Pensamiento, una prioridad y casi una obsesión.

A todo esto le dedicamos ya un editorial en el número 114 (verano 2023) y ahora le dedicamos un segundo editorial y un dossier de debate.

Para nosotras, la renovación sindical pasa por poner en el centro cuestiones como el feminismo, el antirracismo, la crisis climática (y su relación con el decrecimiento y el agotamiento de recursos) y las desigualdades territoriales, especialmente a nivel internacional. Todas estas cuestiones deberían ir ocupando un lugar central en la estrategia sindical, en las campañas de acción, e incluso en la estructura organizativa y las dinámicas internas.

Otro elemento esencial de la renovación pasa por centrar la actividad sindical en los sectores precarios, donde hay menos afiliación y es más difícil la organización.

La actividad sindical en general y -también la de CGT- tiende a centrarse en las secciones sindicales de empresa, especialmente en las de gran tamaño. En una misma empresa es más fácil organizarse y una vez vencidas las primeras dificultades y ataques y cuando la sección ya funciona, el día a día de la empresa te absorbe y te va recluyendo dentro de las paredes de la sección de empresa.

Por otro lado, la necesidad de crecer para sobrevivir a la confrontación con la empresa o incluso con el resto de los sindicatos, a veces nos lleva a crecer de cualquier forma, incluso con un modelo más cercano al sindicalismo de servicios laborales que al sindicalismo de participación y movilización propio de CGT.

Con esta dinámica, muchas veces involuntaria, las iniciativas jurídicas ganan cada vez más protagonismo y la movilización queda en un segundo plano, realimentándose el modelo sindical de servicios.



Mujeres de CGT en la manifestación por los coeficientes reductores en la edad de jubilación, Madrid, 23 de septiembre de 2023.

Al mismo tiempo, la fuerza organizativa de las grandes secciones de empresa es la que en numerosas ocasiones permite mantener en pie la estructura del sindicato en federaciones locales, inter comarcales y confederaciones territoriales, que no se sostienen solas sino que requieren mucho trabajo y militancia.

Aunque desde las secciones de empresa se desarrollen iniciativas solidarias para fomentar la auto organización en otras empresas (grandes y pequeñas) con más precariedad dentro del mismo sector, la mayor parte de los esfuerzos y recursos se dedican, por inercia, a la acción sindical en la propia empresa, porque es ahí donde es más sencilla la acción sindical, así como crecer y lograr mejoras.

El modelo sindical basado en secciones grandes de empresa ha llegado a su límite, quizá es el momento de explorar nuevos caminos que nos permitan una mejor y más eficaz intervención en los sectores precarizados, cada día más numerosos

De la misma manera que la generación de Salvador Seguí en los años 10 del siglo pasado fue capaz de cambiar el sindicato de oficio por el sindicato de ramo, más amplio, unitario y solidario, quizá este sea el momento de probar con otros modelos centrados en las federaciones locales y

sindicatos únicos en pequeños territorios (pueblos, comarcas, barrios-distritos), que ayuden a centrarse en desarrollar el sindicalismo en pequeñas empresas y sectores precarios y a romper el aislamiento de las secciones sindicales. Y de paso, desde este ámbito territorial local, participar en luchas y debates sociales que forman parte de CGT y de sus militantes (feminismo, pacifismo, antiimperialismo, decrecimiento, vivienda, anti racismo anticapitalismo, antifascismo...)

Quizá de esta manera podamos afrontar un problema que es incómodo pero que no tiene sentido ocultar: la estructura del sindicato espanta a la gente joven, que entiende una asamblea, pero no una telaraña de ámbitos y secretariados permanentes, sin olvidar, al mismo tiempo que existe un problema cultural de desprestigio de la organización y de ensalzamiento de la individualidad, que también tenemos que combatir.

No tenemos todas las respuestas, ni mucho menos, pero sí tenemos la voluntad de impulsar el debate, de aprender y de contribuir a la renovación sindical de CGT, escuchando a las personas jóvenes, racializadas, atravesadas por tantas discriminaciones, y por supuesto, dialogando con otros sindicatos combativos, y con otras organizaciones sociales con las que coincidimos en muchas luchas.



Presentación de la iniciativa sindical unitaria "alto el fuego en Palestina, alto al genocidio". Madrid, 20 de noviembre de 2023.

DOSIER

RENOVACIÓN SINDICAL. PRESENTACIÓN DEL DOSIER

EN ESTOS ONCE ARTÍCULOS TE OFRECEMOS UN DEBATE RESPETUOSO DESDE DISTINTAS PERSPECTIVAS Y POSICIONES, QUE CONSIDERAMOS UNA BUENA BASE PARA IMPULSAR LA DISCUSIÓN EN EL SINDICATO Y EN ORGANIZACIONES Y MOVIMIENTOS CERCANOS.

.....

EN "IMPULSAR LA RENOVACIÓN SINDICAL ES ABRIRNOS CAMINOS AL FUTURO", EL SECRETARIO GENERAL DE SOLIDARIDAD OBRERA JOSÉ LUIS CARRETERO MIRAMAR NOS RECUERDA LA NECESIDAD DE QUE EL SINDICALISMO DE CLASE Y COMBATIVO PROPORCIONE ESPACIOS PARA LUCHAR CONTRA TODAS LAS DISCRIMINACIONES QUE ATRAVIESAN A LA CLASE TRABAJADORA (RAZA, GÉNERO... ETC.) Y OFRECE PROPUESTAS CONCRETAS PARA ACTUAR EN LOS SECTORES PRECARIOS Y COORDINARSE EN TODA LA CADENA DE VALOR DE UN PRODUCTO O UN SERVICIO QUE SUELE ESTAR FRAGMENTADA EN DISTINTAS EMPRESAS E INCLUSO EN DISTINTOS SECTORES.

.....

En este dossier volvemos a uno de los temas que más nos preocupan al consejo editorial de esta revista: la renovación sindical.

En estos once artículos te ofrecemos un debate respetuoso desde distintas perspectivas y posiciones, que consideramos una buena base para impulsar la discusión en el sindicato y en organizaciones y movimientos cercanos.

El primer texto, titulado "Ganar conflictos indefinidos", de Oscar Murciano, del Sindicato de Oficios Varios de Terrassa de CGT, plantea la importancia de las huelgas largas y de elaborar una

estrategia específica para este tipo de conflictos, que son cada vez más importantes.

En "Anarcosindicalismo y feminismo", de Emilia Moreno de la Vieja, del colectivo Libertarias, reivindica la importancia de la actividad de los grupos específicos de mujeres desde los orígenes del movimiento libertario hasta hoy.

En el tercer artículo "Decrecimiento y sindicalismo", Chema Berro, de CGT de Navarra, señala la importancia del decrecimiento para que el sindicalismo avance en una dirección anticapitalista y la necesidad de concretar este planteamiento en medidas concretas como puede ser el reparto del empleo y del trabajo de cuidados no pagado.

En "Impulsar la renovación sindical es abrirnos caminos al futuro", el secretario general de Solidaridad Obrera José Luis Carretero Miramar nos recuerda la necesidad de que el sindicalismo de clase y combativo proporcione espacios para luchar contra todas las discriminaciones que atraviesan a la clase trabajadora (raza, género... etc.) y ofrece propuestas concretas para actuar en los sectores precarios y coordinarse en toda la cadena de valor de un producto o un servicio que suele estar fragmentada en distintas empresas e incluso en distintos sectores.

El quinto texto es obra de Francisco Romero, de la Fundación Salvador Seguí de Madrid y reflexiona sobre las subvenciones y liberaciones sindicales, sobre sus efectos no deseados en la actividad sindical y sobre posibles alternativas.

En "Nuevas formas de sindicalismo para la juventud trabajadora", Myriam Santidrián y Antea Izquierdo, de la sección de CGT en Telepizza Burgos, analizan las dificultades para la acción sindical que se dan en empresas con altos niveles de precariedad y rotación y plantean algunas propuestas prácticas y líneas de análisis para que el sindicalismo conecte con la juventud y para obtener mejores resultados en empresas donde la correlación de fuerzas es muy desfavorable para las trabajadoras.

El séptimo artículo, “Sindicalismo alternativo: recuperar las calles”, de Yolanda García Henarejos, portavoz de Las Kellys Benidorm, analiza las razones del surgimiento de esta organización de camareras de piso en 2016, su funcionamiento asambleario, su relación con el movimiento feminista y los logros conseguidos con la movilización.

El octavo texto, de Lamine Sarr, portavoz del sindicato de Manteros de Barcelona, explica el origen de este sindicato que ha conseguido organizar a uno de los sectores más precarios y discriminados, los vendedores ambulantes migrantes, muchos de ellos sin papeles, hasta forzar a la administración a negociar iniciativas de regularización y al mismo tiempo ha sido capaz de poner en marcha una cooperativa.

En “Organizarnos por propietarios y ganar con la negociación colectiva”, Oleguer Bohigas, del Sindicat de Llogateres de Catalunya, analiza cómo las herramientas clásicas del sindicalismo laboral son de aplicación a otros ámbitos, como el del derecho a la vivienda.

El penúltimo texto del dossier corresponde a Francisco Romero y en él se aborda un tema espinoso y tradicional fuente de tensiones en la historia reciente del anarcosindicalismo, pero que es necesario abordar en cualquier proceso de renovación: las elecciones sindicales.

El dossier finaliza con los poemas de Carlos Lapeña Morón sobre la importancia de la militancia.

EN “NUEVAS FORMAS DE SINDICALISMO PARA LA JUVENTUD TRABAJADORA”, MYRIAM SANTIDRIÁN Y ANTEA IZQUIERDO, DE LA SECCIÓN DE CGT EN TELEPIZZA BURGOS, ANALIZAN LAS DIFICULTADES PARA LA ACCIÓN SINDICAL QUE SE DAN EN EMPRESAS CON ALTOS NIVELES DE PRECARIEDAD Y ROTACIÓN Y PLANTEAN ALGUNAS PROPUESTAS PRÁCTICAS Y LÍNEAS DE ANÁLISIS PARA QUE EL SINDICALISMO CONECTE CON LA JUVENTUD Y PARA OBTENER MEJORES RESULTADOS EN EMPRESAS DONDE LA CORRELACIÓN DE FUERZAS ES MUY DESFAVORABLE PARA LAS TRABAJADORAS.

.....



Movilización durante la huelga indefinida de limpieza viaria en Loranca-Fuenlabrada (Madrid) en noviembre de 2023.



CÓMO GANAR CONFLICTOS INDEFINIDOS

Óscar Murciano

Sindicato de oficios varios de Terrassa de CGT.

En este texto se analizan varios casos recientes de huelgas largas como Panrico, Cacaolat, 112, Iberboard, Inditex y Metro de Barcelona para aprender de las distintas experiencias y proponer criterios de actuación en conflictos futuros, considerando que este tipo de huelgas son una de las formas más efectivas de acción sindical, y que al mismo tiempo requieren de una buena estrategia.

A veces las luchas sindicales, aunque no solo éstas, entran en una fase de enfrentamiento contundente y mantenido de forma indefinida, contra la empresa o patronal con la que se está enfrentada. En este tipo de conflictos *no se toman prisioneros*, se busca vencer la capacidad de resistencia del oponente mediante la fuerza bruta sostenida, poniendo toda la carne en el asador, toda la madera en la hoguera y cualquier otro símil que suponga una variación de la máxima presión durante el mayor tiempo posible.

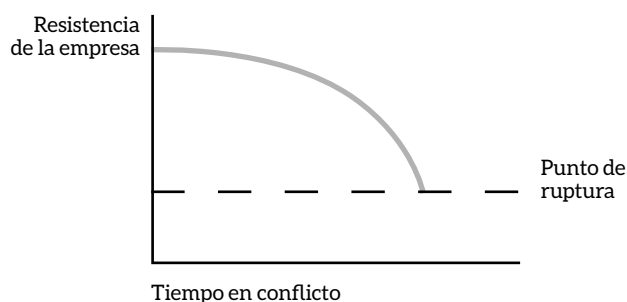
Típicamente estaríamos hablando de las huelgas indefinidas, pero también de la mezcla de huelgas puntuales con otras acciones de presión sin un límite en el tiempo, como por ejemplo una campaña potente. Las huelgas intentarán cortocircuitar el funcionamiento de la empresa, normalmente causando un fuerte daño económico o de otro tipo, que la ponga de rodillas hasta que acepte las reivindicaciones de la plantilla.

No suele haber punto medio en este tipo de conflictos, siendo una de las principales razones que cuando una empresa escenifica que planta los pies en el suelo no solo pone en juego las reivindicaciones concretas, sino su autoridad y credibilidad futura ante la plantilla: “¿Qué será lo siguiente que pedirán si pierdo?”. Por la parte sindical estamos ante la misma disyuntiva: no alcanzar un objetivo por el que la mayoría de una plantilla está en una movilización enconada y larga se podrá llamar de muchas formas, pero la mejor suele ser “fracaso”.

Visualicemos la imagen. Dos personas en una mesa se miran a los ojos, plantan sus brazos y empujean el pulso con determinación. Aquella que acabe cediendo saldrá debilitada en el futuro. A medida que pasa el tiempo, en la cabeza de cada parte surgen las dudas, “¿Cuánto más aguantará? ¿Le está afectando la presión?”. La parte sindicalista intenta escudriñar en la cara del oponente alguna señal de debilitamiento, ya que la plantilla está empezando a inquietarse. Llevan ya unos días, unas semanas, y se plantean si el sacrificio está sirviendo de algo, necesitan recibir buenas noticias para mantener la moral y la fuerza. Pero la sindicalista no sabe qué decirles, no ve nada. No

llega información, la expresión no solo es neutra, sino que parece que sonríe. ¿Qué está pasando?

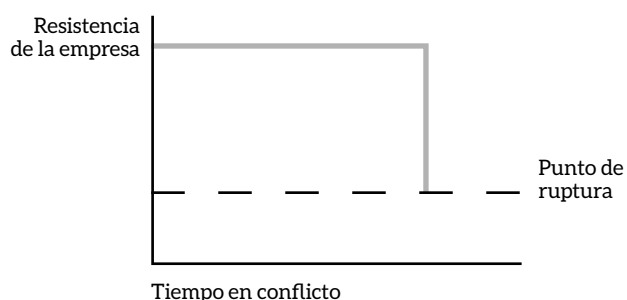
La presión por la necesidad de observar avances a menudo nos hace perder la perspectiva, interiorizando que la dinámica de los conflictos indefinidos es parecida a esta gráfica:



Es decir, que se pudiera ver en tiempo real cómo la empresa va perdiendo resistencia paulatinamente, cómo se muestra nerviosa, suda, produciéndose avances significativos en la negociación hasta que, finalmente, llega al punto que queríamos.

Por desgracia esto no pasa casi nunca. Lo cual es un problema, porque impide a la parte sindical explicar los progresos tangibles que alimenten la moral de la plantilla y le permitan mantener el pulso tranquilamente hasta la derrota de las posiciones empresariales.

Lo que sucede de forma mayoritaria en estos contextos es parecido a esto:



Así como nosotros usamos el tiempo esperando que el desgaste haga el resto, la empresa usa el tiempo con exactamente el mismo objetivo: que el desgaste que nos supone mantener la intensidad del conflicto, los días sin salario, la caída de moral nos haga desistir tarde o temprano. Para ello no tiene que dar absolutamente



Movilización durante la huelga indefinida de limpieza viaria en Loranca-Fuenlabrada (Madrid) en noviembre de 2023.

NO SUELE HABER PUNTO MEDIO EN ESTE TIPO DE CONFLICTOS, SIENDO UNA DE LAS PRINCIPALES RAZONES QUE CUANDO UNA EMPRESA ESCENIFICA QUE PLANTA LOS PIES EN EL SUELO NO SOLO PONE EN JUEGO LAS REIVINDICACIONES CONCRETAS, SINO SU AUTORIDAD Y CREDIBILIDAD FUTURA ANTE LA PLANTILLA

ninguna muestra de debilidad, se debe reafirmar en sus posiciones, asumir los problemas públicamente con la proyección de que son una simple molestia. Las negociaciones avanzan, pero por el carril de las migajas. ¿Recordamos el famoso “Las huelgas no sirven” de los años duros de la crisis? No podréis mover una montaña de roca granítica. No hay alternativa. Desistid. Rendíos.

Es importante, entonces, que en la gestión de estos conflictos absolutamente todo el mundo sea consciente que la montaña es de granito, pero hasta el día antes en que se desmorone por completo, no habrá signos externos, todo lo con-

trario, y todo ello debe tenerse en cuenta tanto en la gestión de la moral colectiva como en la evaluación real de los efectos de la presión.

¿Entonces solo hay que aguantar y ya está? Pues no necesariamente. Una gota puede desgastar una roca, pero puede tardar demasiado tiempo. O puede no afectarla en absoluto. Recordemos el caso de Panrico en 2014, donde la plantilla de la planta de Santa Perpètua sostuvo una huelga de 8 meses contra la compañía de forma unánime, causando desabastecimiento de sus productos en supermercados catalanes hasta que la sobreproducción de otras plantas del Estado solventó el problema. Y se perdió. Ahora bien, hay otros casos como Cacaolat, que en 2019 con una huelga indefinida y bloqueo de camiones obligó a la empresa a retirar un recorte de condiciones laborales. En esa huelga, horas antes de su inicio, la empresa se reía de las negociadoras sindicales: “¡Que os vaya bien!”, siguiendo el rol de no ofrecer ninguna pista de sus preocupaciones internas. Casos similares hubo en la huelga indefinida del 112, Iberboard etc.

No se percibe ningún avance hasta que, un día, de forma rápida, cae todo sin signos previos.

Recientemente tenemos el caso del conflicto en el grupo Inditex. La CGT inició un calendario de huelgas que canalizó un estado de ánimo de profunda injusticia de la plantilla. Era obvio que a cada nueva convocatoria el conflicto y daño en la imagen del grupo se extendía y era preocupante. Ahora bien ¿era suficiente? ¿qué podrían responder los y las compañeras a quienes les preguntaban si estaban en el buen camino, si las huelgas serían útiles, si veían avances, si se reunían con la empresa? Pues poca cosa, Inditex no negoció nunca con la CGT a pesar de que era su presión la que le estaba agobiando. En su lugar llamó a sus sindicatos de cabecera que iban asintiendo a cada migaja cedida. Un día, en víspera de la siguiente huelga, la empresa aceptó incrementar el salario de la plantilla en torno a un 25%, lo que le causó una caída en Bolsa del 5% de sus acciones. Súbitamente y sin negociar ni una sola vez con el sindicato en lucha, sin señales.

En un conflicto indefinido, el alargar el eje del tiempo no siempre nos dará garantías de victoria, pero a veces por uno o dos días se pierde lo que estabas a punto de conseguir. Se deben rea-

lizar muchos esfuerzos de infiltración, de obtención de información desde dentro, de evaluación del daño para tener una idea aproximada del punto de ruptura de la empresa. Si estamos alejados, mantener una misma cantidad de presión es literalmente perder el tiempo y desangrarnos sin sentido.

En el caso de Panrico, por ejemplo, es probable que se hubieran necesitado vías alternativas para subir la apuesta a la empresa. Desde una socialización de la lucha para abrir vías de daño a nuevas campañas más agresivas contra sus productos y responsables. Si no puedes ganar porque tu fuerza es insuficiente, se debe incorporar más fuerza.

Así como el sindicato estudia y analiza a la empresa, ella hace lo mismo con nosotras. Si mantenemos un conflicto estático pasamos a ser previsibles y, por lo tanto, neutralizables. Si golpeamos reiteradamente en la cara, quizás cubrirse con las manos es suficiente para que no importe el tiempo que estemos haciéndolo o para que el punto de ruptura sea más lejano. Debemos hacer cambios mediante una valoración realista y pasar a esquemas de conflictos móviles: abrir nuevas líneas de presión que golpeen el hígado, el brazo, el costado para introducir incertidumbre en nuestra capacidad de presión y hacerla más compleja y agobiante. Aquí la socialización de conflictos y los grupos de apoyo del sindicato son claves para iniciar esos fuegos secundarios. No hay nada que moleste más a una empresa que la incertidumbre de lo que pueden hacer o no quienes tiene enfrente.

Hay muchos ejemplos de adaptación sindical en un conflicto indefinido, pero hay uno bastante gráfico: la huelga por el convenio colectivo de Metro en Barcelona de 2017, decenas de jornadas de huelga casi unánime que finalmente consiguieron su objetivo. ¿Cómo lo lograron?

Las huelgas introducen presión, pero a veces ésta puede ser neutralizada. En una primera fase de huelgas, el gobierno municipal de la alcaldesa Ada Colau dedicó muchos esfuerzos a criminalizar a la plantilla, presentándolos como unos



Piquete durante la huelga indefinida de limpieza viaria en Loranca-Fuenlabrada (Madrid) en noviembre de 2023.

privilegiados que cobraban mucho y habían tomado de rehén a la ciudadanía. No es lo mismo que este mensaje lo difunda alguien de derechas como un ayuntamiento autodenominado de izquierdas con credibilidad entre la población. El resultado fue muy difícil: buena parte de la población compró el argumentario de Barcelona en Comú y se extendieron los insultos, las agresiones y los escupitajos a las trabajadoras cada vez que había una huelga.

A pesar de los esfuerzos de los sindicatos por explicar las manipulaciones y sus honestos objetivos, la solidaridad no fue precisamente un valor al alza en esa primera fase ¿Qué presión había hacia el ayuntamiento en ese contexto? Casi nula, la población compraba que la “culpa” de estar aplastado en el metro los días de huelga era de esos privilegiados que querían más. Añadamos que las pérdidas económicas para un político son prácticamente irrelevantes, lo apuntan en el libro del año y ya está. Nadie les miraba y la mayoría culpaba a la plantilla. En ese escenario podrían estar 400 días de huelga que la situación era peor cada día, sí, pero para la plantilla.

Era necesario evaluar la situación, comprobar que el punto de ruptura estaba muy lejos y hacer los cambios necesarios para que el conflicto se adaptara. El tiempo en lucha es necesario, pero no es lo único necesario.

En la segunda fase de huelgas el discurso cambió. No centrarse en ignorar a la población o pedirles solidaridad sino apuntar una y otra vez al ayuntamiento de los sufrimientos en hora punta por su incompetencia en llegar a un acuerdo. Se empapelaron todas las estaciones de metro con la cara de los responsables, señalándolos. Se pintaron una y otra vez accesos con nombres y apellidos. Boicots a cada acto público y mensajes reiterativos. En este momento hubo unos aliados inesperados en conglomerados mediáticos de derecha y partidos políticos que vieron el cambio y se apuntaron a hacer sangre sobre los negociadores municipales. La situación cambió y ahora cada huelga era presión directa sobre el ayuntamiento que en dos o tres días cruzó la línea que no querían cruzar y se alcanzó el acuerdo.

EN DEFINITIVA, ANTE UN CONFLICTO DURO E INDEFINIDO SE DEBE SER CONSCIENTE DE QUE LAS SEÑALES DE DEBILITAMIENTO SERÁN OCULTADAS Y TODO PARECERÁ IMPOSIBLE HASTA EL DÍA DE LA RUPTURA. POR LO TANTO, SE DEBE TENER SIEMPRE EN CUENTA ESTA SITUACIÓN ANTE LA NECESIDAD DE DAR BUENAS NOTICIAS PARA MANTENER LA MORAL. ES VITAL ESTIMAR CORRECTAMENTE DÓNDE ESTÁ LA RUPTURA Y LA CAPACIDAD DE RESISTENCIA Y PARA ELLO CUANTA MÁS INFORMACIÓN INTERNA, MEJOR.

En definitiva, ante un conflicto duro e indefinido se debe ser consciente de que las señales de debilitamiento serán ocultas y todo parecerá imposible hasta el día de la ruptura. Por lo tanto, se debe tener siempre en cuenta esta situación ante la necesidad de dar buenas noticias para mantener la moral. Es vital estimar correctamente dónde está la ruptura y la capacidad de resistencia y para ello cuanta más información interna, mejor. Debemos apostar por ir sumando más presión colateral al núcleo del conflicto, con la intensidad que se decida y valorando la entrada en la partida de grupos de apoyo y vías de extensión social y territorial: el ‘conflicto creciente’. Para ello es positivo que la mirada sea diversa y tendiendo más hacia una dinámica de lucha móvil que no a una de simple repetición.

Aquí no hay nadie invencible, todo el mundo tiene una capacidad de resistencia. Creérselo es siempre el primer paso para lograr rebasar ese punto. Aunque la prudencia y preparación son importantes, casi nunca se dan las condiciones perfectas para iniciar un conflicto potente, hay que lanzarse y a por ellos.



Concentrac3n en Telepizza en Zaragoza, 2019. Foto Izquierda diario.

DOSIER

NUEVAS FORMAS DE SINDICALISMO PARA LA JUVENTUD TRABAJADORA

Miryam Santidrian y Antea Izquierdo

Sección sindical CGT de Telepizza Burgos

En los últimos tiempos hemos vivido un cambio en el mundo del trabajo asalariado, el tipo de trabajos a los que accede la juventud actual dista mucho de lo que de lo que conocimos, así como las formas de contratación y las prácticas empresariales, los trabajos precarios son la normalidad: temporalidad, jornadas parciales y horarios que cambian cada día; toda esta inestabilidad se refleja en la falta de salud mental y física. Por esto hoy más que nunca necesitamos reflexionar sobre nuevas formas de sindicalismo y organización para la clase trabajadora.

E L OBJETIVO DE LA EMPRESA ES QUE LAS TRABAJADORAS TENGAN EN LA CABEZA EL TRABAJO LAS 24H DEL DÍA, PARA ELLO UTILIZAN PRÁCTICAS COMO ENTREGAR LOS HORARIOS SEMANALMENTE, LOS HORARIOS NO TIENEN UNA ESTABILIDAD, CADA DÍA EL TURNO ES DIFERENTE CON MUCHA DISPARIDAD, NO HAY TURNOS ESTABLECIDOS, PUEDEN SER DE 2H COMO DE 9H Y LAS ENTRADAS Y SALIDAS VARÍAN SIEMPRE, ASÍ COMO LOS DÍAS LIBRES TAMBIÉN LO HACEN

.....

A PUNTAR A CONSEGUIR MEJORAS EN CUESTIONES RELACIONADAS CON EL CONTROL DEL TIEMPO, VA A PERMITIR QUE LAS TRABAJADORAS TENGAN MAYOR CAPACIDAD DE AUTOORGANIZACIÓN, PUESTO QUE ROMPERÍA CON ESTAS DINÁMICAS DE EMPRESA/SECTA A LA QUE DEDICAS TODO TU TIEMPO Y QUE HASTA CONTROLA TU LENGUAJE

.....

Desgranando las prácticas empresariales desde nuestras vivencias personales, delivery como ejemplo

Estamos convencidas de que en los últimos años las grandes empresas han dedicado mucho tiempo y dinero a diseñar nuevas estrategias de explotación y control de las trabajadoras, que han integrado en los métodos de organización del trabajo para que se hagan poco a poco inquestionables, hemos querido nombrar algunas de ellas y desarrollar brevemente varias de sus consecuencias, pero aunque sabemos que la lista es mucho más larga, quizás sirva como ejemplo para comenzar a esbozar estrategias de lucha que mejoren nuestras condiciones.

Control del tiempo

El objetivo de la empresa es que las trabajadoras tengan en la cabeza el trabajo las 24h del día, para ello utilizan prácticas como entregar los horarios semanalmente, los horarios no tienen una estabilidad, cada día el turno es diferente con mucha disparidad, no hay turnos establecidos, pueden ser de 2h como de 9h y las entradas y salidas varían siempre, así como los días libres también lo hacen. Aquí no existen los fines de semana ni los festivos para descansar.

Con excusas tipo “la carga de trabajo varía” al final la empresa está controlando nuestros tiempos y nuestros ritmos de vida cada vez más profundamente, impidiendo que generemos rutinas para cuestiones básicas como comer, dormir o socializar, pues el cuerpo se va descompensando gradualmente y las consecuencias las notamos a largo plazo.

A esto hay que añadirle que se hace “obligatorio” estar en los grupos de WhatsApp donde 24/7 se habla de cuestiones laborales/organizativas, en el mejor de los casos y en el peor se utiliza como herramienta de señalamiento y humillación. No solo te impide desconectar en tu tiempo libre, sino que se ha convertido en la forma útil de comunicación para la empresa, que no tiene que esperar a que cada persona esté en su turno de trabajo para informar de los nuevos protocolos o cambios, sino que agiliza sus tiempos productivos mientras merma nuestra vida.

Además, en todos los contratos, que son de jornada parcial (el contrato estándar son 45h mensuales) te obligan a firmar una cláusula de incompatibilidad, y aunque de momento no conocemos ningún caso en el que haya supuesto un problema compatibilizarlo con otro trabajo, sabemos que en cualquier momento puede ser un pretexto para despedir a quien quieran. Pero más allá de esto, solo el hecho de firmar esta cláusula hace que mucha gente dude a la hora de intentar compatibilizarlo con otro trabajo, aunque sea temporalmente.

Apuntar a conseguir mejoras en cuestiones relacionadas con el control del tiempo, va a per-



Charla de la sección sindical de CGT de Telepizza Burgos.

mitir que las trabajadoras tengan mayor capacidad de autoorganización, puesto que rompería con estas dinámicas de empresa/secta a la que dedicas todo tu tiempo y que hasta controla tu lenguaje. Mayor tiempo de descanso significa que también tu mente esta más despejada para poder ver toda la explotación y para poder valorar como luchar contra ella.

Aumento de las formas de presión: la tensión como forma de organización laboral

“Cuando hay trabajo hay que ponerse en tensión” me dijeron mi primer día. La traducción clara de esto es poner al límite tu cuerpo, agotarlo tanto mental como físicamente para producir sus beneficios.

Pero todas conocemos el estrés y la presión para cumplir los ritmos de la producción, así que queremos mostrar formas más sutiles que se han ido convirtiendo en norma:

Falta de formación para desempeñar el trabajo; aparentemente parece contradictorio que la empresa no ofrezca una buena formación

para que las trabajadoras desarrollemos en buenas condiciones las tareas, porque esto puede repercutir en una producción más baja y menor rendimiento, pero si analizamos el fondo de la cuestión, encontramos los beneficios que saca la empresa y las repercusiones negativas que tiene en nosotras.

Para empezar la empresa tiene un ahorro económico directo, al no tener que pagar a una persona que realice las formaciones y no invertir en las horas de formación de cada trabajadora. Pero, además, sabemos que una persona que no ha sido formada trabaja con mucho más estrés y presión puesto que no tiene los conocimientos necesarios. Esto lleva automáticamente a problemas con los jefes directos que van generando cada vez más culpa y nerviosismo, repercutiendo directamente en la salud de las trabajadoras.

Por otro lado, intentando analizar más de fondo la situación, nos hemos encontrado con muchas compañeras que han dedicado años a un trabajo supuestamente más especializado, sin adquirir los conocimientos mínimos del puesto,



Concentración en Telepizza en Zaragoza en 2014. Foto Arainfo.

y cuando quieren abandonar la empresa se encuentran en una situación en la que no pueden acceder a otros puestos similares en otras empresas con mejores condiciones laborales, porque no tienen los conocimientos y habilidades necesarias.

Creemos que la falta de formación a las trabajadoras es una cuestión deliberada que a la larga beneficia a la empresa en tanto que ayuda a que ciertas trabajadoras queden estancadas en ella, siendo útiles en determinadas tareas, pero sin ofrecerlas a cambio una experiencia que puedan utilizar en el mercado laboral.

Además, nos encontramos con una rotación constante entre los diferentes centros de trabajo, con el objetivo de que no te puedas estabilizar, ni formar redes con las compañeras.

No cubrir a las compañeras que están de baja médica (IT) o de vacaciones, aumentando así la carga de trabajo del resto del personal y culpabilizando de maneras sutiles a quien no está.

Y nos enfrentamos a auditorías constantes y sin previo aviso solo con el objetivo de fomentar la competitividad, a la falta de definición de tareas en los contratos y convenios que se firman

sin ningún tipo de conciencia de clase, a un aumento constante de la presión y el estrés laboral.

Todo este tipo de presión para que las cosas se hagan rápido también lleva a cuestiones como la no utilización de Equipos de Protección Individual (EPI): si tienes que descargar y colocar un camión en 30 minutos, no puedes perder 10 minutos buscando y poniéndote los EPIs necesarios. Con esta dinámica, después de un tiempo los EPIs se encuentran en malas condiciones o ni siquiera se dispone de ellos, pero da igual, porque al final nadie los usa, hay que optimizar el tiempo.

A parte de la seguridad laboral, que merece mucha más importancia de la que le podemos dar en este artículo, esa inmediatez que te exigen también se traduce en que las trabajadoras hagan uso de su móvil personal, que pasa a ser un útil de trabajo mientras la empresa ahorra en el pago de internet y en móviles y ordenadores que serían completamente necesarios.

Con esto queremos recalcar que la presión como forma de trabajo se traduce en beneficios económicos para la empresa; no es una cuestión únicamente de mantener la individualidad y la competitividad, que también, sino que amplían sus beneficios mientras merman nuestra salud.

TENEMOS QUE VER LA
PRECARIZACIÓN NO SOLO
COMO UN CONJUNTO DE
PRÁCTICAS LABORALES, SINO COMO UN
ATAQUE A LA VIDA EN SU CONJUNTO
.....

Salario mínimo: miseria y ocultación

Los bajos salarios no son algo nuevo, aunque creemos que están consiguiendo darle una vuelta más a la miseria de sueldos que ofrecen. En el ejemplo que usamos, en torno a un 80% de los contratos son jornadas de 45h mensuales que conllevan un sueldo de unos 350€ al mes, quizás porque les parece demasiado dinero esta cantidad se divide en dos pagos con unos diez días de diferencia entre uno y otro, cabe decir que es completamente imposible que una persona se mantenga y pueda pagar todos sus gastos básicos con estas condiciones.

¿Qué se oculta detrás de esto? Que muchas veces los pagos están mal, se recibe menos cantidad de la que tenemos que cobrar y si un mes hay una persona que no se da cuenta porque no ha tenido tiempo de pararse a pedir la nómina (porque no te la dan sin pedirla) y hacer los cálculos, pues eso que se lleva la empresa, eso que te roban a ti.

Empresarios invisibles, fondos internacionales e inversores sin rostro

¿A quién nos enfrentamos? ¿Quién es responsable directo de toda esta miseria?

Este tipo de empresas genera miles de departamentos, miles de responsables de pequeñas cosas repartidos en diferentes ciudades, contrata otras empresas para las labores de gestión, etc. Esto hace que se haga prácticamente imposible llegar a negociar ningún derecho, aunque sea el más básico, siempre hay otro escalón al que nunca llegas.

Este tipo de organigrama empresarial ayuda mucho al desgaste de los sindicatos y de las asambleas de trabajadoras, pues genera desidia, cansancio, alarga los tiempos, genera impotencia, etc.

Si a esto le sumamos el hostigamiento de jefecillos que piensan que van a heredar la empresa y la gran rotación de trabajadoras, debido a las malas condiciones laborales, que dificulta la autoorganización, nos encontramos con el escenario perfecto para triturar sindicalistas.

Por esto tenemos la tarea primordial de generar nuevas formas de lucha, nuevas estrategias sindicales que encajen con las realidades que vivimos muchas de nosotras, de realizar demandas más allá del entorno estrictamente laboral.

Un sindicato contra la precarización

Nuestra estrategia sindical en sectores como éste no puede depender únicamente de las compañeras que trabajen allí, tenemos que ir más allá, extender el conflicto fuera de las empresas, buscar alianzas con otros colectivos para dañar la imagen pública de las empresas, lanzar boicots y exigir una renta básica garantizada.

Tenemos que ver la precarización no solo como un conjunto de prácticas laborales, sino como un ataque a la vida en su conjunto. Poner en el centro del debate que las empresas que más precariedad y miseria generan en lo laboral son también las que producen bienes o servicios perjudiciales para la sociedad en su conjunto. Queremos mejoras laborales, sí, se hace urgente, pero también queremos decidir sobre lo que producimos.

Necesitamos cambios legislativos que refuercen las bases de los derechos de las trabajadoras, que impidan el despido libre, que aumenten los salarios, que paguen los festivos, que regulen la jornada completa en 30 horas semanales, y a la vez tenemos que tejer redes de solidaridad fuertes, que impidan que nuestras amigas, vecinas, conocidas y compañeras de sindicato no consuman en las empresas que nos explotan, que nos ayuden a difundir el boicot desde todas las ópticas: la solidaridad de clase, el ecologismo, el transfeminismo y el antirracismo. Porque solas no podemos, pero en conjunto podemos destruir todo lo que nos oprime. Llevamos un mundo nuevo en nuestros corazones.



Militantes de Mujeres Libres en distintas etapas. De izquierda a derecha: Pepi Cuesta, Josefina Juste Cuesta (2001), Pilar Molina (años 90) y Concha Liaño (años 30)

DOSIER

ANARCO- SINDICALISMO Y FEMINISMO

Emilia Moreno de la Vieja

Libertarias

La presencia de mujeres en el anarcosindicalismo ha sido permanente desde su aparición, y lo han hecho tratando de aportar la visión que como mujeres tenían de la vida, aunque no siempre ha resultado fácil.



| Voltairine de Cleyre



| Guillermina Rojas

En el Congreso de la Asociación Internacional de Trabajadores (AIT) celebrado en Zaragoza en 1872 se recoge en sus acuerdos que

“la mujer es un ser libre e inteligente, y por lo tanto, responsable de sus actos, lo mismo que el hombre; Que para garantizarla esta libertad y poner a la misma en condiciones de practicarla no hay más remedio que el trabajo. Lo contrario es someterla a la estrechez del hogar doméstico y a la tiranía del hombre, por lo tanto: la tendencia de los internacionales debe ser hacerla entrar en el movimiento obrero, a fin de que contribuya a la obra común, la emancipación del proletariado; porque, así como en la organización social presente no hay diferencia de sexo ante la explotación, tampoco debe haberla ante la justicia”.

El que ya en 1872 se aprobara un acuerdo de este calado demuestra el interés que siempre existió dentro del movimiento anarquista por incluir a la mujer en su lucha y considerarla una igual.

Pero nadie puede creer que algún compañero, que no ha padecido discriminaciones por el hecho de ser mujer, hubiera pensado en aportar tal propuesta al Congreso, salvo que alguna compañera hubiera propuesto que se incluyera.

En este caso se trataba de Guillermina Rojas, maestra gaditana y militante anarquista, que formó parte de la delegación que acudió al congreso.

A vuela pluma habrá quien haya llegado a la conclusión de que, esto no deja de ser una anécdota, la excepción que confirma la regla de la escasa y poco señalada participación de la mujer en el anarquismo español.

Nada más lejos de la realidad, Guillermina, junto con Isabel Calonge, otra mujer perteneciente de la AIT, internacionalistas, neomalthusianas y comprometidas con la maternidad consciente, mantienen contacto con otras anarquistas estadounidenses como Emma Goldman o Voltairine de Cleyre. Pero a la vez están vinculadas en el ámbito laboral con las cigarreras y las obreras del textil que llevan años organizándose, criando, apoyándose, reivindicando y defendiendo sus derechos, no en vano las llamaban “las chinches”.

La presencia de mujeres en el anarcosindicalismo ha sido permanente desde su aparición, y lo han hecho tratando de aportar la visión que como mujeres tenían de la vida, aunque no siempre ha resultado fácil.

Heredera de ellas, luchando codo con codo con sus compañeros, y al mismo tiempo bus-

LA PRESENCIA DE MUJERES EN EL ANARCOSINDICALISMO HA SIDO PERMANENTE DESDE SU APARICIÓN, Y LO HAN HECHO TRATANDO DE APORTAR LA VISIÓN QUE COMO MUJERES TENÍAN DE LA VIDA, AUNQUE NO SIEMPRE HA RESULTADO FÁCIL

.....

cando espacios dónde reflexionar y entender las causas de la discriminación y doble opresión de la mujer, fue Teresa Claramunt, quien junto a Ángeles López de Ayala -francmasona- y Amalia Domingo -espiritista- impulsó en 1892 la Sociedad Autónoma de Mujeres de Barcelona. Y que en su texto más extenso -"La mujer"- ya denuncia esta situación y reivindica que la falta de participación y de capacidades de la mujer se deben, no a su menor inteligencia, como entonces se afirmaba de forma generalizada, si no a la falta de formación que tradicionalmente tenía y a su sobrecarga de trabajo. Y trabajan para remediarlo alfabetizando y creando casas de acogida y bibliotecas.

Su amiga Teresa Mañé, encarna otra forma de militar dentro del movimiento libertario, desde el reconocimiento y la seguridad que le da su entorno familiar, su formación y su labor más intelectual, siente que se le abren las puertas de la organización sin sentir discriminación alguna.

Y con ellas Francisca Sopera, madre de quien abre una nueva generación de mujeres, Salud Borrás Sopera, que entran ya en el siglo XX junto a una larga lista de militantes anarquistas que comienzan a aparecer por la recién creada CNT como Joaquina Dorado, Antonia Maymon, Lola Iturbe, Aurea Cuadrado, Libertad Ródenas, Balbina Pi... algunas en la lucha obrera junto a sus compañeros, otras, las más, buscando además complicidades entre el resto de mujeres y organizándose en la doble militancia como sindicalistas y como mujeres .

Mujeres Libres no fue sino la natural consecuencia del trabajo de sus predecesoras, solo en una tierra bien abonada pudo dar fruto una or-

ganización pionera y vanguardia de la defensa de los derechos de las mujeres, horizontal, obrera, autónoma en sus decisiones, pero solidaria en sus trabajos.

Y junto a ellas, otras mujeres, de quien sin duda Federica Montseny es el máximo exponente, optaron por la única militancia, la sindical, codo con codo con sus compañeros y quizás temiendo que las organizaciones de mujeres minaran las fuerzan y las energías necesarias para llevar adelante la Revolución.

Pero a pesar de la enorme labor y trascendencia de Mujeres Libres, a pesar de la dura militancia de tantas mujeres en la larga noche del franquismo, que fueron encarceladas, atendieron a los presos, difundieron propaganda.... a pesar del intento de mantener la llama de Mujeres Libres desde el exilio, a pesar de todo ello, cuando en la mal llamada transición nuevas generaciones de mujeres miraron hacia atrás no las encontraron, enterradas como estaban en 40 años de historia escrita por los vencedores, y la larga cadena de poderes superpuestos, fascistas, comunistas, machistas....

Así pues, las nuevas generaciones militantes pusieron sus ojos sobre la única mujer que la historia había permitido transcender: Federica Montseny, una mujer anarquista que había alcanzado las más altas cuotas del poder en un momento de revolución.

Nunca habían oído hablar de Mujeres Libres, y miraban a esas señoras mayores, que acudían al sindicato, con condescendencia, sin que nadie fuera capaz de entender el alcance de sus palabras, mientras comenzaban a indagar por caminos que hacía años que ellas ya habían recorrido.

Tuvo que ser una investigadora ajena a nuestro pensamiento, Mary Nash, quien pusiera el foco y les diera la luz suficiente como para que alcanzáramos a comprender la inmensa historia que habíamos tenido al lado sin apenas reconocerla.

Entre estas nuevas mujeres volvieron a reproducirse dos líneas de trabajo, las que se fueron incorporando al sindicato, aceptando las

LOS SINDICATOS DE CLASE SE CONSTITUYERON CON PODEROSAS RAMAS DEL METAL Y EL TRANSPORTE, CON CASI LA TOTALIDAD DE SU MILITANCIA MASCULINA, Y SOLO CON EL DEVENIR DE LOS AÑOS, FUERON CRECIENDO RAMAS CON MAYOR PRESENCIA DE MUJERES

.....

reglas del juego existentes, pocas, muy pocas, y las que se organizaron paralelamente en organizaciones feministas, o tratando de crearlas dentro del sindicato.

Para estas mujeres el descubrimiento de Mujeres Libres fue el reencuentro con su identidad, y fueron conscientes de que habían estado debatiendo y buscando un horizonte que ya mucho antes ellas habían trazado.

Pero, tras los oscuros años de la dictadura y el sindicalismo vertical, la reconstrucción anarcosindicalista en general se retomó con parámetros muy masculinizados, dado el panorama laboral heredado.

Los sindicatos de clase se constituyeron con poderosas ramas del metal y el transporte, con casi la totalidad de su militancia masculina, y solo con el devenir de los años, fueron creciendo ramas con mayor presencia de mujeres –banca, administración pública, enseñanza- Y para entonces el sindicato ya estaba asentado, y sus formas más que consolidadas y profundamente masculinas.

Por eso, aunque la llegada de mujeres no se cuestionaba, e incluso eran bien recibidas, el camino de éstas dentro de la organización nunca ha sido fácil.

Nadie puede negar la gran presencia en la actualidad de las mujeres en el sindicalismo libertario, cada vez son más quienes forman parte de los secretariados, coordinan proyectos, acuden y participan de la vida de los locales sindicales, y obviamente, quienes dan la cara y defienden sus derechos y los de sus compañeras en las empresas.

ES DIFÍCIL SEGUIR EL RASTRO DE LAS MUJERES QUE MILITARON EN LA CNT Y LA CGT EN LOS AÑOS 80 Y PRIMEROS DE LOS 90 Y QUE CANSADAS DE OBSTÁCULOS E IMPEDIMENTOS DEJARON EN BUENA MEDIDA LAS ORGANIZACIONES DANDO UN PORTAZO

.....

Y es innegable los cambios que esta presencia produce en sindicatos y formas de lucha, desde las reivindicaciones de instalaciones y material adecuado para ellas en las empresas hasta los pequeños pasos que se van dando para facilitar la participación en la organización de mujeres y hombres con responsabilidades de cuidados, pasando por los cambios de lenguaje, de la imagen de los sindicatos anarquistas hacia el exterior...

Pero estos avances en absoluto han sido lineales ni pacíficos, ha habido compañeros, acostumbrados a las formas y modos previos, que nunca se han resignado a los cambios, entre otras cosas porque significan renunciar a esos pequeños privilegios que les hacen la vida más fácil. No es que nieguen que deba haber compañeras en el sindicato, no, no vaya a pensar alguien que ellos no son feministas- pero cuando les abren las puertas lo hacen con sus condiciones, para que la maquinaria sindical continúe sin desviarse, “y a quien no le convenga, pues que busque otro sitio”.

Y siempre ha habido compañeras, no demasiadas pero siempre presentes, dispuestas a aceptar estas reglas del juego, porque no se han sentido discriminadas –hasta ese punto nos educan para ser sumisas-, porque sinceramente creen que la lucha está en el codo a codo conjunto y ya habrá tiempo para cambiar después las cosas, o porque aceptan las migajas de los privilegios que tienen a bien darles los compañeros.

Sea cual sea la razón, y su poco número, lo cierto es que han jugado un papel muy perjudicial para el avance de la lucha de la igualdad real



Militantes de Libertarias

dentro del anarcosindicalismo, ellas siempre han sido el argumento para rechazar la discriminación, su ejemplo ha proporcionado una coartada para seguir como se estaba a los compañeros más renuentes a renunciar a su estatus.

Como consecuencia, es difícil seguir el rastro de las mujeres que militaron en la CNT y la CGT en los años 80 y primeros de los 90 y que cansadas de obstáculos e impedimentos dejaron en buena medida las organizaciones dando un portazo.

Sin embargo, su esfuerzo no fue en vano, y ya en los 90 volvieron a surgir grupos de mujeres -Mujeres Libres, Libertarias...- en diversos territorios, que a pesar de seguir sin tenerlo fácil, se encontraron con sustanciales mejorías, fruto del trabajo de sus predecesoras.

Grupos que, cada una en su territorio primero, y tejiendo redes con el resto después, han ido construyendo un discurso y poniendo en la agenda de las organizaciones un modelo de sindicato más inclusivo, más social, con la voluntad de que transversalice y se cambien definitivamente los modos y discursos heredados del tardofranquismo y que aún siguen asomando en más ocasiones de las que nos gustaría.

Grupos que, a día de hoy, con avances y retrocesos, disoluciones y reorganizaciones, continúan en esa doble militancia de la lucha en la empresa, en la calle, pero también convencidas de que, si quieren conseguir un mundo más justo, si quieren alcanzar la utopía, el primer frente en el que han de ganar la batalla es el de su propio espacio, y por ello, a pesar de duros sinsabores en muchas ocasiones y gracias al apoyo de las unas en las otras, continúan militando en sindicatos libertarios.

Grupos que en absoluto están solos, porque son muchos los compañeros que asumen que el patriarcado está instalado en la sociedad, y es uno de los principales aliados del capitalismo para conseguir la explotación laboral y social; y aceptan sin problema que son muchos los privilegios de los que gozan, e incluso están dispuestos a trabajar para suprimirlos. Igual que las mujeres hemos de hacer el esfuerzo de acoger, incorporar y hacer nuestras las luchas de mujeres atravesadas por otras discriminaciones -precariedad, raza, sexualidad...- Porque sin duda aceptar la inclusión sin fisuras, aunque el patriarcado se empeñe en contradecirnos, será beneficioso para TODES, TODAS, TODOS.



Acción de Futuro Vegetal en la Torre Emperador, en Madrid contra la represión a las activistas climáticas en Europa y EEUU.
Alberto Astudillo (El Salto)

DOSIER

DECRECIMIENTO Y SINDICALISMO

Chema Berro

CGT-LKN Nafarroa

El decrecimiento no es una opción, forma un paquete con el sistema económico y el modelo social, la existencia de límites pone un tope al crecimiento. La única opción está en el cómo de ese decrecimiento. Iremos hacia un decrecimiento impuesto, en guerra competitiva por los recursos, con una sociedad cada vez más desigual y en la que impere el sálvese quien pueda, si no somos capaces de impulsar un decrecimiento voluntario, sensato y humano, en el que el buen vivir no equivalga a incrementar el consumo. Mejor no es igual a más.



"Los billonarios no deberían existir". Activistas por el clima pintan el superyate de la familia Walmart en Barcelona el 8 de septiembre de 2023. Foto Mar Sala, El Salto

E L CAPITALISMO -SISTEMA ECONÓMICO ATRAPADO POR LA DINÁMICA DE LA COMPETITIVIDAD GENERADA POR ÉL MISMO- CARECE DE CAPACIDAD DE FRENADO, NO LE QUEDA OTRA QUE SEGUIR HUYENDO HACIA ADELANTE, AUNQUE ESO SUPONGA ACERCARSE A VELOCIDAD CRECIENTE A ALGÚN TIPO DE ABISMO.

.....

Tenemos que considerar el capitalismo bajo dos aspectos: sistema económico y modelo social, ambos en perfecta sintonía. En cuanto sistema económico es un mecanismo con vida propia, atrapado en las dinámicas que él ha generado y en el que todo viene dado como si de fenómenos naturales se tratase. En cuanto modelo social invade la totalidad del mundo y todas las facetas de la vida, los modos de vivir y de ser, aun de aquellas personas que excluye. Una auténtica civilización cuyo eje es el consumo.

Nuestra situación actual ha ido acumulando problemas: calentamiento global y catástrofes naturales asociadas, agotamiento de recursos (alimentos y agua incluidos) y como consecuencia del modelo desarrollista, aumento de las desigualdades, guerras con cada vez mayor capacidad de destrucción, pandemias, migraciones masivas, degradación del Estado del bienestar y los servicios públicos, quiebra de la democracia formal...; todo esto, junto a otros factores hoy imprevisibles, evidencian un momento de ruptura a una escala nunca antes conocida que parece amenazar no solo nuestro modelo de desarrollo sino también la supervivencia de la humanidad.

El capitalismo -sistema económico atrapado por la dinámica de la competitividad generada por él mismo- carece de capacidad de frenado, no le queda otra que seguir huyendo hacia adelante, aunque eso suponga acercarse a velocidad creciente a algún tipo de abismo. Tampoco parece capaz de refrenarse nuestra sociedad de consumo, atrapada también en la competitividad y en un feroz individualismo e inmediateismo.

VENIMOS VIVIENDO EN UNA SOCIEDAD CERCO, CON UNOS ADENTROS CÓMODOS Y ABUNDANTES Y UNOS AFUERAS INHÓSPITOS. EL CAPITALISMO EXTRAÍA ABUNDANTE RIQUEZA DE LOS AFUERAS, PARTE DE LA CUAL PODÍA INVERTIRLA EN LA COMODIDAD DE LOS ADENTROS. NO OTRA COSA HA SIDO EL ESTADO DE BIENESTAR.

.....

El sistema económico para seguir funcionando necesita generar desigualdades, y conforme sus problemas se agravan, requiere desigualdades crecientes. Esas desigualdades entran en el modelo social, cada día más desigual en su interior. No todas las desigualdades son equivalentes, hay una línea divisoria por debajo de la cual no se alcanza a satisfacer las necesidades vitales, mientras que por encima de ella nos adentramos en lo superfluo. Estar en uno u otro lado hace de la desigualdad algo cualitativo, no solo cuantitativo.

Venimos viviendo en una sociedad cerco, con unos adentros cómodos y abundantes y unos afueras inhóspitos. El capitalismo extraía abundante riqueza de los afueras, parte de la cual podía invertirla en la comodidad de los adentros. No otra cosa ha sido el Estado de bienestar. El agotamiento de los recursos impide mantener ese esquema, y los afueras van entrando en nuestras sociedades: pobreza severa, mordidas en los servicios públicos, aminoración del Estado de bienestar. Incluso la aproximación de la guerra es signo de ese desplazamiento del cerco a nuestro interior.

La misma ciencia, en cuyas soluciones hay quien confía y que puede seguramente retrasar el proceso, es una ciencia ignorante, capaz de solucionar determinados problemas, pero no de prever los problemas mayores que esas “soluciones” generan en el medio plazo. Los problemas se acumulan, se resuelve el hoy oscureciendo el

IREMOS HACIA UN DECRECIMIENTO IMPUESTO, EN GUERRA COMPETITIVA POR LOS RECURSOS, CON UNA SOCIEDAD CADA VEZ MÁS DESIGUAL Y EN LA QUE IMPERE EL SÁLVESE QUIEN PUEDA, SI NO SOMOS CAPACES DE IMPULSAR UN DECRECIMIENTO VOLUNTARIO, SENSATO Y HUMANO, EN EL QUE EL BUEN VIVIR NO EQUIVALGA A INCREMENTAR EL CONSUMO. MEJOR NO ES IGUAL A MÁS.

.....

mañana. Sí hay que reconocer todavía al capitalismo cierta capacidad de desplazamiento de los efectos más negativos: las guerras, las hambrunas, los efectos más severos del cambio climático, los desplazamientos masivos de población... se sufren de manera prioritaria en otras latitudes. ¿Hasta cuándo?

El decrecimiento

El decrecimiento no es una opción, forma un paquete con el sistema económico y el modelo social, la existencia de límites pone un tope al crecimiento. La única opción está en el cómo de ese decrecimiento. Iremos hacia un decrecimiento impuesto, en guerra competitiva por los recursos, con una sociedad cada vez más desigual y en la que impere el sálvese quien pueda, si no somos capaces de impulsar un decrecimiento voluntario, sensato y humano, en el que el buen vivir no equivalga a incrementar el consumo. Mejor no es igual a más.

Hay que tener en cuenta, además, que en el decrecimiento que ya viene produciéndose paulatinamente, es previsible que haya disrupciones o saltos que nos acerquen de forma más acelerada a un desmoronamiento de carácter más total.

El decrecimiento voluntario o sensato trata de evitar o poner freno a ese proceso y, a la vez, paliar las consecuencias más crudas que ya está acarreado y que se irán agravando.

E NTRADOS EN UNA SITUACIÓN DE BIENESTAR RELATIVO SEGUIMOS CORRIENDO TRAS LA ZANAHORIA DE LOS INCREMENTOS DE NIVEL ECONÓMICO. LAS LUCHAS, YA NO CLARAMENTE DIGNAS DEJARON DE GENERAR DIGNIDAD, TAMPOCO SOLIDARIDAD, Y ACABARON POR ADSCRIBIR A LA TODAVÍA CLASE OBRERA AL CAPITALISMO

.....

L AS CONDICIONES DE TRABAJO DEBEN SER REIVINDICACIÓN MUY POR DELANTE DE LOS INCREMENTOS SALARIALES: DISMINUCIÓN DE RITMOS Y DE TURNOS, SEGURIDAD Y SALUD LABORAL, TRABAJO EN CONDICIONES NO LESIVAS Y REDUCCIÓN DE JORNADAS... EN DEFINITIVA, APOSTAR POR LA CALIDAD DE TRABAJO Y DE VIDA, POR ENCIMA DE LOS INCREMENTOS DE CONSUMO

.....

Una de ellas, no pequeña, es el incremento de las desigualdades, esa pendiente que el capitalismo sistema necesita incrementar para mantener su rodada. En la medida que se acumula la riqueza, se acumula también la pobreza, es aquella la que provoca ésta y la asfixia; su simultaneidad destruye toda dignidad, por eso hoy la riqueza se exhibe impudicamente.

Necesitamos un cambio de rumbo.

Qué sindicalismo

Nos afecta directamente al sindicalismo, también necesitado de un cambio de rumbo.

Cuando en los años '60 y '70 exigíamos y conseguíamos reivindicaciones económicas, éstas estaban en nivel próximo a las necesidades vitales, las luchas se contagiaban, generaban solidaridad y dignidad, y hacían a las personas

trabajadoras adversas al capitalismo, él era el enemigo.

Pero la relación de los bienes materiales con otros de tipo finalista o no materiales o espirituales es variable. Cuando están en el nivel de las necesidades básicas para el mantenimiento de la vida merecen toda prioridad, la vida es condición para que pueda haber otra clase de aspiraciones. Pero si mantienen esa prioridad cuando se adentran en lo superfluo, mediante la pulsión insatisfacción/adquisición de nuevos bienes, asfixian la búsqueda de bienes finalistas: la solidaridad, la dignidad, la universalidad...

Algo de eso nos ocurrió. Entrados en una situación de bienestar relativo seguimos corriendo tras la zanahoria de los incrementos de nivel económico. Las luchas, ya no claramente dignas dejaron de generar dignidad, tampoco solidaridad, y acabaron por adscribir a la todavía clase obrera al capitalismo. Además en ese perseguir la zanahoria nos dejamos arrebatar todo lo demás: condiciones de trabajo, igualdad y unidad interna..., calidad de vida en definitiva.

Luego vinieron las altas cuotas de paro que también soportamos demasiado pasivamente. El paro trajo la precariedad en las contrataciones, las Empresas de Trabajo Temporal (ETTs), las diferentes escalas salariales... Hoy podemos volver a las contrataciones indefinidas porque ya han convertido todo trabajo en precario y degradado en sus condiciones.

Un sindicalismo decrecentista debiera marcarse dos objetivos: las condiciones laborales y el reparto del empleo.

Las condiciones de trabajo deben ser reivindicación muy por delante de los incrementos salariales: disminución de ritmos y de turnos, seguridad y salud laboral, trabajo en condiciones no lesivas y reducción de jornadas... En definitiva, apostar por la calidad de trabajo y de vida, por encima de los incrementos de consumo. Tendría que ir acompañada de la eliminación de las subcontratas, de las dobles y triples escalas salariales y, por supuesto de las horas extras.



Acción de Futuro Vegetal en la Torre Emperador, en Madrid contra la represión a las activistas climáticas en Europa y EEUU.
Alberto Astudillo (El Salto)

LA PROPUESTA DEL REPARTO DE TRABAJO PODRÍA AYUDAR A LA UNIFICACIÓN DE LOS INTERESES DE LAS PERSONAS ASALARIADAS Y A LA RECUPERACIÓN DE LA INICIATIVA SINDICAL Y A HACER DEL SINDICALISMO OTRA COSA

El reparto del trabajo no es idéntico a la disminución de jornada. Poco tiene que ver con la propuesta en boga de la semana de cuatro días. Es disminución de jornada con la exigencia de generación de los puestos de trabajo equivalentes a la suma de horas reducidas. No tratamos de venderlo por su posibilidad de disminuir el absentismo y mejorar la productividad, lo defendemos para acabar con el paro y la desigualdad que introduce, lo defendemos para frenar la ca-

rrera productivista consumista, lo defendemos para separar y priorizar la calidad de vida de los incrementos de consumo, lo defendemos desde un punto de vista decrecentista. Para consumir menos no necesitamos ganar más.

Con frecuencia al hablar del reparto del empleo surge la pregunta: ¿con o sin reducción salarial?, muy indicativa de la poca voluntad por esa propuesta. Lo sustantivo es el reparto del empleo, lo de si se hace con o sin disminución salarial es lo adjetivo, y dependerá de la capacidad de presión. No es descartable un reparto del empleo con una reducción salarial, en todo caso no equivalente al tiempo reducido. Hay salarios que sí pueden disminuir con el reparto del trabajo y otros que no solo no pueden, sino que deben incrementarse. Y siempre el reparto del empleo, con o sin reducción salarial, debe ir ligado a la reducción de los abanicos salariales.



*Acción de Futuro Vegetal en la Torre Emperador, en Madrid contra la represión a las activistas climáticas en Europa y EEUU.
Alberto Astudillo (El Salto)*

El con o sin reducción salarial no equivale a que sean las personas trabajadoras quienes asumen el costo del reparto del trabajo, dejando irse de rositas a los beneficios empresariales. Esos beneficios no queremos pelearlos en el terreno de los incrementos salariales sino en el de las condiciones de trabajo que se hablaban antes.

La propuesta del reparto de trabajo podría ayudar a la unificación de los intereses de las personas asalariadas y a la recuperación de la iniciativa sindical y a hacer del sindicalismo otra cosa. Hoy el sindicalismo, como el conjunto de “la izquierda”, no pasa de ser izquierda y sindicalismo del capital, algo que no se resuelve con una mayor radicalidad sino con un cambio de orientación.

Y todo ello siendo consciente de que el decrecimiento no es una propuesta para la que soplen vientos favorables, que tampoco lo van a ser para su concreción en reparto del empleo. El tema es si queremos algo o no queremos nada, si nos acomodamos a poner la vela donde sopla el aire o trabajamos porque el aire sople donde está la vela.

Hoy la única forma de anticapitalismo es el antidesarrollismo, el decrecimiento.

Añadidos

1. Hablamos en este escrito sobre reparto del trabajo (empleo), pero quede claro que incluye el reparto de todos los trabajos. La participación en el de cuidados.
2. La propuesta decrecentista abre muchas puertas al crecimiento en otros terrenos distintos del de la producción y el consumo: cuidados, calidad de vida, libertad, tiempo libre, cultivo de diversas inclinaciones, relaciones personales, participación en lo colectivo...
3. Parecería que nos estuviéramos refiriendo a un solo país, pero si no tenemos en cuenta la situación global del mundo, las diferencias que en ese nivel se mantengan, acabarán por entrar en nuestra sociedad. Es decir: el decrecimiento de los países desarrollados tiene que ser, suficiente como para permitir que los menos desarrollados sigan creciendo.

A LO LARGO DE ESA HISTORIA, LA HUMANIDAD HA IDO TOMANDO DECISIONES, ELABORANDO PENSAMIENTO Y OPTANDO POR UNA DE LAS VÍAS QUE SE LE OFRECÍAN EN LAS ENCRUCIJADAS. EN ELLAS HA IDO PREVALECIENDO LA AUTONOMÍA HUMANA, LA FALTA DE SENTIDO DEL LÍMITE, LA LIBERTAD DESPRENDIDA DE TODO CARÁCTER DE AJUSTE, LA INDEPENDIZACIÓN DE LA RAZÓN DE TODA OTRA CAPACIDAD HUMANA Y DE TODO OTRO CRITERIO VALORATIVO, SU REDUCCIÓN A RAZÓN CIENTÍFICA Y UTILITARIA, EL PREDOMINIO DE LA CANTIDAD...

.....

4. Entre nosotras se da la tendencia de hacer culpable de todos nuestros males al capitalismo, lo que es verdad, pero no es toda la verdad. Lo que hoy ocurre no se debe a los últimos doscientos años de capitalismo, viene fraguándose a lo largo de la historia de la humanidad, o mejor, de la civilización occidental hoy predominante y convertida en universal. El capitalismo es el agente perversamente adecuado a los tiempos a que hemos llegado; como también el comunismo lo fue en su etapa.

Es todo un ciclo humano lo que hay que cuestionar, y sin perder de vista que ese ciclo humano está dentro de otros ciclos más amplios y sujeto a ellos: el de la naturaleza y aun el cósmico.

A lo largo de esa historia, la humanidad ha ido tomando decisiones, elaborando pensamiento y optando por una de las vías que se le ofrecían en las encrucijadas. En ellas ha ido prevaleciendo la autonomía humana, la falta de sentido del límite, la libertad desprendida de todo carácter de ajuste, la independización de la razón de toda otra capacidad humana y de todo otro criterio valorativo, su reducción a razón científica y utilitaria, el

LA HISTORIA REQUIERE CONTINUIDAD, CADENCIA, RITMO PROPIO, Y ES CAPAZ DE ENGULLIR TODOS LOS SOBRESALTOS, LO QUE NOS OBLIGA A TRABAJAR SOBRE LO COTIDIANO, SOBRE LA NORMALIDAD, A IMPULSAR LOS CAMBIOS QUE ELLA ADMITE, DÁNDOLES TODA LA DIMENSIÓN SOCIAL Y POLÍTICA, ASENTÁNDOLOS E INCORPORÁNDOLOS A UNA NUEVA NORMALIDAD

.....

predominio de la cantidad... Nuestra situación se viene fraguando en todo ese proceso, tiene mucho de “peso histórico”, de acumulación de errores concatenados más amplios y generales.

Con esto, el decrecimiento al que estamos abocados, con sus disrupciones y su previsible implosión o colapso, supondría no solo la caída del capitalismo y su modelo social, también la de la civilización y el actual ciclo humano. No implicaría necesariamente la desaparición total de la humanidad, pero sí la apertura de un ciclo distinto, una suerte de reinicio, con más o menos vínculo con el actual.

¿Quiere esto decir que no haya nada que hacer? En absoluto, quiere decir que nuestro quehacer necesita un replanteamiento no solo táctico y estratégico sino de más calado. Venimos queriendo “hacer historia”, irrumpir, darle un giro radical. Pero la historia requiere continuidad, cadencia, ritmo propio, y es capaz de engullir todos los sobresaltos, lo que nos obliga a trabajar sobre lo cotidiano, sobre la normalidad, a impulsar los cambios que ella admite, dándoles toda la dimensión social y política, asentándolos e incorporándolos a una nueva normalidad.

Acabaría así donde empecé. No habrá cambio del sistema económico capitalista, sin cambios en el modelo social capitalista, ni cambios en el modelo social, sin cambios en las formas de vida. Es desde ellos desde donde tenemos que construir nuestra propuesta sindical, social y política decrecentista.



Acción de protesta contra el genocidio palestino en Gaza, ocupando el vestíbulo de la estación de metro de Sol. Madrid, 21 de noviembre de 2023



IMPULSAR LA RENOVACIÓN SINDICAL ES ABRIR CAMINOS AL FUTURO

José Luis Carretero Miramar

Secretario general de Solidaridad Obrera

Se puede experimentar con la conformación de secciones sindicales de centro de trabajo o de cadena de valor, que incorporen gente de distintas empresas (principal, contratas, ETT, estudiantes). Eso no excluye la necesidad de legalizar una sección en cada empresa, pero podría funcionar como un mecanismo interno de coordinación de la gente trabajadora de una determinada cadena de valor, al estilo de los sindicatos únicos o las federaciones de industria.



Manifestación contra el genocidio palestino y el régimen de apartheid de Israel. Madrid, 29 de octubre de 2023

El mundo laboral es un infierno. El trabajo por cuenta ajena es una maldición bíblica y nuestra vida productiva se ha convertido en un angustioso desierto de precariedad, temporalidad, estrés, servilismo y autoritarismo. Los jefes hacen lo que quieren. No tenemos defensa. Nadie quiere resistir, porque resistirse es acabar en la calle. Los sindicatos no nos defienden. Todos son iguales. Mira por lo tuyo y no pretendas hacer frente al patrón. Quien a buen árbol se arrima, buena sombra le cobija.

Así es como define el mundo laboral la clase trabajadora de nuestro país en este momento. Nadie cree que pueda haber esperanza. Viviremos peor que nuestros padres, y nuestros hijos aún peor que nosotras. Los sindicalistas comen gambas en las terrazas, gracias a habernos vendido.

Los obreros y las obreras ya no existen, según las diatribas reiteradas hasta la saciedad por todos los tertulianos televisivos, los patrones de pequeños comercios y los jóvenes aspirantes a intelectuales, académicos y políticos. La clase trabajadora ya no es el sujeto de la Historia, sino su más paciente burro de carga.

¿Por qué estas falaces visiones de la realidad social se han expandido hasta el infinito en las últimas décadas? ¿Por qué la juventud obrera ha mamado hasta la saciedad estas tóxicas doctrinas y las repite acríticamente? ¿Por qué no puede defenderse la clase social que se imaginó “partera de la historia” y rompió en su despertar, en el siglo pasado, todos los diques que condenaban al mundo a una eterna repetición de sí mismo?

Nuestro mercado laboral (el mercado donde se vende y se compra la fuerza de trabajo obrera, es decir, la vida humana misma) ha venido siendo convulsionado por una serie de procesos interdependientes que han edificado el escenario de la desolación que la clase trabajadora está viviendo en estos momentos. Detengámonos a analizar algunos de los pilares fundamentales de una nueva realidad productiva que, en su despliegue, ha delimitado un inédito campo de batalla para la lucha de clases, en el que el sindicalismo se ha enfrentado a retos para los que no estaba preparado.

Flexibilidad y precariedad. La sucesión de reformas laborales como diseño inteligente del sufrimiento obrero.

Las reformas de la legislación laboral han sido continuas desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en 1980. Cada cierto tiempo, el gobierno de turno presenta una nueva propuesta de cambio del ordenamiento laboral. Sin embargo, prácticamente todas estas reformas han constituido, realmente, ofensivas decididas contra los derechos de las personas trabajadoras y sus condiciones de trabajo.

Eso explica el pesimismo irredento que se filtra en todos los ámbitos de la sociedad. En las últimas décadas, hemos pasado de que los despidos improcedentes implicasen la readmisión obligatoria de la persona trabajadora, a discutir hasta donde se puede rebajar la indemnización que ha de cobrar en dicho caso, para irse a su casa. Y la indemnización siempre baja en cada nueva reforma. Hemos pasado del concepto de que las condiciones acordadas en convenio no se podían empeorar en el siguiente, a desentrañar la normativa que permite que las empresas puedan desvincularse unilateralmente de las condiciones pactadas en la negociación colectiva.

No es algo casual ni inesperado. Las reformas laborales han partido de una tesis central que empuja a un creciente desconcierto obrero: la flexibilidad crea empleo.

La teoría es simple; cuántas más facilidades le demos al empresariado para contratar, despedir o cambiar las condiciones de trabajo, más dispuesto estará a invertir su dinero contratando. Por lo tanto, a mayor flexibilidad, menos paro.

Hay quien pretende, además, ornamentar esta argumentación afirmando que, en los mercados cambiantes y complejos de hoy, la mayor flexibilidad permite, también, mayor productividad del trabajo y, por tanto, mayor competitividad de las empresas que, al crecer gracias a ello, “crearán” (de nuevo) más empleos.

Lo cierto es que ese crecimiento desbocado del empleo tras cada nueva reforma laboral fle-

EN SECTORES ESPECIALMENTE PRECARIZADOS ES CADA VEZ MÁS EVIDENTE QUE LAS LUCHAS EXITOSAS SE PLANTEAN CON UNA PLASTICIDAD SOCIAL Y TERRITORIAL MUY AMPLIA. ES DECIR, SE VUELVE MUY IMPORTANTE LA VISIBILIDAD SOCIAL DEL CONFLICTO Y EL APOYO DEL BARRIO. LA APERTURA DE LOCALES SINDICALES BARRIALES EN LAS GRANDES CIUDADES, QUE IMPULSEN ATENEOS QUE MANTENGAN UNA RELACIÓN DIRECTA CON LOS MOVIMIENTOS SOCIALES LOCALES, O LA PARTICIPACIÓN ESTABLE DEL SINDICATO EN LOS ESPACIOS DE ESTOS MOVIMIENTOS Y EN LA PRENSA LOCAL, VAN A SER CADA VEZ MÁS IMPORTANTES.

.....

xibilizadora no ha llegado jamás a producirse. El paro es un fenómeno endémico en el mercado laboral español. De hecho, el nivel de desempleo en el Estado español sigue siendo, décadas después, de los más altos de Europa. Con una circunstancia agravante que no se suele comentar: las cifras de desempleo se multiplican a mucha mayor velocidad en España que en el resto del continente, cada vez que se desata una crisis económica. Los empresarios despiden muy fácilmente (muy flexiblemente) y optan por la extinción del contrato antes de intentar mantener los puestos de trabajo, cambiando las condiciones de su desempeño. La única excepción a esta regla, quizás, la ha constituido la crisis derivada de la pandemia de Covid-19, en la que se han utilizado masivamente las suspensiones de contrato y las reducciones de jornada (los famosos Expedientes de Regulación Temporal de Empleo -ERTE-), en lugar de los despidos, gracias a generosas ayudas públicas

La famosa flexibilidad se ha ido implementado en dos movimientos sucesivos: primero se facilitó la llamada “flexibilidad externa” (generación

de nuevos tipos de contratos y facilitación del despido) y, después, al hilo de la aprobación por la Comisión Europea de su “Libro Verde” sobre la “flexiseguridad”, se pasó a hacer mayor hincapié (sin abandonar la anterior) en la denominada “flexibilidad interna” (facilidades para la modificación unilateral, por parte de la empresa, de las condiciones de desempeño del trabajo).

A esto le ha acompañado una decidida expansión de las dinámicas de “descentralización productiva”, es decir, de subcontratación. Las contratas y subcontratas multiplican la precariedad al fragmentar la fuerza de trabajo y los convenios colectivos, creando diferencias de condiciones de trabajo en el marco de cadenas de valor unitarias. Un proceso que se acompaña de la utilización de formas diversas para operar el mismo efecto: contratas, subcontratas, Empresas de Trabajo Temporal (ETT), empresas multiservicios, falsa autonomía, trabajo-formación... ni el gobierno “más progresista de la Historia” se ha decidido a intervenir de forma definitiva en esta maraña legislativa que permite la fragmentación de la fuerza de trabajo y la huida del Derecho Laboral.

Una huida que se profundiza con el impulso de modelos de negocio vinculados con las nuevas tecnologías como las llamadas plataformas “colaborativas”, pero que también se implementa mediante mecanismos de trabajo-formación que atan a gran parte de la juventud a una especie de minoría de edad laboral perpetua: siempre “en prácticas”, siempre “aprendiendo”, pero siempre con menos derechos.

¿Cómo puede reaccionar el sindicalismo combativo a estas dinámicas? ¿Cómo podemos organizarnos mejor? ¿Qué hacer?

Las alternativas sociales emergen de las luchas reales, una vez son analizadas y debatidas por quienes las implementan. Determinar estrategias no es una ejecutoria específica para expertos o académicos. Si las nuevas estrategias no son comprendidas y asumidas por quienes estarán en la primera línea de las luchas, son papel mojado. Si quienes luchan no teorizan sobre sus pro-

LA LEY RIDER ESTABLECE QUE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES TIENE DERECHO A CONOCER LOS ALGORITMOS EMPRESARIALES QUE AFECTEN A LAS CONDICIONES DE TRABAJO. PERO ESO IMPLICA LA NECESIDAD DE QUE EL SINDICATO DESARROLLE UN MECANISMO ÁGIL DE ANÁLISIS EXPERTO DE DICHOS ALGORITMOS

.....

pias luchas, el proceso de aprendizaje sindical no supera el estadio de una conciencia externa, un pensamiento abstracto de “profesionales orgánicos” que suele provocar errores de bulto cuando se pretende implementar mecánicamente en lo concreto.

Lo que queremos decir es que, desde una revista, podemos hacer propuestas, plantear hipótesis, abrir caminos. Pero sólo la experimentación cotidiana de la clase trabajadora puede forjar las nuevas herramientas. Eso implica un doble movimiento, que se repite en una espiral ascendente: luchar, pensar y debatir sobre la lucha, volver a luchar, volver a pensar y debatir sobre lo que ha pasado.

Veamos, pues, algunas hipótesis para la experimentación sobre un nuevo sindicalismo:

- Se puede experimentar con la conformación de secciones sindicales de centro de trabajo o de cadena de valor, que incorporen gente de distintas empresas (principal, contratas, ETT, estudiantes). Eso no excluye la necesidad de legalizar una sección en cada empresa, pero podría funcionar como un mecanismo interno de coordinación de la gente trabajadora de una determinada cadena de valor, al estilo de los sindicatos únicos o las federaciones de industria.
- El objetivo de las secciones de cadena de valor o de centro de trabajo podría ser forzar formas de negociación colectiva específica



Manifestación contra el genocidio palestino y el régimen de apartheid de Israel. Madrid, 29 de octubre de 2023

en ese ámbito. El ordenamiento jurídico lo permite, aunque las empresas tratan de evitarlo en todo momento.

- En sectores especialmente precarizados es cada vez más evidente que las luchas exitosas se plantean con una plasticidad social y territorial muy amplia. Es decir, se vuelve muy importante la visibilidad social del conflicto y el apoyo del barrio. La apertura de locales sindicales barriales en las grandes ciudades, que impulsen ateneos que mantengan una relación directa con los movimientos sociales locales, o la participación estable del sindicato en los espacios de estos movimientos y en la prensa local, van a ser cada vez más importantes.
- Igualmente, se pueden impulsar hojas o boletines de información local o distrital de los sindicatos, abiertas a las noticias y cartas de opinión de los movimientos sociales, para mantener esa articulación necesaria con lo local. Hablamos de espacios físicos y hojas en papel, porque implican un diálogo efectivo, aunque problemático, que obliga

a intercambiar ideas y a tomar decisiones. Pero, si la participación de la militancia sindical en los movimientos sociales locales es habitual y presencial, esto podría hacerse perfectamente de manera virtual, en las redes sociales, como complemento de una relación que ya existe.

- El uso de las nuevas tecnologías por las empresas, como la Inteligencia Artificial, nos plantea un reto de una magnitud brutal. La Ley Rider establece que la representación de los trabajadores tiene derecho a conocer los algoritmos empresariales que afecten a las condiciones de trabajo. Pero eso implica la necesidad de que el sindicato desarrolle un mecanismo ágil de análisis experto de dichos algoritmos. Hace falta gente que sepa analizarlos, y que sepa, después, explicar de forma clara a la afiliación qué es lo que ha visto. Debemos tener militancia experta en las nuevas tecnologías y, además, impulsar dinámicas de formación de la afiliación en ámbitos relacionados con su aplicación práctica en el entorno laboral.



Recogida de alimentos para despensas solidarias de Madrid, diciembre 2023



Manifestación por una transición ecológica justa. Madrid, 23 de diciembre de 2023

- Un problema evidente del mundo sindical actual es el envejecimiento de la afiliación y la falta de relevo generacional en muchos ámbitos. Hemos de tener presente que ese mismo efecto se está produciendo en toda la sociedad: la nuestra es una tierra con una población cada vez más envejecida, y en la que la ubicuidad del paro juvenil y los mecanismos de “trabajo-formación” de los que ya hemos hablado, impulsan una desconexión creciente de la juventud con respecto a la actividad sindical en la empresa. Rejuvenecer los sindicatos es enormemente

R EJUVENECER LOS SINDICATOS ES ENORMEMENTE IMPORTANTE DE CARA A LAS PRÓXIMAS DÉCADAS, E IMPLICA ESTAR ATENTOS A LOS NUEVOS CÓDIGOS CULTURALES JUVENILES, A SUS FORMAS ESPECÍFICAS DE EXPRESIÓN Y COMUNICACIÓN, Y CONSTRUIR ESPACIOS EN LOS QUE LA JUVENTUD MILITANTE PUEDA INTERACTUAR CON LAS GENERACIONES ANTERIORES Y CONSTRUIR ÁMBITOS DE AUTONOMÍA ORGANIZATIVA Y EXPERIMENTACIÓN SINDICAL

importante de cara a las próximas décadas, e implica estar atentos a los nuevos códigos culturales juveniles, a sus formas específicas de expresión y comunicación, y construir espacios en los que la juventud militante pueda interactuar con las generaciones anteriores y construir ámbitos de autonomía organizativa y experimentación sindical.

- Una cuestión estrechamente relacionada con la anterior, es la cuestión de la clase obrera de origen migrante y de la diversidad en general. Una sociedad envejecida precisará de fuerza de trabajo migrante para sostener la productividad y el sistema de pensiones. Las migraciones no van a parar, sino que van a ir a más. Lo mismo ocurre con las mujeres: pese a los intentos del neoconservadurismo destinados a reconducirlas de nuevo a lo tradicional y lo doméstico, el sistema productivo no se puede permitir que abandonen el mundo laboral.

Eso implica que nuestra sociedad es, y cada vez será más, una sociedad tremendamente diversa. La hegemonía de la clase obrera “blanca, conservadora, masculina, nacional” es una idealización distorsionada de algo que nunca llegó a ocurrir. La clase trabajadora actual es diversa, multicultural, cada vez más feminizada, adepta a todo



Acción de protesta contra el Genocidio Palestino en Gaza, desarrollada en el vestíbulo de la Estación de Sol en Madrid. El día 21 de noviembre de 2023 a las 19h.

LA HEGEMONÍA DE LA CLASE OBRERA “BLANCA, CONSERVADORA, MASCULINA, NACIONAL” ES UNA IDEALIZACIÓN DISTORSIONADA DE ALGO QUE NUNCA LLEGÓ A OCURRIR. LA CLASE TRABAJADORA ACTUAL ES DIVERSA, MULTICULTURAL, CADA VEZ MÁS FEMINIZADA, ADEPTA A TODO TIPO DE RELIGIOSIDADES, COSTUMBRES O FORMAS DE VIDA (INCLUYENDO, POR SUPUESTO, TODAS LAS FORMAS DIVERSAS DE AFRONTAR LA PROPIA SEXUALIDAD)

.....

tipo de religiosidades, costumbres o formas de vida (incluyendo, por supuesto, todas las formas diversas de afrontar la propia sexualidad). Nuestros sindicatos deben hacer un trabajo específico y sistemático para acoger a toda esa diversidad y enfrentar los problemas específicos de cada fragmento de la clase trabajadora, al tiempo que tienen que ser capaces de dotar a esas mismas multitudes diversas de una visión global y de conjunto de los problemas sociales. La lucha feminista, la de la población de ori-

gen migrante, la de la juventud atada al trabajo-formación...son luchas que han de nutrir la actividad y el pensar de nuestros sindicatos. Luchas tan importantes como las que buscan el alza de salarios en el sector industrial. Hay que atender a las necesidades y las luchas de todas y, al tiempo, construir un marco analítico que nos permita entender las bases de la totalidad capitalista que fundamentan los procesos concretos y diversos de explotación y opresión.

- Y, por último, debemos renunciar a todo fatalismo, a todo pesimismo, a toda idea que nos empuje a la inercia, el conformismo o el derrotismo. El mundo va a cambiar. Todo se transforma constantemente. Nuestro trabajo, como personas dignas, es que ese cambio se dé en dirección a la solidaridad y la luz, la libertad y la cooperación. Nuestros sindicatos son herramientas para la liberación humana. El deseo es la principal fuerza motriz de la historia. El deseo que no es ensoñación pasiva, sino construcción de posibilidades y acontecimientos reales. En palabras de Salvador Seguí:

“Como usted ve, queremos, y al querer, se hará”.

José Luis Carretero Miramar



Concentración contra la represión sindical en la fábrica de Airbus de Madrid. 14 de noviembre de 2023

DOSIER

ALGUNAS REFLEXIONES SOBRE LAS SUBVENCIONES Y LAS LIBERACIONES SINDICALES

Francisco Romero

Fundación Salvador Seguí de Madrid

¿Hasta qué punto las subvenciones estatales y/o empresariales y liberaciones sindicales lastran la labor de los sindicatos? Los escándalos han salpicado, sobre todo, a la imagen de CCOO y UGT. ¿Qué se oculta tras esos titulares llamativos? El desprestigio de los sindicatos y líderes del sindicalismo mayoritario afecta a todas las organizaciones en mayor o menor medida. Por lo tanto, es preciso repasar la situación de estos dos aspectos del sindicalismo.

LAS SUBVENCIONES QUE PERCIBEN LOS SINDICATOS SON PRODUCTO DE LAS DIFERENTES LEGISLACIONES Y/O ACUERDOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DE ALGUNAS GRANDES EMPRESAS. TIENEN UNA LARGA HISTORIA QUE NOS REMITE A LA RECUPERACIÓN DE LA DEMOCRACIA TRAS EL FIN DE LA DICTADURA FASCISTA Y POR LO TANTO ES UN ASPECTO QUE ES PRECISO CLARIFICAR Y EVALUAR ADECUADAMENTE.

.....

Las subvenciones

Habitualmente, las llamadas subvenciones a los sindicatos son aireadas y nos olvidamos de que también las reciben los empresarios, la Iglesia católica, la monarquía, las fundaciones, las grandes empresas y un largo etcétera donde todo tipo de instituciones tienen cabida. Las subvenciones que perciben los sindicatos son producto de las diferentes legislaciones y/o acuerdos de la Administración Pública y de algunas grandes empresas. Tienen una larga historia que nos remite a la recuperación de la democracia tras el fin de la dictadura fascista y por lo tanto es un aspecto que es preciso clarificar y evaluar adecuadamente. La subvención más conocida y cuestionada y que aparece en los medios de comunicación con frecuencia, es la facilitada por el Gobierno en función de la representación vía elecciones sindicales obtenida cada año. En el año 2022 la resolución ministerial decía:

2.La cuantía total máxima de las subvenciones a conceder será de DIECISIETE MILLONES DE EUROS.

3.Dicha cuantía se distribuirá entre todas las organizaciones solicitantes que cumplan los requisitos exigidos en plazo, proporcionalmente al número de representantes que hayan obtenido en las elecciones sindicales, y conforme a los resultados en dichas elecciones vigentes a fecha 1 de enero de 2022 ⁽¹⁾.

LOS CURSOS DE FORMACIÓN QUE OTORGA LA UNIÓN EUROPEA, EL GOBIERNO CENTRAL Y LOS GOBIERNOS AUTONÓMICOS DE DIFERENTES ÁMBITOS SUPONEN UNA FUENTE IMPORTANTE DE INGRESOS PARA LOS GRANDES SINDICATOS

.....

Este dato se publica todos los años, pero es una subvención económica menor que enmascara otras más cuantiosas e importantes que pasan desapercibidas para la inmensa mayoría de la población. Las subvenciones no solo son monetarias, también podemos considerar como subvención los locales, unas veces cedidos y otras en propiedad. Será preciso evaluar y cuantificar estas cesiones y adjudicaciones, y en las que están implicadas por lo tanto todas las organizaciones en mayor o menor medida.

Los cursos de formación que otorga la Unión Europea, el gobierno central y los gobiernos autonómicos de diferentes ámbitos suponen una fuente importante de ingresos para los grandes sindicatos. Los escándalos salpican a estos sindicatos mayoritarios cuando se detecta en las inspecciones correspondientes que, a veces, ni siquiera se imparten dichos cursos.

A las subvenciones económicas estatales debemos añadir las de las comunidades autónomas, a veces, en cantidades importantes que también pasan desapercibidas.

Otro aporte no menos importante, lo suponen las subvenciones a fundaciones afines a los sindicatos y que de una manera más o menos regular proporcionan una fuente de ingresos más.

Todo este conjunto de subvenciones ayuda al mantenimiento de las organizaciones sindicales mayoritarias originando despidos y Expedientes de Regulación de Empleo de su personal asalariado cuando por alguna circunstancia los grifos se cierran temporalmente. Esta información es fácil de obtener e incluso está contemplada en sus propios informes económicos. La dependen-

cia de las fuentes del Estado en CCOO y UGT no tienen discusión.

Pero, aún hay más. Hay una parte de las subvenciones que reciben las organizaciones sindicales que es poco conocida, se trata de aquella que es concedida a las secciones sindicales de grandes empresas y administración pública y que no tienen difusión fuera de su ámbito.

Bajo diversas denominaciones, son **los acuerdos llamados de medios sindicales, derechos sindicales, estatutos del delegado, etc. que mejoran el texto poco preciso y concreto de la Ley Orgánicas de Libertad Sindical (LOLS)** con personas liberadas, bolsa de horas, cesión de locales, fondos económicos y que además, tratan de evitar la discriminación de la representación respecto a las condiciones económicas y de promoción del resto de la plantilla. En origen, con este tipo de acuerdos se pretende acabar con la discriminación que supone la negociación entre la empresa o administración con cada uno de los sindicatos. Trata de eliminar el favoritismo y así cada organización tiene los derechos a aquello que recoge el acuerdo.

Si bien la ley establece que: *Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, en razón al desempeño de su representación*, lo cierto es que en muchos casos las personas con representación sindical son asignadas a trabajos de poca cualificación, marginados a la hora de cobrar retribuciones fuera de convenio e incluso no se les asigna puesto de trabajo. Se trata de un “acoso laboral” para desprofesionalizarlos y convertirlos en sindicalistas perpetuos.

Estos acuerdos incluyen medidas para evitar la discriminación, pero en algún caso incluso llegan a proponer la promoción profesional para paliar la posible discriminación (en estos casos, en unos años, las cúpulas sindicales pueden hacer la carrera profesional sin asistir al puesto de trabajo). Esta “discriminación positiva” me parece inaceptable ya que alienta la prolongación en los órganos de gestión sindical. La representación sindical ni puede ni debe ser a perpetuidad.

En algunos de estos acuerdos hay apartados escandalosos que indican que la *liberación requerirá del consentimiento de la Empresa en cuanto a la designación efectuada*, es decir que la persona designada por el sindicato debe de ser del agrado de la empresa. ¿Dónde está la independencia del sindicato?

Las cantidades económicas también pueden ser importantes. En una extinta entidad financiera se repartían entre los sindicatos firmantes de un acuerdo más de 500.000 € en cuatro años. En otros casos es una cantidad fija por el número de representantes sindicales cada año y, solo a veces, las cantidades económicas deben ser justificadas mediante presentación de facturas.

Los sindicatos que no firman estos acuerdos son marginados, están excluidos de las todas las posibles ventajas y se les aplica estrictamente la LOLS. Las empresas y administración exigen la aplicación de todos los apartados de los acuerdos.

Estos acuerdos pueden generar que algunas secciones sindicales de grandes empresas y administración puedan acumular fondos económicos y sindicales y se desarrollen con éxito, mientras otras empresas y sectores sufren penuria económica y sindical.

Es preciso reflexionar, porque si estas situaciones afectan en pequeña escala y de una manera minoritaria, a los sindicatos alternativos, es preciso marcar las líneas sobre las cuales debemos movernos. No se puede olvidar que sin horas sindicales y sin medios económicos la actividad se torna muy precaria y difícil.

¿Bajo qué condiciones se pueden aceptar determinadas subvenciones y firmar o no esos acuerdos sin perder la independencia? ¿Cuáles deben ser las condiciones para que esos acuerdos sean admisibles en una organización? ¿Cómo beneficiar al resto de la organización de los medios que obtienen las secciones sindicales de estas grandes empresas y administración? Hay un gran potencial económico, de horas sindicales y liberados y su utilización exclusivamente en su ámbito impide un crecimiento armónico del sindicato y la solidaridad de unas secciones con

SINDICALMENTE ES MUCHO MÁS INTERESANTE Y EFECTIVO PARA LA ORGANIZACIÓN TENER UN BUEN NÚMERO DE PERSONAS CON HORAS MENSUALES QUE LA ACUMULACIÓN HORARIA EN ESAS POCAS PERSONAS LIBERADAS

.....

mayores capacidades y medios hacia otras cuya situación es más débil y precaria.

¿Venden su independencia los sindicatos en el momento en el que pasan a recibir algún tipo de subvención? ¿A partir de qué cantidad monetaria, metros cuadrados, horas sindicales, liberados, etc. sentenciamos que una organización ha perdido su independencia? Es muy fácil descalificar sin mirarnos en el espejo ya que este espinoso asunto afecta a todas las organizaciones, no solo a las mayoritarias.

Pero si queremos tratar de la integración sindical en el binomio Estado-empresa, no harán falta muchos análisis para comprender **que la preponderancia de los dos grandes sindicatos y su falta de independencia es el producto de su progresiva institucionalización**, otorgándole el papel de barrera frente al conflicto y en beneficio siempre del mantenimiento del actual modelo político, económico y social. Se han convertido en los colaboradores imprescindibles para que los trabajadores acepten medidas lesivas, desde las reformas más leves pasando por los Expedientes de Regulación de Empleo (ERE) u otras demandas del sistema (recordemos la relación privilegiada entre el último gobierno progresista y los sindicatos del régimen en la no reforma laboral y en la ampliación de la edad de jubilación).

En este contubernio, el Estado premia a estos sindicatos a través de la aportación de medios financieros y participación privilegiada en algunas políticas públicas manteniendo una cierta influencia en las negociaciones sobre el mercado de trabajo, además de la obtención de recursos públicos para mantener las estructuras sindicales. Con ambas cuestiones consiguen una mayor presencia

de las organizaciones en la sociedad. **El sistema político da oxígeno a las organizaciones sindicales pero también lo puede retirar en un momento en que el apoyo sindical no sea necesario o se torne molesto.** Este modelo orientado a la concertación mantiene una adaptación parcial a las políticas neoliberales de los diferentes gobiernos y a las demandas empresariales buscando corregir sus excesos y utilizando únicamente la movilización puntual para volver a las mesas de negociación y reforzar así su presencia en las mismas.

¿Qué papel quieren representar las organizaciones alternativas frente a los sindicatos del régimen? ¿Estamos imitando al sindicalismo mayoritario aunque sea a un nivel muy inferior? Acordar determinadas condiciones para la acción sindical no tienen que suponer la integración en la empresa y/o en el Estado. Pero, **es posible esa integración si falta la transparencia, se hace sin el acuerdo de los órganos sindicales correspondientes, si no hay un control y por supuesto si su finalidad no es la solidaridad hacia el resto de la organización.** Es la independencia absoluta de la empresa y del Estado la que nos permite, sin ataduras de ningún tipo, seguir nuestra hoja de ruta.

Los liberados

El apartado de los liberados sindicales también merece un debate necesario pero siempre es aparcado para un futuro lejano. En algunos casos estas liberaciones se prolongan en el tiempo y puede que alejen a estas personas de los problemas de las personas trabajadoras. Vaya por delante que no se está planteando ninguna situación beneficiosa ya que la persona liberada sindical cumple con su jornada realizando actividades necesarias para la organización y seguramente con más responsabilidad y dedicación que en su puesto de trabajo habitual. **La dedicación exclusiva al sindicato permite una mejor formación y especialización**, esto no es discutible. **En algunos casos, el trabajo de estas personas puede ser imprescindible, pero sería conveniente evitar esas situaciones prolongadamente.** Sindicalmente es mucho más interesante y efectivo para la organización tener un buen número de personas con horas mensuales que la acumulación horaria en



Concentración ante la sede de Tecnológica en Madrid durante la huelga del 14 de diciembre de 2023

esas pocas personas liberadas. La rotación sindical es necesaria para que la organización sea dinámica y efectiva y no se perpetúen algunas personas en los órganos de gestión sindical.

Como muestra, en los datos que facilita el Ayuntamiento de Madrid en su portal de transparencia indican que los “liberados institucionales” ascienden a 86 y los “liberados por acumulación de horas” son 94, a 30 de junio de 2023. El número de sindicalistas con liberación es de varios miles tanto en la administración como en las empresas privadas, siendo la inmensa mayoría de CCOO, UGT y de sindicatos corporativos y territoriales.

El interés en las liberaciones es beneficioso, sobre todo, para el funcionamiento de las empresas y de la administración. Pero, **¿qué interesa a la organización sindical? Algunas personas sin necesidad de horas sindicales o liberaciones realizan actividad sindical e incluso participan en secretariados con responsabilidades importantes y por tanto nos demuestran que las elecciones y liberaciones no son del todo imprescindibles para el sindicalismo.**

Un modelo sindical basado en liberaciones sindicales que prolongan esa situación en el tiempo, que acostumbran a formar parte de secretariados de uno u otro tipo de estructuras y que acumulan responsabilidades diversas entiendo

que se encuentra muy alejado de un modelo horizontal y participativo. Revertir poco a poco estas situaciones es una necesidad para que el modelo horizontal sustituya las tentaciones de la organización vertical y con ella, la deriva hacia un modelo autoritario. Para todo esto es necesario formar a la afiliación en todos los aspectos, no solo los jurídicos, y rotar las responsabilidades, aunque, en principio, genere problemas de funcionamiento.

¿Cómo limitar las liberaciones?

El sindicalismo no se reduce exclusivamente a la jornada laboral y al ámbito de la representación. El sindicalismo se puede ejercer con horas sindicales o sin ellas, en el centro de trabajo y en todos los órdenes de la vida. ¿Cómo es posible que personas que ha tenido representación sindical cuando finaliza el periodo establecido o son jubiladas desaparezcan del sindicato y de las movilizaciones?

La organización se construye día a día, las personas pasan pero la organización continua y el sentido de los estatutos y acuerdos, dependerá de quienes los interpreten en cada época. La pregunta que debemos contestarnos es: **¿qué tipo de organización queremos construir para estos tiempos?**

Notas

¹ Ministerio de Trabajo y Economía Social. Resolución del 29 de abril de la Subsecretaría de Trabajo y Economía Social. Para el año 2023 está aprobada la misma cantidad.



Manifestación de Las Kellys de Tenerife el 16 de noviembre de 2023. Foto: El Salto

DOSIER

SALIR DE LA INVISIBILIDAD. SINDICALISMO ALTERNATIVO: RECUPERAR LAS CALLES

Yolanda García Henarejos

Portavoz de la Asociación Las Kellys Benidorm

Fue en pleno verano, un 16 de agosto del 2016 que un grupo de mujeres trabajadoras de la hostelería, más concretamente camareras de piso, decidimos salir a las calles de Benidorm, para denunciar la precariedad y el abuso laboral que venimos sufriendo desde hace años. Algunos ni tan siquiera sabían que existía esa profesión o categoría profesional, éramos simplemente las chicas de la limpieza.



Militantes de Las Kellys Benidorm

ALGO SE ESTABA COCIENDO, CON UNA ORGANIZACIÓN QUE IBA VENCIENDO LAS DIFICULTADES Y EL MIEDO DE MUCHAS MUJERES A SIGNIFICARSE O A SER VISTAS COMO PARTE DE UNA ASOCIACIÓN QUE SEÑALABA LA REALIDAD EN LAS PUERTAS DE LOS HOTELES Y HACÍA VISIBLES LAS MALAS CONDICIONES LABORALES DE MUCHAS MUJERES EN EL PARAÍSO VACACIONAL.

.....

Antecedentes, el entorno

Benidorm es un pueblo volcado en el servicio al turista, donde todo gira alrededor de los hoteles, los empresarios hoteleros, y las cifras de ocupación... pero ¡qué olvido!, invisibilizo a las mujeres que cada mañana salen hacer posible esas cifras millonarias de las que se felicitan cada temporada políticos y empresarios. Un monocultivo empresarial inunda todas las calles de maletas con un trasiego constante de turistas ocupándolo todo. En agosto de 2023 las pernoctaciones en hoteles han superado los 1,3 millones. Estas macro cifras contrastan con la in-

visibilidad absoluta de las trabajadoras de estos establecimientos: somos invisibles incluso para el propio turista clientes de los hoteles.

Desde aquel 16 de agosto del 2016 hubo un punto y aparte en la relación entre las miles de mujeres que cada mañana salen a trabajar, cuando aún apenas está amaneciendo, y otros interlocutores de este municipio, como pueden ser las instituciones locales, la patronal hotelera y -por qué no decirlo- desde los sindicatos mayoritarios que hasta ese momento se creían únicos representantes e interlocutores de las trabajadoras.

Algo se estaba cocinando, con una organización que iba venciendo las dificultades y el miedo de muchas mujeres a significarse o a ser vistas como parte de una asociación que señalaba la realidad en las puertas de los hoteles y hacía visibles las malas condiciones laborales de muchas mujeres en el paraíso vacacional. Empezaba a salir a la luz pública la precariedad y el abuso callado durante tantos años, y eran las propias trabajadoras quienes alzaban la voz ante el asombro de turistas, el cabreo de empresarios, y el apoyo de muchas personas que en algún momento han tenido camareras de piso entre sus madres, hijas, tías o abuelas.

SE ESTABA FORJANDO UNA FORMA DE HACER SINDICATO MÁS CERCANO, MÁS ACTIVO Y PARTICIPATIVO, SIN JERARQUÍAS, DE TÚ A TÚ. PARECÍA UNA LOCURA, NO ERA UN SOLO CENTRO DE TRABAJO, NI UN MISMO CONVENIO, NI UNAS MISMAS CONDICIONES, NI LAS MISMAS CIRCUNSTANCIAS O SITUACIONES PERSONALES

.....

Organizar lo que parecía imposible

“Si no puedo bailar, no es mi revolución”. Emma Goldman.

Algunas compañeras que empezamos a organizarnos y a contactar con más camareras ya teníamos inquietudes sociales, un bagaje adquirido en distintos movimientos como fueron Las Marchas de la Dignidad o la Plataforma de Afectados por la Hipoteca. De esta manera pudimos enseñar lo que eran las asambleas a otras compañeras que jamás habían participado de manera activa en ninguna asamblea, ni se habían nunca involucrado en denunciar o ser parte de un movimiento organizado por ellas mismas. Las palabras “organización” y “empoderamiento” se convirtieron en esenciales. “Organízate si no quieres que te organicen”. Se estaba forjando una forma de hacer sindicato más cercano, más activo y participativo, sin jerarquías, de tú a tú. Parecía una locura, no era un solo centro de trabajo, ni un mismo convenio, ni unas mismas condiciones, ni las mismas circunstancias o situaciones personales. Nuestras asambleas se convirtieron en verdaderas clases sobre convenios... pero también sobre el papel de las mujeres, las inmigrantes, sobre conciliación familiar, sobre enfermedades derivadas del trabajo. Aprendimos a escucharnos y a debatir, a alzar la mano para votar cualquier acción que se decidía. Las asambleas eran la esencia de la Asociación, ahí se tomaban las decisiones sobre cualquier denuncia que nos llegaban por email o en persona.

AQUELLAS ASAMBLEAS FUERON MUY POTENTES, ASISTÍAN HASTA 90 MUJERES SIMULTÁNEAMENTE Y EMPEZAMOS A PONER PUNTOS PARA AVANZAR. NO FUE FÁCIL AL PRINCIPIO, YA QUE TODAS QUERÍAN CONTAR SU SITUACIÓN, ESAS COSAS QUE LLEVABAN AÑOS AGUANTANDO COMO TRABAJADORAS Y MUJERES

.....

Creamos un grupo para agilizar correos, redes sociales, interponer las denuncias a la inspección o ser portavoces ante los medios informativos, pero siempre todo consensuado.

Conforme iban pasando las semanas, algunas compañeras hablaban con otras, las asambleas que eran mensuales iban creciendo y se intentaba dar solución a todas las situaciones que se planteaban. Algunas venían con cierto recelo, les habían hablado de una asociación de trabajadoras y por redes la cosa estaba calentita, se empezaba hablar claro y todas éramos las protagonistas de la historia.

Aquellas asambleas fueron muy potentes, asistían hasta 90 mujeres simultáneamente y empezamos a poner puntos para avanzar. No fue fácil al principio, ya que todas querían contar su situación, esas cosas que llevaban años aguantando como trabajadoras y mujeres; había un ambiente de camaradería, no faltaba la indignación ante las historias, pero también había risas y abrazos y canciones que luego se cantaban en las concentraciones.

Había que organizar toda esa indignación acumulada durante años.

Las asambleas al final desembocaban en dos líneas de trabajo. Por una parte, la denuncia de la sobrecarga de trabajo, de un trabajo que termina siendo lesivo para la salud, de la falta de valoración que sentimos ante el trabajo que ejercemos, de la subcontratación que empeora aún más las

COLABORAR CON OTRAS CAUSAS Y COLECTIVOS SOCIALES NOS FORTALECIÓ COMO ASOCIACIÓN Y COMO MUJERES. TENER REUNIONES Y LLEVAR PUNTOS EN COMÚN CON LAS DEMÁS ASOCIACIONES DE KELLYS DEL ESTADO NOS HIZO MÁS VISIBLES EN LAS DEMANDAS, Y APRENDÍAMOS UNAS DE OTRAS

.....

LAS DOS HUELGAS GENERALES FEMINISTAS QUE TRABAJAMOS A TRAVÉS DEL MOVIMIENTO DEL 8M NOS DIERON UNA PERSPECTIVA MÁS AMPLIA DE TODO LO QUE AÚN QUEDA POR HACER Y DE LAS DESIGUALDADES QUE AUN SUFRIMOS LAS MUJERES Y SOBRE TODO LAS TRABAJADORAS DE SECTORES FEMINIZADOS, LAS DEL SUELO PEGAJOSO

.....

condiciones y el sentirte invisible como si fueras la prolongación de una escoba.

La segunda parte fue como visibilizar la situación, como hacer frente a estas situaciones laborales y sociales desde una perspectiva feminista de clase trabajadora. Con mucho miedo en la mochila a ser despedidas. Éramos madres solteras, inmigrantes, mujeres sin otra salida laboral, acostumbradas la gran mayoría a callar, desconocedoras de que existe un convenio o que en sus puestos de trabajo tenían delegados que debían velar por su salud laboral y por el cumplimiento del convenio y las leyes de prevención de riesgos laborales. Esa fue nuestra gran misión desde la Asociación, informar, leernos los convenios y poner denuncias a la Inspección de Trabajo. Y, por supuesto, hacer lo que llamaron escraches en las puertas de los hoteles que maltrataban a las trabajadoras. Salir de la invisibili-

dad era importante; hacer partícipe a la sociedad y otros colectivos sociales era necesario para crecer y ser escuchadas en distintos ámbitos.

Alianzas

Colaborar con otras causas y colectivos sociales nos fortaleció como asociación y como mujeres. Tener reuniones y llevar puntos en común con las demás asociaciones de Kellys del estado nos hizo más visibles en las demandas, y aprendíamos unas de otras. Ya éramos una voz que había que escuchar. La asamblea feminista 8M, la Coordinadora Pensionista y la Plataforma de Afectados por las Hipotecas e convirtieron en nuestros aliados sociales y en nuestros apoyos a la hora de las concentraciones. Incluso nos hermanamos con las Aparadoras de Elche, las asociaciones de empleadas de hogar de Valencia, o los estibadores de Valencia que llegaron a venir a una concentración delante de un hotel en Benidorm, fortaleciendo los lazos de las distintas luchas que estaban en la calle. “Quienes solo tiene aspiraciones individuales, jamás entenderá una lucha colectiva”.

Algunas compañeras trabajadoras jamás habían asistido, ni habían oído hablar del 8M como un día reivindicativo de los derechos de las mujeres o del feminismo. Las dos huelgas generales feministas que trabajamos a través del movimiento del 8M nos dieron una perspectiva más amplia de todo lo que aún queda por hacer y de las desigualdades que aun sufrimos las mujeres y sobre todo las trabajadoras de sectores feminizados, las del suelo pegajoso.

Un suelo que el capitalismo necesita para tener sus ganancias, abusando del trabajo de mujeres en clara desventaja debido a la situación social a la que están condenadas, marginación por origen, por estudios, por familias desestructuradas, por violencia de género, por ser familias monomarentales o -como dicen ahora- por código postal.

Participar en las reuniones previas al 8M y vernos aquel día en la manifestación gritando “QUE NO, QUE NO, QUE NO TENEMOS MIEDO”,



Concentración de las Kellys Benidorm

fue como quitarse de encima años de polvo, dejar aparcada por un momento nuestra realidad y unirnos en una marea lila imparable. El feminismo tiene una gran asignatura pendiente aún y es llegar a cada mujer que aquel día por circunstancias sociales y necesidades no pudo unirse a esa huelga: nosotras lo expusimos muy claro siempre en todas las asambleas que pudimos participar.

Al año siguiente, junto a las compañeras de la plataforma feminista de la Marea Baixa organizamos en Benidorm el 8M, nunca se había visto en Benidorm un 8M de verdad, fuera de lo que desde las propias instituciones locales organizaba el Consejo de la Mujer, algo de lo que no íbamos a participar, pues ese no era nuestro feminismo. Aun recordamos aquellas palabras machistas y clasistas de la entonces secretaria general de la patronal hotelera HOSBEC sobre

las camareras de piso, a quienes nos consideraba mujeres que solo llegamos a trabajar en esta profesión por pura necesidad. Eran declaraciones de una mujer que alcanzó el techo de cristal, pero que menosprecia a otras que limpian los cristales de su techo.

Fueron momentos de gran hermandad e implicación colectiva. Como anécdota, hubo personas en nuestra ciudad que empezaron a denominar “Kellysborrokas turismofóbicas” porque afeábamos lo que nos daba de comer, sin ni tan siquiera comprender que estábamos luchando por una forma de entender el turismo de manera distinta, con más calidad y menos aglomeraciones.

Benidorm es una ciudad que en pleno agosto puede llegar a tener más turistas que personas censadas y esto provoca aglomeraciones

en la vía pública, ruidos, suciedad, saturación de las urgencias del hospital comarcal que no puede asumir el incremento de población en el verano.

Llegaron las reuniones políticas a nivel autonómico, nacional e incluso europeas. Recuerdo un artículo de Dani Domínguez de La Marea, “Las esclavas del siglo XXI” sobre la propuesta de directiva europea que llevamos al parlamento de Bruselas invitadas por Podemos y el grupo de la Izquierda Unitaria, para terminar con el cáncer laboral que supone estar subcontratada aun siendo la actividad esencial de los hoteles. Allí estuvimos arropadas por camareras de piso, por la CNT Marsella y por el sindicato de limpiadoras de Londres United Voices of the World. La precariedad en sectores feminizados es global y las luchas se entrelazan.

Kellys: una palabra llena de dignidad

Así fuimos avanzando, con pocos medios económicos, con una mínima cuota, con la venta de camisetas, llaveros y una hucha solidaria que se ponía en las asambleas. No daba ni para tener un lugar propio para reunirnos, y así pedíamos salas en centros sociales de nuestra ciudad, o -mientras estuvo disponible- el propio local de la CGT de Benidorm, para preparar nuestros panfletos y nuestras pancartas, para hacer fotocopias y repartirlas en los hoteles casi a escondidas ya que estaba prohibido hablar de la Asociación las Kellys o de las concentraciones, o poner algún cartel en el comedor de personal de alguna acción, pero existían las redes sociales y el boca a boca.

“Tu has venido a trabajar, no a pensar”, “tú no eres una Kelly”, eran algunas de las contestaciones que recibían las compañeras por parte de las gobernantas, que son nuestras jefas de departamento. Ya no éramos cuatro mujeres ni abandonamos al poco tiempo, como pensaba la patronal. “¿Qué quieren estas mujeres, de qué se quejan? Si con sus representantes nos entendemos, si ellas no representan a nadie” Estas fueron las primeras palabras de una patronal con mucho poder político y económico. Pero no fui-



SOMOS LAS QUE PLANTAMOS CARA A POLÍTICAS QUE NO DAN SOLUCIONES EFECTIVAS A LAS TRABAJADORAS. SOMOS LAS QUE EN PLENA PANDEMIA PARTICIPAMOS DE LAS MESAS POR LA RECONSTRUCCIÓN SOCIAL Y ECONÓMICA, SENTADAS AL LADO DE EMPRESARIOS Y PRESIDENTES DE LA PATRONAL MOLESTOS POR NUESTRA PRESENCIA

.....

mos una moda pasajera, somos las que hablamos en público delante de los hoteles con un megáfono, en las plazas, delante de las mutuas de accidentes de trabajo para protestar por como tratan nuestras dolencias. Somos las que nos acompañamos al juzgado, a las mutuas. Somos las que vamos a programas de radio a poner voz a tantas mujeres, las que entrevistamos en los periódicos locales y nacionales. Somos las que plantamos cara a políticas que no dan soluciones efectivas a las trabajadoras. Somos las que en plena pandemia participamos de las mesas por la reconstrucción social y económica, sentadas al lado de empresarios y presidentes de la patronal moles-



tos por nuestra presencia. Ellos venían hablar de lo suyo a costa del dinero público y nosotras fuimos hablar de las condiciones laborales después de la pandemia. Ellos querían volver a la normalidad y nosotras fuimos a exponer la falta de ética y el abuso laboral. Nos miraron como bichos raros fuera de lugar, pero nuestra palabra tenía más verdad que todos sus negocios y sus normalidades. Las que limpian estaban sentadas en su misma mesa, y a pesar de los nervios fue una pequeña victoria, aunque solo fuera moral. La patronal se llevó las subvenciones y las Kellys se quedaron con la sobrecarga laboral

Aún queda mucho camino que recorrer. Las leyes y los convenios no se cumplen, la reforma laboral no ha terminado con la precariedad, con el abuso de contratos a tiempo parcial, con las horas extras sin cobrar. La validación de las empresas externas en nuestro sector no ayuda a terminar con el abuso laboral. La ministra de Trabajo no fue a por todas, quizás los Clece, Ferrovial, Hotusa y otras aun ejercen su gran poder.

Se olvidó la ministra de aquel acuerdo de gobierno entre Unidas Podemos y PSOE para reformar el artículo del Estatutos de los Trabajadores

AÚN QUEDA MUCHO CAMINO QUE RECORRER. LAS LEYES Y LOS CONVENIOS NO SE CUMPLEN, LA REFORMA LABORAL NO HA TERMINADO CON LA PRECARIEDAD, CON EL ABUSO DE CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL, CON LAS HORAS EXTRAS SIN COBRAR

.....

en el punto 42.1 para que solo se puedan externalizar actividades ajenas a la propia empresa.

Queda una asignatura pendiente y es abrir el movimiento sindical, cuando hablan de las mesas del dialogo social en el gobierno, dejan fuera gran parte de sindicatos y asociaciones que luchan por mejoras laborales, esas mesas están cojas desde hace tiempo.

Alguien dijo que éramos el nuevo sindicalismo , conjuntamente a otras asociaciones en lucha , como son las empleadas de hogar, los repartidores (*riders*), las jornaleras de Huelva... pero en realidad somos esos y esas trabajadoras que no han tenido más remedio que organizarse y movilizarse ante una sociedad que admite la precariedad como algo normal y que los empresarios han sacado provecho ante la pasividad del sindicalismo clásico que ha perdido la esencia de las asambleas y la participación, dejando fuera al personal subcontratado o a trabajadoras poco informadas. Hay trabajadoras que no saben ni tan siquiera quien es su representante sindical en su empresa o que ven en las listas sindicales a sus jefes y esto genera una desconfianza total y más individualismo a la hora de reclamar derechos.

Las distintas asociaciones de Kellys fuimos capaz de despertar esa conciencia social colectiva en muchas trabajadoras, a pesar de que queda miedo en las mochilas de mujeres que no ven salida, mujeres en cuyos hogares llenar el frigorífico depende de ellas.

Mientras una sola trabajadora deba elegir entre sobrevivir o tener derechos, la organización será necesaria. "Si tocan a una, nos tocan a todas".



Lamine Sarr entrevistado por Silvia Agüero en el programa AL Lío de Rojo y Negro TV

DOSIER

SALIR DE UNA CÁRCEL INVISIBLE. LA EXPERIENCIA DEL SINDICATO DE MANTEROS DE BARCELONA

Lamine Sarr

Sindicato de Manteros de Barcelona

En 2015, cuando decidimos formar nuestro propio sindicato, las organizaciones sindicales no hablaban de las personas sin papeles ni de la venta ambulante. Tampoco le daban mucha importancia a la ley de extranjería y a la lucha contra el racismo. Por eso decidimos formar nuestro propio sindicato.



Movilización contra la represión del Ayuntamiento de Barcelona a los vendedores ambulantes

El sindicato de manteros de Barcelona nació en 2015 como respuesta a la represión policial contra las personas migrantes que trabajan en la venta ambulante.

El 11 de agosto de 2015, la policía local de Salou (Tarragona) realizó una redada contra los vendedores callejeros migrantes. Durante la operación, los agentes entraron a registrar la vivienda de Mor Sylla, un trabajador de origen senegalés, que al tratar de huir por el balcón cayó al vacío y falleció. Mor Sylla llevaba 15 años en España trabajando en distintas profesiones. A raíz de la crisis económica de 2008, perdió su empleo y empezó a trabajar en la venta ambulante.

La represión policial de 2015 contra los manteros estaba impulsada por la Ley Mordaza aprobada en julio de ese mismo año, que volvía a criminalizar como delito la venta callejera, que había sido despenalizada en 2010.

Con la Ley Mordaza, las personas dedicadas a la venta ambulante pueden ser detenidas, sometidas a juicio y en caso de condena, perder los papeles, quedando así en situación de indefensión. Por eso es tan importante que se derogue cuanto antes esta ley y por eso en 2015 se formó el sindicato de manteros, para defendernos de los abusos policiales y para luchar por nuestros derechos.

¿Por qué un sindicato?

Inicialmente en el Sindicato de Manteros había personas migrantes originarias de Bangladesh, Pakistán, Gambia y Senegal. Con el tiempo, la asociación pasó a estar compuesta principalmente por senegaleses.

El Sindicato de Manteros no está reconocido legalmente como un sindicato, pero nuestra lucha es la misma que la del resto de sindicatos. Por una parte, la lucha sindical. Denunciamos los abusos que sufrimos en la calle, la persecución policial, el racismo. Por otra parte, proporcionamos asesoramiento legal para conseguir la regularización de los migrantes sin papeles. Tenemos una asesoría legal gratuita, que se sostiene con el trabajo voluntario.

Somos una organización asamblearia, las decisiones importantes se toman en la asamblea, donde todas las personas pueden participar

Resultados concretos de la movilización y la negociación

Gracias a la lucha, hemos conseguido la regularización de 140 personas. Esto es un logro muy importante, teniendo en cuenta que vivir sin papeles es vivir en una cárcel invisible.



SI JUNTAMOS LAS LUCHAS ES MEJOR PARA TODAS LAS PERSONAS TRABAJADORAS, CON PAPELES Y SIN PAPELES

Hemos conseguido sentarnos con la administración a negociar un plan de empleo con los compañeros. Hemos forzado a negociar al Ayuntamiento de Barcelona y a la Generalitat de Catalunya.

Como cualquier sindicato, utilizamos la presión de la movilización para denunciar situaciones injustas y para forzar a negociar a las instituciones y conseguir mecanismos de regularización.

Hemos conseguido formar una cooperativa negociada con los partidos políticos del Ayuntamiento de Barcelona, que en el pleno municipal aprueban la financiación pública para que el proyecto pueda salir adelante. Inicialmente se trata de una cooperativa de vendedores ambulantes de ropa y artesanía en los mercadillos y con el tiempo, la cooperativa crea su propia marca de ropa, Top manta, y abre una tienda física. Además, hemos puesto en marcha un taller de formación de confección, que fabrica ropa para su venta por parte de la cooperativa y por parte de otras empresas. En la cooperativa trabajan 14 personas con contrato y en la asociación otras 7.

¿Por qué formar un sindicato propio y no integrarse en otro sindicato?

En 2015 cuando decidimos formar nuestro propio sindicato, las organizaciones sindicales no

hablaban de las personas sin papeles ni de la venta ambulante. Tampoco le daban mucha importancia a la ley de extranjería y a la lucha contra el racismo. Por eso decidimos formar nuestro propio sindicato.

En las campañas de movilización colaboramos con otros sindicatos como CGT o CNT, pero no tenemos alianzas estables.

Hemos establecido relaciones más permanentes con otros colectivos sociales que no son sindicatos como asociaciones de mujeres migrantes, grupos antirracistas o colectivos de afrodescendientes.

Desde el Sindicato de Manteros de Barcelona hemos realizado viajes de expansión a otras ciudades para ayudar a formar otros sindicatos de manteros. Trabajamos de forma coordinada con otros sindicatos similares que se han formado en Bilbao, Zaragoza, Madrid y Málaga.

¿Qué os gustaría que cambiara en los sindicatos en relación con las personas sin papeles y la venta ambulante?

Los sindicatos podrían hacer más esfuerzos por incluir a los inmigrantes en sus organizaciones. Podrían crear un departamento dedicado a la lucha por los derechos de las personas migrantes y sin papeles.

Los sindicatos no dan la importancia que se merece a las cuestiones que afectan a las personas migrantes y sin papeles. El derecho al asilo, los problemas con los empadronamientos, los requisitos abusivos para la regularización... Desde fuera pueden parecer cosas pequeñas, pero no son pequeñas, son muy importantes, porque son cosas que te cambian la vida. Para poder demostrar el arraigo, necesitas empadronamiento durante tres años, pero hay ayuntamientos donde ponen trabas al empadronamiento de personas migrantes.

Conseguir los papeles supone poder acceder a un contrato y un empleo, poder alquilar una casa, tener asistencia sanitaria.

Si juntamos las luchas es mejor para todas las personas trabajadoras, con papeles y sin papeles.



Protesta de inquilinas de la empresa immobiliària R.

DOSIER

ORGANIZARNOS POR PROPIETARIOS Y GANAR CON LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. EL CASO DE LA INMOBILIARIA R.

Oleguer Bohigas

Sindicat de Llogateres de Catalunya

La clave de esta victoria ha sido la organización colectiva: el hecho de que todas las inquilinas fueran a una. La predisposición para movilizarse y hacer público el caso. Si se hubiera apostado solo por la vía judicial, aparte de dilatar el proceso durante meses o incluso años, no todas las inquilinas hubieran conseguido el retorno de los honorarios, como por ejemplo, aquellas a quien ya se les había agotado el plazo de demanda en los juzgados, o quienes habían pagado en metálico.



Asamblea de inquilinas en mayo de 2023 en la sala Paral·lel de Barcelona

Cuando una inquilina se acerca al Sindicato por primera vez a exponer su problemática, le hacemos todo tipo de preguntas ¿cuándo se termina tu contrato? ¿Estás en prórroga? etcétera. Sin embargo, hay una pregunta que nunca falla ¿el bloque donde vives es todo de la misma propiedad? ¿Sabes si tiene otros inmuebles? Y siempre pedimos que vaya al registro de la propiedad, porque necesitamos saber si su propietario tiene otros pisos alquilados. Te preguntarán ¿de dónde sale esta manía de investigar a la propiedad? ¿Qué tendrá que ver esto con la resolución de mi problema? Pues resulta que es muy importante.

Estar organizada en un sindicato significa, sobre todo, romper el aislamiento. Saber qué pisos tiene tu propietaria significa saber quién son tus coinquilinas, la gente con quien compartes problemáticas e interlocutor. Organizarte con ellas puede ser esencial para resolver tu conflicto. Lo explicaremos con un ejemplo: el de la lucha y victoria de centenares de inquilinas que comparten la misma inmobiliaria, pongámosle el nombre de R, después explicaremos por qué.

Todo empieza a partir de una consulta de lo más habitual. A una afiliada le han cobrado honorarios y su propietaria es una empresa. ¿Es legal? ¡Está claro que no! La Ley de Arrendamientos Urbanos de 2019 establecía que, si el

¿QUÉ HACEMOS FRENTE A TODO ESTO? ¿JUNTAMOS A ESTAS POCAS AFILIADAS Y PREPARAMOS UNA DEMANDA EN LOS JUZGADOS? ¿O INTENTAMOS SER MÁS AMBICIOSAS? Y AQUÍ VIENE CUANDO PONEMOS EN MARCHA UNA HERRAMIENTA CLAVE EN LA LUCHA SINDICAL: EL PUERTA A PUERTA O LAS BRIGADAS INQUILINAS, COMO LE LLAMAN LAS COMPAÑERAS DEL SINDICATO DE INQUILINAS DE MADRID

.....

arrendador era una empresa, los honorarios los tenía que pagar la propiedad. Podríamos haberle dicho que denunciara y recuperara el dinero. Y aquí se hubiera acabado todo. Si no fuera por esta manía que tenemos de investigar a la propiedad. La propiedad del piso de aquella afiliada es una de las muchas empresas de la familia M. La familia M se dedica principalmente al sector químico y, además, ha ido adquiriendo diferentes bloques en la ciudad de Barcelona a través de un entramado de empresas creadas con este fin. ¡Acumula más de 50 bloques, que suman 690 viviendas! Todos administrados por la inmo-

liaria R. Al inicio del conflicto, descubrimos que teníamos algunas afiliadas más vinculadas a este entramado. Se nos ocurrió llamarlas. Y sorpresa, a todas les habían cobrado honorarios de forma ilegal. ¿Será que lo hacen con todo el mundo de forma sistemática? Hagamos una asamblea en un par de bloques y lo comprobamos: efectivamente, a todo el mundo le están cobrando honorarios. A muchas se los habían cobrado en metálico, sin factura. Pero en las asambleas, aparecen otras irregularidades que no esperábamos: graves faltas de mantenimiento de los edificios y los pisos, cobro de gastos y servicios injustificados, y un sentimiento de cabreo generalizado.

Puerta a puerta y asambleas en la escalera para organizarnos

¿Qué hacemos frente a todo esto? ¿Juntamos a estas pocas afiliadas y preparamos una demanda en los juzgados? ¿O intentamos ser más ambiciosas? Y aquí viene cuando ponemos en marcha una herramienta clave en la lucha sindical: el puerta a puerta o las brigadas inquilinas, como le llaman las compañeras del Sindicato de Inquilinas de Madrid. Es muy sencillo: un sábado y un domingo, cuarenta activistas del Sindicato, por parejas, llamamos a todas las puertas de los 53 bloques de la familia M. Octavilla en mano, explicamos a todas las vecinas que lo que les están haciendo es ilegal. Muchas no lo sabían; y algunas ya lo sabían y lo habían aceptado con resignación. El lunes siguiente acuden cientos de inquilinas de R al local del Sindicato. Y entonces empieza la acción. Se deciden unas reivindicaciones mínimas y se establecen representantes de cada bloque con unas tareas básicas: hablar con todas las vecinas, crear un grupo de WhatsApp por bloque y recoger el máximo de firmas apoyando a las reivindicaciones colectivas. En dos semanas recogemos más de doscientas firmas, se afilian al Sindicato otras tantas vecinas y nos presentamos en la sede de la inmobiliaria con los medios de comunicación. Esto es suficiente para asustarlos y la misma semana empiezan las negociaciones con la propiedad, estrechamente vinculada a la inmobiliaria. Después de casi dos meses de negociaciones y asambleas, a mediados de julio, se firma un acuerdo.

Ganamos la primera batalla, pero la lucha continúa

La victoria es inédita e histórica dentro del Sindicato por su magnitud y por sus cualidades. Solo con el retorno de los honorarios cobrados ilegalmente, la empresa tendrá que pagar centenares de miles de euros. La propiedad se compromete al retorno de los honorarios cobrados desde el 2019 a todo el mundo, a centenares de vecinas, tengan o no el recibo de pago; pactamos el retorno de las subidas del IPC por encima del 2%; fijamos un coste fijo para los trámites de gestión de cambio de nombre en los contratos; se consigue un compromiso de reparaciones y mantenimiento en todos los bloques con una comisión de seguimiento para hacerlas efectivas; y por último, se pacta una aportación a la caja de resistencia del Sindicato. A cambio, se nos pide un compromiso de confidencialidad que estipula que no podemos hacer difusión pública del nombre de la familia M o de ninguna empresa o inmobiliaria que esté vinculada.

La clave de esta victoria ha sido la organización colectiva: el hecho de que todas las inquilinas fueran a una. La predisposición para movilizarse y hacer público el caso. Si se hubiera apostado solo por la vía judicial, aparte de dilatar el proceso durante meses o incluso años, no todas las inquilinas hubieran conseguido el retorno de los honorarios, como por ejemplo, aquellas a quien ya se les había agotado el plazo de demanda en los juzgados, o quienes habían pagado en metálico.

Pero la historia no acaba aquí, la lucha continúa. Habernos organizado con centenares de vecinas, no solo es útil para conseguir el retorno de los honorarios, si no para empezar a construir espacios colectivos y generar vínculos dentro de cada finca. De hecho, pasado el verano, empezamos a organizar asambleas de bloque en cada escalera para hacer seguimiento del acuerdo. En dos meses celebramos decenas de asambleas de inquilinas de sus respectivos bloques reunidas en el vestíbulo y ejerciendo democracia directa.

Pronto nos damos cuenta de que la familia R está empezando a incumplir el acuerdo en los

LA LEY VIVIENDA, APROBADA EN MAYO DEL 2023, PROHÍBE EL COBRO DE HONORARIOS Y GASTOS DE GESTIÓN INMOBILIARIA A LOS INQUILINOS, SIN IMPORTAR SI LA PROPIEDAD ES PERSONA FÍSICA O JURÍDICA. Y ESTO HA SUBLEVADO A LOS AGENTES DE LA PROPIEDAD INMOBILIARIA (API), QUE YA HAN EMPEZADO A UTILIZAR TODOS LOS TRUCOS POSIBLES PARA SALTARSE LA LEY. Y NO TENÍAMOS NINGUNA DUDA QUE SERÍA ASÍ, PORQUE LA ESTAFA DE LOS HONORARIOS ESTÁ EN EL CORAZÓN DEL NEGOCIO DE LA FALSAMENTE DENOMINADA “INTERMEDIACIÓN INMOBILIARIA”

.....

plazos en que habíamos pactado. Algunas inquilinas han recibido sus honorarios, la mayoría no. Algunas fincas han sido mejoradas, la mayoría no. Ahora ya estamos organizadas, retomar la lucha es cuestión de convocar una asamblea y que las vecinas tomen la palabra y la decisión de cómo seguir la lucha.

La estafa de los honorarios, una brecha para organizar bloques enteros

Alguien puede pensar que esto es un caso excepcional, que difícilmente habrá otros propietarios que se salten la ley de una forma tan descarada. Pero sabemos que no. La Ley Vivienda, aprobada en mayo del 2023, prohíbe el cobro de honorarios y gastos de gestión inmobiliaria a los inquilinos, sin importar si la propiedad es persona física o jurídica. Y esto ha sublevado a los Agentes de la Propiedad Inmobiliaria (API), que ya han empezado a utilizar todos los trucos posibles para saltarse la ley. Y no teníamos ninguna duda que sería así, porque la estafa de los honorarios está en el corazón del negocio de la falsamente denominada “intermediación inmobiliaria”. Por eso, el caso de las inquilinas de R es un ejemplo y un aviso a todo API que intente co-

brar honorarios camuflándolos bajo otros nombres. Pero también un ejemplo para todas las inquilinas, que ahora saben que pueden evitar esta estafa a través de la organización sindical.

De hecho, la campaña lanzada coordinadamente entre los sindicatos de inquilinas de diferentes territorios del Estado a finales de junio abrió la puerta a nuevas potencialidades en la lucha. En primer lugar, nos dimos cuenta del inmenso sentimiento de rechazo que generan las inmobiliarias en la gran mayoría de las inquilinas: la estafa de los honorarios es solo la punta del iceberg de todo un conjunto de prácticas abusivas y dudosamente legales que provocan rabia entre quienes vivimos de alquiler. En segundo lugar, la estafa de los honorarios, si bien es sistemática, se ha ido implementando a través de distintas fórmulas y encajes jurídicos por parte de las inmobiliarias: sustituir los conceptos de “gastos de gestión” por “reserva”, “asesoramiento legal” o asesoría personalizada (*personal shopper*) o hacer firmar contratos de “servicios” a los inquilinos, son algunas de las técnicas utilizadas para saltarse la ley. Ante cada una de ellas, los equipos jurídicos de los sindicatos hemos tenido que ir desarrollando estrategias para desmontar la estafa y poder exigir el retorno de los honorarios. La particularidad, es que cuando un inquilino llega a la asamblea con “un tipo” de estafa particular, tenemos la capacidad de hacer un rastreo y un llamamiento a todas las inquilinas que también han firmado contratos con aquella misma inmobiliaria. De esta forma, se abre la línea de también poder organizar inquilinas por inmobiliaria. Si bien es un campo que hemos explorado poco hasta ahora, los compañeros del Sindicato de Inquilinas de Madrid, ya han empezado a hacerlo con las inquilinas de Tecnocasa.

La organización sindical llega más allá de la ley

Es evidente, que en el caso de las inquilinas de R una de las claves del éxito ha sido la posibilidad de ir a juzgados con una demanda millonaria. Pero la otra clave ha sido la organización colectiva. Buena parte de los compromisos firmados dentro del pacto por parte de la propiedad, como el cobro de tasas por cambio de nombres en el

contrato, no están regulados por la ley. Gracias a la fuerza sindical, hemos conseguido ir más allá, y esta es nuestra hipótesis como sindicato.

La experiencia de esta lucha demuestra la importancia de elegir bien las reivindicaciones en conflictos colectivos como este. Los abusos que sufrimos como inquilinas son siempre demasiado largos para listarlos. Por eso es tan importante, con grandes propietarios como este, encontrar una o dos reivindicaciones claras que puedan aglutinar a todo el mundo. Aquí han sido los honorarios, en otro caso pueden ser las subidas de precio o el mantenimiento. Demandas sencillas como herramienta para conseguir la unidad. Unidad y organización como primer paso para poder plantear nuevas demandas más ambiciosas en el futuro.

En el ámbito de la vivienda, la impunidad con la que actúan inmobiliarias y arrendadores a la hora de abusar de los derechos de las inquilinas es sistemática. Por eso, no nos quedamos solo con los abusos ilegales, sino que a través de la organización de inquilinas de un mismo propietario, acumulamos fuerzas para llegar a las negociaciones colectivas con la capacidad de ir más allá de la ley, ya sea para que nos devuelvan una fianza, o para conseguir que renueven los contratos de alquiler sin subidas a todas las vecinas del bloque.

No es la primera vez que organizamos varios bloques a la vez: Optimum, Medasil, Lazora o La Caixa han sido ejemplos previos que demuestran que la fuerza colectiva nos permite alcanzar victorias que van mucho más allá de la ley. El gran reto que tenemos como sindicatos es el de ser capaces de construir organización más allá de un conflicto concreto con el arrendador o la inmobiliaria. Ser inquilina implica estar sujeta de forma permanente a la explotación rentista y a una correlación de fuerzas donde si no estamos organizadas entre nosotras, estamos desprotegidas frente a la patronal inmobiliaria. Es imprescindible expandir la cultura de la sindicalización, poner en el centro de los procesos organizativos la politización de las inquilinas y generar comunidades de lucha que permanezcan en el tiempo y tengan la capacidad de activarse cuando sea necesario.



Portavoz del Sindicat de Llogateres explicando el conflicto a prensa en la acción frente a la inmobiliaria



Acción a las puertas de la inmobiliaria para exigir el retorno de los honorarios

LA EXPERIENCIA DE ESTA LUCHA DEMUESTRA LA IMPORTANCIA DE ELEGIR BIEN LAS REIVINDICACIONES EN CONFLICTOS COLECTIVOS COMO ESTE. LOS ABUSOS QUE SUFRIMOS COMO INQUILINAS SON SIEMPRE DEMASIADO LARGOS PARA LISTARLOS. POR ESO ES TAN IMPORTANTE, CON GRANDES PROPIETARIOS COMO ESTE, ENCONTRAR UNA O DOS REIVINDICACIONES CLARAS QUE PUEDAN AGLUTINAR A TODO EL MUNDO. AQUÍ HAN SIDO LOS HONORARIOS, EN OTRO CASO PUEDEN SER LAS SUBIDAS DE PRECIO O EL MANTENIMIENTO

.....



Manifestación por los coeficientes reductores de jubilación. "Matarse a trabajar es una mierda". 25 de septiembre de 2023



REFLEXIONES SOBRE LAS ELECCIONES SINDICALES

Francisco Romero

Fundación Salvador Seguí de Madrid

Hace mucho tiempo que las elecciones sindicales han desaparecido de los debates, se repiten periódicamente en los diferentes sectores y empresas, y solo son noticia los porcentajes obtenidos de representación. ¿No hay balance después de tantos años y tantas convocatorias? ¿Cuáles son las consecuencias de sus resultados? ¿Se puede hacer sindicalismo sin presentarse a las elecciones sindicales? A estas y a otras preguntas no se ha dado respuesta.

LAS ORGANIZACIONES,
A VECES, SE ENCUENTRAN
ATRAPADAS ENTRE LA
ASPIRACIÓN DE SUPLANTAR A
LOS SINDICATOS MAYORITARIOS O
PERMANECER EN LA MARGINALIDAD
QUE HACE MUY DIFÍCIL EL
ABORDAJE DE LOS CONFLICTOS
LABORALES

.....

Si bien es cierto que tras el final del franquismo surgen los sindicatos plenamente legalizados, incluso algunos de nuevo cuño, la reforma política impone que el medio para cuantificar la representatividad de cada uno de ellos sean las elecciones sindicales. Así, las organizaciones con más medios (dinero, locales, etc.) y facilidades empresariales y políticas, alcanzan una representatividad mayoritaria, creciente y sin discusión salvo en algunos territorios y sectores muy determinados. Es un modelo heredado de representación que en su momento, -década de los 70 del siglo pasado-, se adecuaba a las grandes y medianas empresas. El resto de las personas trabajadoras (pequeñas empresas, autónomos, etc.), se quedaba sin representación o en todo caso, por defecto, la asumían y asumen los dos grandes sindicatos. Pues bien, seguimos con el mismo modelo a pesar de los importantes cambios que se han producido en el tejido laboral y empresarial después de casi 50 años de las primeras elecciones sindicales.

Este modelo homologado al estilo del sindicalismo de Europa ha provocado unas consecuencias, ahora muy evidentes, pero que desde el principio formaron parte de una hoja de ruta programada y que podemos caracterizar como: profesionalización de las sindicalistas, burocratización, corrupción, negociación permanente, dependencia económica del Estado, de las grandes empresas y primacía del electoralismo, provocando la desmovilización y descartando la capacidad de las personas trabajadoras para resolver sus problemas.

Para las organizaciones sindicales que se autodefinen como alternativas a ese modelo sindical, y en particular, para las que se etiquetan como anarcosindicalistas, concurrir o no a las elecciones sindicales fue uno de los asuntos a resolver. Salvado aquel obstáculo, se inician dos caminos paralelos de resultados múltiples y contradictorios. Las organizaciones, a veces, se encuentran atrapadas entre la aspiración de suplantar a los sindicatos mayoritarios o permanecer en la marginalidad que hace muy difícil el abordaje de los conflictos laborales. Ese equilibrio entre las dos posiciones más extremas, es preciso analizarlo y sopesar las posibles ventajas e inconvenientes, consecuencias y problemáticas que han generado y generan.

Obtener un número determinado de delegados sindicales permite realizar una actividad sindical más efectiva en aquellas empresas de tamaño mediano y grande, con diferentes centros de trabajo y centenares o miles de trabajadores. Sin acudir a las elecciones sindicales, no existe un crédito horario mensual y en épocas de escasa movilización, el sindicalismo se convierte en una tarea titánica, exige dedicación y esfuerzos muy importantes.

El modelo de comités de empresa como organismo unitario de los diferentes sindicatos ha fracasado, salvo en conflictos puntuales, locales o coyunturales. Ha quedado desacreditado, marginado y sustituido por el funcionamiento de las secciones sindicales de las diferentes organizaciones. Es un modelo que elimina la participación de los trabajadores, y, en consecuencia, la toma de decisiones se delega en muy pocas manos, obviándose la asamblea e incluso la consulta a los trabajadores antes de la firma de los posibles acuerdos o convenios.

Aquellos que, desde un hipotético y cuestionable purismo, o porque tienen dificultades para participar en el proceso electoral, o simplemente deciden no presentarse a las elecciones, también han recorrido distintas fases en su desarrollo. Cubrirse con el manto de permanecer fieles a los principios es muy loable pero también supone un desprecio a la inmensa mayoría ya que



Manifestación por los coeficientes reductores de jubilación. "Matarse a trabajar es una mierda". 25 de septiembre de 2023

con la automarginación se consigue que nuestras propuestas no sean conocidas. Sin embargo, presentarse o no a las elecciones no debería ser un problema, legítimas son las dos posturas. La cuestión es dilucidar en qué ocasiones es más apropiada una táctica u otra. Sin representación sindical, en ocasiones, se obtienen triunfos en pequeñas empresas a través de una lucha directa que, además, a veces implican a otros agentes sociales como vecinas, usuarias, etc. Las elecciones sindicales deben ser una herramienta para potenciar las secciones sindicales y la acción sindical en la empresa, y no un fin en sí mismas. Así se entendió en el Congreso de Unificación del año 1984 de CNT (después CGT).

Pero empecemos a analizar los problemas que se generan. Hay importantes sectores de personas trabajadoras en cuyas empresas no existe el derecho a la libertad sindical y que

son perseguidas si pretenden cualquier tipo de denuncia, organización o movilización. Son silenciadas porque dentro de esas empresas existe una dictadura abierta que amenaza con el despido.

Participar en las elecciones sindicales para algunos sindicatos alternativos es una carrera de obstáculos, no es un paseo triunfal. Empezando por las empresas que despliegan todo tipo de medidas: despido de las posibles candidatas, detectives, amenazas a la familia, sobornos, apoyo a candidaturas afines a la empresa, etc. El empresario no quiere sindicatos y menos a quienes tienen fama de "radicales". Continuamos por los propios sindicatos rivales (CCOO, UGT y otros), con sus expertas en elecciones sindicales, que también utilizan cualquier tipo de artimañas legales o ilegales para desbancar a las organizaciones competidoras.

LA CGT Y LOS SINDICATOS ALTERNATIVOS ESTÁN OBLIGADOS A ASUMIR NUEVAS FUNCIONES QUE VAN MÁS ALLÁ DE LA AFILIACIÓN Y DE LOS CENTROS DE TRABAJO COMO NÚCLEOS DE LUCHA

.....

LAS ELECCIONES SINDICALES DENTRO DE LAS EMPRESAS, ES UN MEDIO QUE DEBE PERMITIR UN SINDICALISMO PARA TODAS LAS PERSONAS, ABARCANDO NO SOLO A LA EMPRESA MATRIZ, TAMBIÉN AL PERSONAL EXTERNO Y A SECTORES DONDE LA ORGANIZACIÓN NO TIENE PRESENCIA, ESE ES EL RETO

.....

Salvado el primer impedimento, para competir, la sección sindical se convierte en una maquinaria electoral. En primer lugar, confeccionando la candidatura con las personas afiliadas y si no es posible, buscando la colaboración de independientes para completar la candidatura. Hay que presentar candidaturas, a ser posible, en todos los centros de trabajo de la empresa y en ese afán se sacrifican, a veces, las ideas y el perfil de las candidatas. Así, en ocasiones son elegidas personas que no van a realizar ninguna labor sindical, simplemente han prestado su nombre para completar la lista. En otros casos, y esto es más grave, hay personas de ideas muy diferentes a las de la organización u oportunistas que buscan algún tipo de prebenda o beneficio. CGT no es un sindicato corporativo, defendemos unas mejores condiciones en la empresa, sector, etc. pero tenemos un proyecto social diferente de esta sociedad individualista, capitalista, machista, etc. No todas las personas pueden afiliarse, hay trayectorias y conductas que no se pueden permitir. Es oportuno recordar que cuando nos afiliamos a CGT, nos afiliamos al sindicato (de

rama, oficios varios o único), no a la sección sindical de la empresa u organismo administrativo. Por lo tanto, la afiliación está condicionada por la aceptación de los estatutos y acuerdos de congresos, conferencias, etc.

Pasado el proceso electoral procede reorganizar a la sección sindical para que ese crédito horario se utilice adecuadamente y potencie la acción sindical. En consecuencia, las horas sindicales y/o de militancia deben atender a las diferentes tareas y convocatorias de la organización, no son para su uso exclusivo en la empresa ya que, en este caso, se cae en el criticado corporativismo.

Pero el trabajo sindical, puede tender a acumularse en aquellas personas con más experiencia y predisposición. Involuntariamente, o no, se empiezan a acumular tareas. Es habitual, que, si la empresa lo permite, las horas se acumulen en unas personas determinadas e incluso que alguien pueda ser liberada por acumulación de las horas sindicales del resto. Pero la representación sindical ha sido elegida para llevar a cabo los acuerdos de la organización, no es un privilegio, y no se pueden tomar decisiones al margen de la asamblea y esto no se puede olvidar. Gestionar, en ningún caso decidir. Las elecciones sindicales no se pueden asimilar como las políticas, cuya participación queda relegada a votar cada cuatro años. Hay una responsabilidad en la persona que sale elegida, es "delegada" y eso supone que la opinión se debe recoger, debatir, transmitir y decidir si es preciso en la base. No es un aval para hacer aquello que pudiera parecer más oportuno y acertado.

En caso contrario, se van estableciendo en la empresa grupos diferenciados, representantes sindicales con mayor o menor implicación, la afiliación, y, por último, el resto de la plantilla. Combatir esta estratificación es complicado pero necesario ya que sin la participación de los trabajadores no es posible el sindicalismo de movilización que debemos propugnar. Es fácil caer en el sindicalismo de gestión y servicios, sin necesidad de participación y dedicado a resolver pequeños problemas a la afiliación.

Otro aspecto para destacar es la necesidad del crecimiento elección tras elección. Nuestro porcentaje de representación sirve -en teoría- para tener mayor capacidad de negociación frente a la empresa. La afiliación sin criterios, se convierte en una tarea prioritaria ya que facilitan las listas electorales, son votantes y aportan medios económicos a la organización. Así, las elecciones se pueden convertir en un fin en sí mismo, olvidando que los votos, e incluso la afiliación no son garantía del éxito de una movilización que siempre deberá apoyarse en la totalidad de la plantilla. Pero sin movilización la negociación no tiene fuerza y se convierte en una multitud de reuniones con la parte empresarial, con montañas de documentos, donde el resultado, en muchos casos, ya está pactado de antemano con los sindicatos del régimen que garantizan la eficacia del posible acuerdo o convenio y la paz social.

El recorrido por estos diferentes aspectos de la representación sindical a través de las elecciones nos permite observar cómo es muy complicado no ceder ante las posiciones más cómodas y fáciles que criticamos en las centrales del sindicalismo mayoritario. Por esta razón, no podemos olvidar, que las elecciones sindicales son un medio para una acción sindical más efectiva, que no debemos desvirtuar los principios, y tratar de evitar estos “vicios” que nos alejan de nuestro modelo sindical. No solo debemos diferenciarnos por no firmar pactos sociales, convenios y acuerdos lesivos, también por plantear alternativas, conflictos y unas formas de hacer sindicalismo diferente. Decir que no firmamos y judicializar los conflictos no es suficiente. Nuestra representación no es necesaria casi nunca para firmar dichos acuerdos.

Los tiempos y las formas han cambiado desde los años 70, el mundo del trabajo ahora está fragmentado y disperso, con mucha subcontratación y precariedad y con unos empresarios crecidos. Por lo tanto, la CGT y los sindicatos alternativos están obligados a asumir nuevas funciones que van más allá de la afiliación y de los centros de trabajo como núcleos de lucha. Ya no existe ese

PARA LAS PERSONAS QUE TRABAJAN EN LA PEQUEÑA EMPRESA, PARA LOS FALSOS AUTÓNOMOS Y OTROS SECTORES INFORMALES, EL SINDICALISMO ES UN ELEMENTO EXTRAÑO Y DESCONOCIDO. EN ESTOS SECTORES NO HAY REPRESENTACIÓN SINDICAL DE NINGÚN TIPO Y SI EXISTE ES POR ALGÚN INTERÉS EMPRESARIAL O DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES MAYORITARIAS PARA AUMENTAR SU PORCENTAJE DE REPRESENTACIÓN

.....

modelo de producción en serie que facilitó la implantación del sindicalismo tradicional. Ya no se entra a la misma hora en las fábricas y oficinas. La asamblea para las nuevas generaciones es una novedad y la nueva movilización requiere esfuerzos e imaginación. En las mismas empresas hay personas contratadas por otras empresas, servicios externalizados, autónomos, etc. Hay multitud de condiciones distintas que nos dividen y que suponen una gran dificultad para un sindicalismo eficaz. Por tanto, las elecciones sindicales dentro de las empresas, es un medio que debe permitir un sindicalismo para todas las personas, abarcando no solo a la empresa matriz, también al personal externo y a sectores donde la organización no tiene presencia, ese es el reto.

La tarea no es nada fácil, la época que nos ha tocado vivir se caracteriza por la falta de participación y la afiliación a los sindicatos, a veces, relegada al papel de socios, sin compromiso ni participación. Hay que añadir la escasa conflictividad, reducida a situaciones de empresas muy determinadas y con problemas específicos. El otro aspecto a destacar es el triunfo del individualismo como ideología dominante que se potencia a través de las relaciones laborales donde, partiendo de unas condiciones “marco” se introducen, a veces, incentivos por objetivos que anulan las condiciones de convenio para ofrecer una hipotética subida salarial.



Manifestación por los coeficientes reductores de jubilación. "Matarse a trabajar es una mierda". 25 de septiembre de 2023

E S NECESARIO QUE exploremos nuevas fórmulas de participación en la lucha sindical, a veces sin afiliación, apoyando la autoorganización y la solidaridad en estos nuevos sectores

Para las personas que trabajan en la pequeña empresa, para los falsos autónomos y otros sectores informales, el sindicalismo es un elemento extraño y desconocido. En estos sectores no hay representación sindical de ningún tipo y si existe es por algún interés empresarial o de las organizaciones sindicales mayoritarias para

aumentar su porcentaje de representación. Son las personas más desprotegidas, los sectores emergentes donde domina la ley de la selva (por ejemplo, no aplican el salario mínimo, utilizando diferentes argucias en la nómina, la prolongación de jornada es habitual, etc.). Ahí, encontraremos a todo tipo de inmigrantes, de todas las latitudes, mujeres, jóvenes y parados de larga duración, que tienen necesidad de trabajar y terminan aceptando lo que les ofrecen, pero para quienes es una novedad cambiar el individualismo, por lo colectivo y por la solidaridad. También aquí, encontraremos la rebeldía frente al conformismo actual. Es necesario que exploremos nuevas fórmulas de participación en la lucha sindical, a veces sin afiliación, apoyando la autoorganización y la solidaridad en estos nuevos sectores.

HOY EN DÍA, TENER UN EMPLEO YA NO ES SINÓNIMO DE INTEGRACIÓN Y BIENESTAR, PUEDE SER DE PRECARIEDAD Y DE POBREZA. POR TANTO, ES FUNDAMENTAL QUE LA LUCHA SUPERE LA DEFENSA EXCLUSIVA DEL EMPLEO PARA PERSEGUIR UNAS CONDICIONES DE VIDA ACEPTABLES

.....

Tanto dentro de los centros de trabajo como en el exterior, la resistencia se tiene que extender sobre el conjunto del territorio y sobre todo tipo de derechos y problemas sociales. Hay que contar con la represión empresarial, policial y judicial, siempre dispuesta a aplastar cualquier conato de organización y movilización. En los escasos conflictos que se generan se penaliza con dureza la participación en piquetes informativos e incluso se cuestiona el derecho de huelga. Ante esta situación, las elecciones sindicales, cobran un nuevo protagonismo y pueden ser una herramienta útil. En estos últimos colectivos podríamos emplear ese caudal de

sindicalistas y horas sindicales junto con otras activistas.

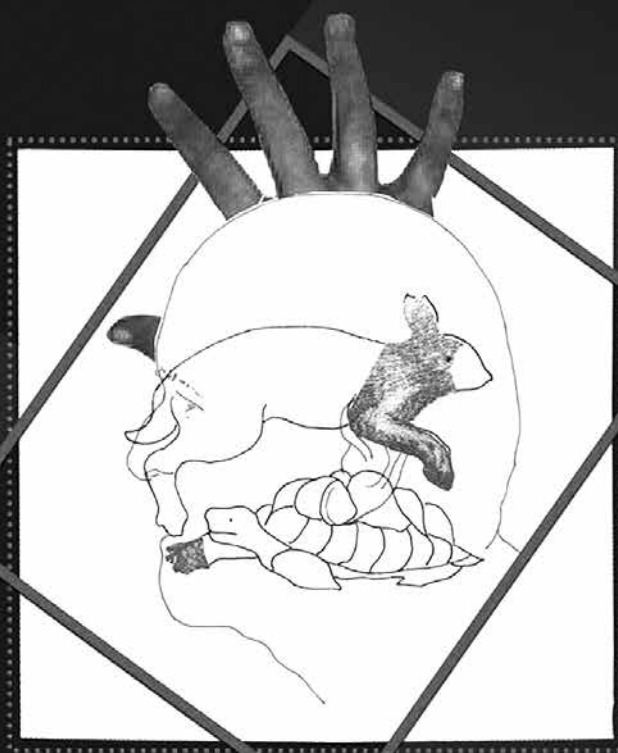
Los sindicatos, para tener una influencia real, tal vez, deben mutar a una forma de organización social que desborde al propio centro de trabajo. Hoy en día, tener un empleo ya no es sinónimo de integración y bienestar, puede ser de precariedad y de pobreza. Por tanto, es fundamental que la lucha supere la defensa exclusiva del empleo para perseguir unas condiciones de vida aceptables. Las personas que trabajan no van venir a los locales a organizarse, habrá que ir al lugar donde se desarrollan los problemas y propiciar el conflicto. La convivencia entre trabajadores de diferentes condiciones y situaciones, solo se pueden superar con el apoyo mutuo, la solidaridad y la lucha cotidiana donde vayamos profundizando y abriendo nuevas perspectivas. O perderemos otra ocasión más. Recordemos y aprendamos de otras épocas, donde diferentes estrategias convivían con respeto a las opiniones diferentes; así, no solo se abordaron los aspectos laborales, sino que se consolidó una potente organización. Para problemas complejos no nos sirven las soluciones fáciles.

Carlos Lapeña Morón

Perla

Tres caras de un viaje poético

Ilustrado por Fernando Ferro,
Raquel F. Sáez y Eugenio Ayllón



adeshoras

DOSIER

MILITANCIA, PODER DE ADAPTACIÓN Y OTROS POEMAS

Carlos Lapeña Morón

Poemas publicados en Perla (Adeshoras, 2023)

Militancia, poder de adaptación

La militancia no termina
cuando quemamos el carné
y nos cagamos en sus muertos.
Tampoco cuando nos lo hicimos
comenzó nuestra militancia.

Ni hablar. La militancia
la llevamos encima
como la piel, como el cabello,
y dejamos a nuestro paso
un rastro de polivalencia
que va desde la idea muerta
hasta el ídolo derrocado,
pasando por esa grasilla
de la cintura y la papada
de disimulo ya imposible.

Para hablar de mí

Para hablar de mí necesito
abandonar mi cuerpo,
convertirme en aire, en ambiente,
ser respirado
por mis congéneres
y asimilado por todo organismo.
Tendría que ser caleidoscópico
(crisol, si pudiese elegir),
para encarnar
todo el espectro luminoso
y derramar su luz
meticulosamente
sobre todo lo que es visible
y también invisible.
Y los sonidos.

Sobre el autor

Carlos Lapeña Morón (Cuenca, 1962), es licenciado en Filología Hispánica y trabaja como bibliotecario en las bibliotecas municipales de Parla (Madrid).

Su producción literaria se ha centrado principalmente en la literatura infantil, tanto en prosa como en verso, aunque también ha publicado algunos libros de relatos y poesía para adultos.

Ha recibido los premios Ala Delta de Literatura Infantil (1998), Villa de Ibi de Narrativa Infantil (2005), Ciudad de Hellín de Poesía (2005) y Luna de Aire de Poesía Infantil (2006).

Su último libro publicado es *Perla*, tres etapas de un viaje poético (Ed. Adeshoras, 2023).

Actualmente es delegado sindical electo en la sección sindical de CGT del Ayuntamiento de Parla y forma parte del SP del Sindicato de Administración Pública de Madrid.



De izquierda a derecha: Alicia Ruiz, Marga García Enguix y Cristina Fernández, durante la entrevista

**"QUEREMOS
LLEVAR EL
ANARCO-
FEMINISMO
A TODA LA
ORGANIZACIÓN".
ENTREVISTA A
MARGA GARCÍA
ENGUIX.**

Cristina Fernández y Alicia Ruiz



Huelga general feminista 8 M, 2019

Tiene 67 años y es de Donostia, hija de alcantina y de cántabro. Su época donostiarra está marcada por el despertar de la conciencia social, y sus primeros pasos en el activismo social y político.

Terminado el colegio a finales de 1973, empezó a trabajar en Ingemar, fábrica de Mármoles y Granitos, y a estudiar Graduado Social nocturno. A los pocos meses entró en el Banco San Sebastián, que tras diversas fusiones acabaría siendo el Banco Santander. Allí comenzaron sus primeros contactos con el mundo sindical, participando en reuniones de la CECO (Coordinadora de Euskadi de CCOO), y en la CONE (Comisión obrera nacional de Euskadi), aunque nunca llegó a afiliarse a CCOO. Eran tiempos de agitación política, transición y cambios; de acontecimientos como los Pactos de la Moncloa que, con el carácter de Marga no podían dejarla indiferente.

Las primeras militancias sociales y políticas

Su actividad social comenzó desde muy pronto. Formó parte de la “Escuela Gitana de Villa Cristeta” (antes de su integración en la enseñanza pública reglada), fue parte de la organización

“Compañeros Constructores” (campo de trabajo de verano en Tordesillas para la reconstrucción de escuela rural, etc.), participó como voluntaria los domingos en el hospital de la Cruz Roja de Donostia, y se reunía frecuentemente con un grupo de “Cristianos por el Socialismo”.

Políticamente participó en el PSP (Partido Socialista Popular) de Tierno Galván hasta que el descalabro en las primeras elecciones de 1979 hizo que éste desapareciera y desde entonces no se ha vuelto a afiliar a ningún otro partido político.

Además, dio sus primeros pasos en la lucha ecologista y antinuclear, con el grupo ecologista de su barrio de Egia, con Gladys del Estal, activista ecologista asesinada por la Guardia Civil el 3 de junio de 1979 en Tudela, en una protesta antimilitarista y antinuclear, en la que entre otras cosas se reivindicaba la paralización de la central nuclear de Lemóniz.

A finales de 1978 se traslada a Bilbo (ya en el Banco Hispano Americano), matriculándose en la universidad de Deusto para cursar los estudios de Sociología. Y es precisamente en la universidad



Concentración de homenaje a Berta Cáceres, militante feminista y ecologista de Honduras asesinada en 2016

ES PRECISAMENTE EN LA UNIVERSIDAD CUANDO COMIENZA A PARTICIPAR ACTIVAMENTE EN LAS DIFERENTES HUELGAS ESTUDIANTILES. EN ENERO DE 1979 SE PRODUCE LA HUELGA PROLONGADA DEL "TOMATE ROJO", DONDE MARGA SE LANZA AÚN MÁS A LA PARTICIPACIÓN EN ASAMBLEAS Y DEBATES ESTUDIANTILES

.....

cuando comienza a participar activamente en las diferentes huelgas estudiantiles. En enero de 1979 se produce la huelga prolongada del "tomate Rojo", donde Marga se lanza aún más a la participación en asambleas y debates estudiantiles, propios de aquellos tiempos de agitación social y política. Y más adelante, en la huelga general del sector de la banca por la negociación del convenio colectivo, que dura varias semanas, comienza a conocer a CNT, que toma parte activa en el conflicto, a través de su asistencia a las asambleas y a los piquetes convocados al efecto, abrazando así (por primera vez) los ideales anarquistas.

Es en esta época cuando se presenta como independiente a las elecciones sindicales en el centro administrativo del Banco Hispano Americano, saliendo elegida, y desde entonces continúa siendo delegada, -primero en CNT y luego en CGT-, hasta su prejubilación. En 1982 se presenta por primera vez CNT a las elecciones sindicales, consiguiendo 3 de las 5 personas delegadas, y Marga se convierte en presidenta del Comité de Empresa. Durante todos esos años, Marga participó en la sección sindical estatal, siendo muy enriquecedoras las reuniones en Madrid, y sintiéndose muy arropada por las secciones del BBVA y del Hispano y consiguiendo mejoras laborales en las condiciones de trabajo del personal de banca, participando como presidenta del comité en la negociación de un acuerdo para el traslado de compañeras a Donostia por el cierre del centro administrativo. Las condiciones logradas fueron tan buenas que no se volvieron a repetir.

De los grupos de mujeres a la Secretaría de la Mujer

Desde sus comienzos Marga fue activista de movimientos sociales y especialmente del

DESDE SUS COMIENZOS MARGA FUE ACTIVISTA DE MOVIMIENTOS SOCIALES Y ESPECIALMENTE DEL MOVIMIENTO FEMINISTA. DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN DE CGT, DONDE LLEVA 40 AÑOS YA DE MILITANCIA, PARTICIPA EN LOS GRUPOS DE MUJERES A NIVEL ESTATAL

.....

movimiento feminista. Dentro de la organización de CGT, donde lleva ya 40 años de militancia, participa en los grupos de mujeres a nivel estatal, desde que por primera vez Cristina Plaza convoca en los años 90 desde la Secretaría de Acción Social al grupo de mujeres y afiliadas de la CGT a un encuentro en Valladolid, donde se crean redes de colaboración y coordinación de mujeres militantes. Paralelamente, en Bilbao el sindicato también comienza a funcionar con un grupo de mujeres que participan en el Secretariado Permanente (SP) de manera rotativa, con Karmela Carcedo, Alicia Diago y Carmen Espejo, hasta el día de hoy, así como Marga Roig y otras compañeras.

Hay que recordar que la Secretaría de la Mujer en la CGT no se formó hasta 2001, tras el congreso confederal de Valladolid, donde se valoró que era importante la creación de una Secretaría de la Mujer y se eligió como primera responsable a Catalina Borrego que hasta el día de hoy ha sido la única secretaria surgida desde la base, de los grupos de mujeres de la organización.

Estos grupos de mujeres funcionaban en red, se reunían en Madrid principalmente, y diseñaban las campañas de CGT del 8M y 25N, además de cursos de formación. Los encuentros se convocaban para afiliadas y grupos de mujeres y otras secretarías, hasta que en un momento dado desde el SP confederal y siendo Paula Ruiz secretaria de la mujer se decidió que los grupos creados dejaran de existir.

De esta manera se cierra la colaboración y la coordinación en temas feministas a los grupos

de mujeres y afiliadas, dando solo voz a aquellas que son secretarías de la mujer en los diferentes sindicatos, bajo el argumento de que eso es lo orgánico y estatutario.

A partir de ahí se da la paradoja de que acuden secretarías sin participación, únicamente orgánicas y nominales, mientras que no son admitidos grupos de mujeres que vienen trabajando y participando dentro del sindicato. Aquí empieza la lucha feminista dentro de la organización, pues las mujeres de dan cuenta del escaso valor que se le da al feminismo en el sindicato, y la hipocresía que supone defender los valores feministas de puertas para afuera, mientras en la propia organización interna se ignora a las mujeres que tienen mucho que aportar. El Secretariado Permanente confederal disuelve el grupo de coordinación feminista y muchas de las militantes de CGT que no están de acuerdo con esta cancelación crean un nuevo grupo denominado "Indomables". El nombre hace referencia a la película "Indomables, una historia de mujeres libres", cuyo argumento versaba sobre la creación en 1936 de la revista "Mujeres Libres" y de la celebración en Valencia del primer congreso estatal de la Federación Nacional de Mujeres Libres, organización feminista y anarquista que tenía como objetivo "que las mujeres se liberasen por ellas mismas de la cruel servidumbre de la ignorancia".

Las huelgas generales feministas y el Congreso Confederal de Mérida

En este contexto de malestar dentro de la CGT, se convoca el Congreso extraordinario de Mérida para abordar la segunda huelga feminista general el 8M de 2019, donde queda patente que la organización va muy por detrás del movimiento feminista y del contexto social del momento, marcado por el enorme impacto de las manifestaciones de la huelga feminista general del 8M del 2018.

Marga recuerda que la huelga feminista de 2018 fue todo un éxito, convocada por CGT a petición del movimiento feminista, a nivel estatal y autonómico, y recuerda también cómo



Encuentro en Madrid en 2012

en Euskal Herria CGT/LKN y CNT convocaron prácticamente en solitario, mientras los sindicatos de “la mayoría sindical vasca” (LAB, ELA, STEE, ESK...) convocaron un paro de 5 horas. A pesar de todo fue un éxito de ilusión y participación feminista, por lo que Marga no entendía cómo la misma organización que en 2018 apoyó totalmente la huelga feminista, en 2019 experimentaba un retroceso tan grande.

Se trataba simplemente de añadir la palabra “feminista” detrás de la palabra “huelga”, para dejar claro que la CGT convocaba no una huelga general al uso, sino que se trataría de una auténtica huelga feminista. Los hechos acaecidos en el congreso confederal fueron del todo deleznable: se le quita la palabra a las mujeres que estaban interviniendo, se les insulta, se les abuchea. Las mujeres sufren la violencia en su propia carne, y no sólo desde las personas que se encuentran como asistentes, sino desde la propia mesa del Congreso.

Lo que ocurre en el Congreso es tan grave que varias mujeres afiliadas que no se conocían de nada, mujeres jóvenes, mujeres veteranas, mujeres de diferentes territorios, mujeres con cargos orgánicos, mujeres simplemente afiliadas... todas ellas se unen de manera espontánea en asam-

blea en la calle para debatir sobre lo sufrido en el congreso, para “lamerse las heridas” y para finalmente buscar las soluciones posibles para que la CGT no continúe con la deriva machista, heteropatriarcal, violenta y dictatorial que se había mostrado en Mérida. Se hizo un escrito conjunto para presentar en la mesa del Congreso, denunciando las formas violentas de trato y los subterfugios utilizados para rechazar las ponencias feministas, y los votos particulares, escrito que ni siquiera recogieron.

El nacimiento del grupo Libertarias

A raíz de estos hechos tan graves, muchas mujeres decidieron reunirse en Ruesta para debatir, compartir y crear de nuevo una red sólida de mujeres dentro de la organización, autodenominándose *Libertarias*, y convirtiéndose en un grupo libertario feminista, horizontal, colaborativo, combativo, de apoyo mutuo. Marga sonríe al recordar este primer encuentro en Ruesta, embrión de otros posteriores como el de Vallvidrera y Caldes d’Estrac (Barcelona) y Mahón (Menorca). Reflexiona y afirma que el futuro de *Libertarias* “lo estamos construyendo entre todas nosotras, con nuestra fuerza, rebeldía, sororidad, cuidados, debates, estrategias, radicalidad... Queremos llevar el anarcofeminismo a toda la organización y



Acto de apoyo a las personas refugiadas en 2019

acuerparnos entre nosotras, si tocan a una nos tocan a todas, y esto no es sólo es un slogan. ¡Se acabó!”.

Observa que es necesario nombrar la lucha del movimiento feminista a nivel más amplio que CGT, tal y como ella ha hecho participando en Bilbo Feminista Saretzen (movimiento feminista de Bilbao, plural y unitario) desde hace muchos años, en las distintas campañas como 8M, 25N, 26A (día de la visibilidad lésbica) y en las concentraciones por asesinatos machistas y agresiones sexuales. Un ejemplo de organización.

Afirma que es importante visibilizar el hecho de que la “Huelga Feminista General de Cuidados”/“Greba Feminista Orokorra” fue convocada en Euskalherria el 30 de noviembre de 2023 por todos los sindicatos, incluido CGT, (a la que no se sumaron ni CCOO ni UGT), en defensa de la plataforma “Denon Bizitzak Erdigunean” (las vidas de todas en el centro), y por un sistema comunitario de cuidados, público, de calidad, universal y gratuito, contra las privatizaciones, a favor de un derecho colectivo al cuidado. Recuerda Marga que algunas colectivas de mujeres migradas y

gitanas decidieron no participar en la huelga, por sentirse excluidas del mercado laboral, y para ella es precisamente ahí “donde debemos estar todas las feministas acuerpando sus reivindicaciones, ¡Regularización Ya!, ¡fuera la Ley de Extranjería!, ¡Sin papeles no hay derechos y sin derechos no hay huelga!”

La lucha contra el racismo y en defensa de las pensiones públicas

Como activista constante, Marga continúa en otras luchas sociales, como son la lucha antirracista y la pensionista. Desde la creación en 2016 de la Plataforma Ongi etorri errefuxiatuak/Bienvenidas refugiadas (que a su vez está incorporada en la plataforma estatal “caravana abriendo fronteras” surgida a partir de la crisis migratoria provocada por la guerra de Siria) todos los años participa (y van 8 ya), en estas caravanas de reivindicación y denuncia de las políticas migratorias europeas a zonas donde se vulneran los derechos humanos de las personas migrantes como Grecia, Italia, Francia, Canarias, Ceuta, Melilla, Bruselas. En estas convocatorias se van tejiendo redes con personas y organizaciones y colectivos comprometidos en su defensa y Marga, orgullosa de haber participado en todas ellas, junto a com-



Flotilla con ayuda humanitaria de apoyo a Gaza, durante las movilizaciones palestinas de 2018

HAY QUE REPASAR LOS PRINCIPIOS ANARCOFEMINISTAS, QUE NO SE NOS OLVIDEN LAS “MUJERES LIBRES” QUE SE VIERON OBLIGADAS A CREAR UNA ORGANIZACIÓN PARALELA PARA DEFENDER SUS DERECHOS

pañeras caravanistas de CGT clama “¡Ninguna persona es ilegal!”

Por último, nos habla del movimiento pensionista, con el que lleva 6 años concentrándose todos los lunes ante los ayuntamientos, reivindicado entre otras cosas, una pensión mínima de 1080 €, que ya empieza a quedarse corta, además de apoyar las acciones realizadas como encierros, huelga de hambre, marchas, manifestaciones, denuncias ante el Parlamento Vasco... Marga explica que es un movimiento vivo. ¡Pentsionistak Aurrera!

Hacia una CGT feminista

Marga, un ejemplo motivador de activista social, y que lleva en las luchas más de 40 años,

admite que la CGT, como organización, tiene muchos retos por delante, pero que es fundamental mirar al futuro y dejar las peleas intestinas, que hay que seguir luchando por lo colectivo, por lo público; que la lucha social es tan importante como la sindical, que es necesario saber dejar paso y hacerse a un lado, y lo importante... incorporar el feminismo, y el antirracismo en sus estatutos.

Para que la CGT sea realmente una organización feminista lo primero que tiene que hacer es tomar conciencia y trabajar internamente, dentro del sindicato: desde introducir en los estatutos la palabra feminista, en la descripción de la organización, hasta revisar las formas que tenemos de funcionar, el lenguaje que estamos usando, los protocolos que estamos creando... Se da la paradoja de que para el exterior negociamos planes de igualdad, protocolos de acoso, etc... y luego dentro de la casa faltan muchas cosas. Hay que erradicar las formas heteropatriarcales, la misoginia y el machismo, no es de recibo que se sigan presentando listas al Secretariado Permanente prácticamente que son masculinas en su totalidad, salvo la secretaria de la mujer, si se presenta; tampoco podemos tolerar el ninguneo cuando no el acoso a las mujeres de la organización que expresamos nuestras ideas y somos tachadas de radicales o tóxicas, y nos pasa a muchas, estas conductas son totalmente inaceptables en esta organización, ¿para cuándo la paridad que reivindicamos? y para ello hay que sensibilizar con formación, tomárselo como una prioridad y no permitir ningún tipo de acoso o abuso.

A pesar de todo ello, Marga tiene confianza y es optimista con el nuevo equipo que salió del Congreso de Zaragoza, pero aún hay mucho trabajo por hacer. Hay que repasar los principios anarcofeministas, que no se nos olviden las “mujeres libres” que se vieron obligadas a crear una organización paralela para defender sus derechos.

¡Llevamos un mundo nuevo en nuestros corazones!!

¡Gora emakumeok borroka!! ¡Viva la lucha feminista!!



Concentración en Bilbo durante la huelga general feminista por un sistema público-comunitario de cuidados. 30 de noviembre de 2023

SINDICALISMO CON MIRADA FEMINISTA: NUEVAS MEDIDAS EN EL ÁMBITO LABORAL

Cristina Fernández Díaz

Sindicato Único de Tenerife de CGT

Desde CGT venimos reivindicando mejoras en las condiciones de trabajo de las mujeres. En este sistema cis-heteropatriarcal donde el capitalismo, las desigualdades, la precariedad y las violencias machistas invaden la sociedad, y por tanto, llegan a las empresas, tenemos que seguir luchando para implementar medidas que corrijan las desigualdades entre hombres y mujeres en el empleo.

En esta línea, y teniendo en cuenta anteriores artículos de Libre Pensamiento donde hemos trasladado lo que la CGT -como organización reivindicativa del feminismo combativo- debería defender en las empresas para lograr un auténtico sindicalismo feminista, resumimos aquí las nuevas medidas legislativas implementadas durante el año 2023, en aras de garantizar que estas se cumplan y también porque “la información es poder”.

1. Bajas por menstruación, embarazo e interrupción del embarazo

Por un lado, en junio, entraron en vigor tres nuevos supuestos de incapacidad temporal por contingencias comunes que afectan a las mujeres, a fin de conciliar el derecho a la salud de las mujeres con el empleo.

La baja especial por menstruación incapacitante secundaria viene derivada de una dismenorrea generada por una patología previamente diagnosticada. Estas patologías pueden ser -entre otras- endometriosis, miomas, enfermedad inflamatoria pélvica, adenomiosis, pólipos endometriales, ovarios poliquísticos, o dificultad en la salida de sangre menstrual de cualquier tipo, pudiendo implicar síntomas como dispareunia, disuria, infertilidad, o sangrados más abundantes.

El subsidio se abonará a cargo de la Seguridad Social desde el día siguiente al de la baja en el trabajo hasta el alta médica. No hay requisito de carencia o cotización previa.

Hay que tener en cuenta que esta nueva baja es el resultado de años de lucha por parte del movimiento feminista para dar regulación a esta

TENEMOS QUE SEGUIR LUCHANDO PARA IMPLEMENTAR MEDIDAS QUE CORRIJAN LAS DESIGUALDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL EMPLEO

EN TRE TODAS ESTAS MEDIDAS, LA MÁS IMPORTANTE EN CUANTO A CONCILIACIÓN SE REFIERE ES LA DE LOS TRES NUEVOS PERMISOS PARA EL CUIDADO DE HIJOS E HIJAS Y CONVIVIENTES

situación patológica con el fin de eliminar cualquier tipo de sesgo negativo en el ámbito laboral.

La baja en la semana 39 de embarazo, surte efectos desde el día primero de la semana 39 de embarazo hasta el parto.

El subsidio se abonará a cargo de la Seguridad Social desde el día siguiente al de la baja en el trabajo hasta el parto. La prestación económica la abona la Seguridad Social desde el día siguiente a la fecha de la baja y hasta el día del parto. La empresa abonará el salario íntegro correspondiente al día de la baja, aunque no se haya completado la jornada.

Aunque una mujer ya podía usar hasta cuatro de estas semanas antes de dar a luz, esta nueva baja no repercute en ese periodo, de tal manera que se puede dar de baja en la semana 39 de gestación sin que por ello se reduzca su permiso de 16 semanas.

La baja derivada de la interrupción del embarazo, puede ser voluntaria o no, siempre que reciba asistencia sanitaria por el Servicio Público de Salud y que la mujer esté impedida para el trabajo, sin perjuicio de aquellos supuestos en que la interrupción del embarazo sea debida a accidente de trabajo o enfermedad profesional, en cuyo caso tendrá la consideración de situa-



"Por el derecho colectivo al cuidado. Dejad de privatizar los cuidados". Un piquete corta el acceso a Mercabilbao en la madrugada del 30 de noviembre de 2023, durante la huelga feminista. Foto: El Salto

ción de incapacidad temporal por contingencias profesionales.

El subsidio se abonará a cargo de la Seguridad Social desde el día siguiente al de la baja en el trabajo, teniendo la empresa el deber de abonar el salario íntegro correspondiente al día de la baja, aunque no haya completado la jornada.

2. Nuevos permisos parentales

Por otro lado, el 30 de junio de 2023 entraron en vigor nuevas medidas en el ámbito laboral para la conciliación de la vida familiar y laboral. Se refuerza el derecho a la conciliación, se crea un nuevo permiso parental, se amplían determinados permisos retribuidos y el derecho a la adaptación de jornada para el cuidado de hijos e hijas o de personas con discapacidad, y se amplía su aplicación a las parejas de hecho.

Entre todas estas medidas, la más importante en cuanto a conciliación se refiere es la de los

tres nuevos permisos para el cuidado de hijos e hijas y convivientes. Hablamos del permiso de 8 semanas para el cuidado de los hijos e hijas menores de 8 años, el permiso de 5 días para cuidar de un familiar y el de 4 días por causas de fuerza mayor.

Aunque estas medidas sean un avance en la legislación, la CGT, como sindicato de clase, anarkotransfeminista, de lucha y combativo, tiene que seguir peleando por conseguir de una vez por todas los derechos de las mujeres y la erradicación del sistema heteropatriarcal.

Notas

Legislación sobre bajas: Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.

Legislación sobre nuevas medidas conciliación: Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio.



Bloqueo de la estación Saint Charles de Marsella por militantes de CGT, Sud Solidaires, CNT y LFI. 9 de marzo de 2023

EL SINDICALISMO COMBATIVO EN FRANCIA

Christian Mahieux

Union Syndicale Solidaires

Traducción: Nara Cladara

Christian Mahieux es ferroviario jubilado y militante de SUD-Rail (*Union syndicale Solidaires*), participa en la Red Sindical Internacional de Solidaridad y de Luchas y en la revista *Les utopiques*. También es miembro de los equipos de redacción de *La Révolution prolétarienne* y *Cerises la coopérative*, y de la editorial *Syllepse*.



Movilización de la coordinadora intersindical nacional francesa en 2023 contra la reforma de las pensiones

¿Cuál fue tu trayectoria en el sindicalismo revolucionario y en Solidaires?

¿En qué sectores trabajaste hasta tu jubilación?

Trabajé en la SNCF, los ferrocarriles franceses, de 1976 a 2013. Fui secretario del sindicato Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT) de los ferroviarios de la región París Sur Este (Paris Gare de Lyon y su región) hasta diciembre de 1995, y participé en la creación del primer sindicato SUD del sector ferroviario en enero de 1996. En Paris Gare de Lyon, la CFDT se convirtió en el sindicato mayoritario tras la larga huelga nacional de ferroviarios de diciembre de 1986 y enero de 1987, y se mantuvo así hasta 1996, cuando fue SUD-Rail el que se convirtió en mayoritario.

¿Qué relaciones tenías con la CGT del Estado español?

Desde la creación de SUD-Rail, mantuvimos estrechos contactos con los compañeros y compañeras del SFF-CGT. Para varios de nosotros y nosotras, se trataba de continuar los vínculos que ya habíamos establecido cuando estábamos en la CFDT-Cheminots. Por ejem-

plo, en 1986, participamos en acciones de solidaridad internacional contra el encarcelamiento de militantes de la CNT en la fábrica Michelin de Vitoria y una delegación de nuestra federación de la CFDT viajó allí. ¡Nuestra corriente sindical siempre estuvo muy interesada por el sindicalismo en el Estado español! Entre 1977 y 1982 estuve suscrito a la revista libertaria *Bicicleta*, y así podía comprender mejor los debates sobre la CNT y la CNT renovada, que después formaría la CGT.

Como delegado de SUD-Rail y la *Union syndicale Solidaires* asistí a numerosos congresos confederales de la CGT y del sector ferroviario. Sobre todo, participamos juntos en muchas iniciativas sindicales internacionales: las marchas internacionales contra el paro y la precariedad, la red europea de sindicatos alternativos y de base, las acciones sindicales internacionales en el sector ferroviario, la Red Sindical Internacional de Solidaridad y de Luchas... Colaboré algunas veces en *Rojo y negro* y en *Libre Pensamiento*.

¿Cuál es el origen de Solidaires?

¿En qué sectores y territorios trabaja?

La creación de la *Union syndicale Solidaires* corresponde al encuentro de dos historias sindicales: la de los sindicatos SUD (Solidarios, Unitarios, Democráticos), por un lado, y la de los sindicatos llamados “autónomos”, por otro. Estos últimos eran los herederos de los colectivos sindicales que se habían negado a elegir entre la *Confédération Générale du Travail* (CGT) y *Force Ouvrière* (FO) en 1947; se trataba de sindicatos que a menudo eran mayoritarios en su sector (trabajadores fiscales o periodistas, por ejemplo). Los primeros sindicatos SUD proceden de estas salidas de la CFDT en 1989: así nacieron el *SUD PTT* (correos y telecomunicaciones) y luego el *SUD Santé sociaux* (sanidad y social). La aparición de nuevos sindicatos SUD se produjo tras la huelga nacional interprofesional de noviembre-diciembre de 1995, a través de un gran número de salidas de la CFDT, en menor medida también de la CGT, y sobre todo gracias a la aportación de nuevos equipos de activistas: *SUD-Rail*, *SUD Education*, *SUD industrie*, *SUD Chimie*, *SUD étudiants*, etc.

Lo notable es que el hábito de trabajar juntos se desarrollará gradualmente, a pesar de las diferentes culturas e historias sindicales. Es el deseo de intentar hacer algo nuevo juntos lo que anulará la desconfianza inicial generada por las diferencias sindicales.

Desde entonces, el sindicato *Solidaires* está presente en todos los sectores profesionales, pero con desigualdades aún muy fuertes en términos de implantación masiva. Lo mismo ocurre con los territorios. *Solidaires* cuenta con unos 110.000 afiliados. A título comparativo, la CFDT y la CGT cuentan con unos 500.000 afiliados cada una, mientras que la CNT-SO y la CNT se acercan al millar cada una.

El sindicalismo de clase en Francia

¿Cuál es la situación actual de los sindicatos de clase en Francia? Los datos muestran que la tasa de sindicalización en Francia es relativamente baja; sin embargo, el nivel

E S EL DESEO DE INTENTAR HACER ALGO NUEVO JUNTOS LO QUE ANULARÁ LA DESCONFIANZA INICIAL GENERADA POR LAS DIFERENCIAS SINDICALES

de huelgas es elevado y la capacidad de movilización también, ¿cómo explicar esta contradicción?

Aunque las cosas hayan cambiado mucho, el sindicalismo francés sigue marcado por el sindicalismo revolucionario de los orígenes de la CGT. Esto se refleja en la relación entre huelgas, manifestaciones, independencia, emancipación social y acción directa de los trabajadores y trabajadoras. Sin embargo, desde hace más de un siglo, las cosas han cambiado y la institucionalización ha ganado terreno. El “sindicalismo de servicios” defendido en particular por la CFDT es fuerte; pero incluso la CFDT es capaz de convocar huelgas y manifestaciones, como vimos con el movimiento contra el proyecto de ley sobre las pensiones en 2023, como también vemos en las empresas a diario. En general, el sindicalismo francés sigue siendo un sindicalismo combativo.

¿Cuál es la relación de *Solidaires* con otros sindicatos alternativos? ¿Cuál es la relación de *Solidaires* con los sindicatos tradicionales?

En este terreno el elemento central es la existencia, desde hace muchos años, de una intersindical nacional, formada por la CGT, *Solidaires* y la *Fédération de syndicats de la fonction publique française* (FSU).

En función de las circunstancias de cada momento, FO entra y sale de esta intersindical y en algunas ocasiones, otras centrales sindicales se suman a los comunicados y convocatorias unitarias, como la *Confédération générale des cadres* (CGC), la *Union nationale des syndicats autonomes* (UNSA), la *Confédération française des travailleurs chrétiens* (CFTC) o la CFDT. Durante las movilizaciones contra el

LA PRÁCTICA DE ASAMBLEAS GENERALES DEMOCRÁTICAS Y DECISORIAS SE FUE IMPONIENDO A LOS PARTIDARIOS DE UN SINDICALISMO MENOS PREOCUPADO POR LA DEMOCRACIA Y LA AUTONOMÍA DE LA CLASE OBRERA

.....

proyecto de ley de pensiones de 2023, todas estas organizaciones confluyeron en las protestas unitarias. A estas reuniones no son invitadas CNT-SO y CNT ni tampoco las organizaciones cuyo marco nacional no es el del Estado francés: UGTG en Guadalupe, USTKE en Kanaky, STC en Córcega, LAB en el País Vasco, etc., cada una de las cuales representa una fuerza real y un sindicalismo de lucha en su territorio.

El sindicalismo de lucha está representado en Francia por distintas organizaciones: CGT, Solidaires, FSU, CNT-SO y CNT... etc. Este modelo sindical se basa en lo que la “Carta de Amiens” del congreso confederal de la CGT de 1906 definió como una “doble tarea”: defender los intereses inmediatos de nuestra clase social, por un lado, y construir la ruptura con el capitalismo y acabar con la explotación asalariada, por otro. La primera tarea requiere una fuerza sindical presente en el día a día de las empresas, y así es posible abordar la segunda tarea.

En España, las grandes movilizaciones suelen estar organizadas desde arriba, por las direcciones de los grandes sindicatos, en forma de huelga general en todos los sectores. En Francia, parece que las huelgas se organizan más bien desde abajo: un sector empieza y los demás sectores se van sumando poco a poco. ¿Es correcta esta impresión?

No existe un modelo único de huelga, ni en Francia ni en ningún otro lugar. Desde los años 80 del pasado siglo XX (en realidad, los años post-68), y bajo el impulso de corrientes

EL PATRIARCADO TAMBIÉN EXISTE EN FRANCIA, TAMBIÉN EN EL SINDICALISMO Y TAMBIÉN EN SOLIDAIRES. SIN EMBARGO, EL FEMINISMO HA ESTADO EN EL CENTRO DE LOS DEBATES Y LAS DECISIONES DE NUESTROS ÚLTIMOS CONGRESOS

.....

sindicales que más tarde se encontrarían en gran medida en la *Union syndicale Solidaires*, la autoorganización fue recuperando terreno; en particular, la práctica de asambleas generales democráticas y decisorias se fue imponiendo a los partidarios de un sindicalismo menos preocupado por la democracia y la autonomía de la clase obrera y a menudo vinculado a grupos políticos que pretendían “dirigir las luchas”.

Sin embargo, el fuerte movimiento de principios de este año 2023 confirma una evolución negativa sobre este punto, ya constatada durante las luchas anteriores. Hay un retroceso en términos de asambleas generales, de apropiación de su huelga por los huelguistas. Las evoluciones de la sociedad influyen en ello: el teletrabajo, la disgregación de los colectivos laborales, la precarización, las llamadas redes sociales, etc. Pero no tiene por qué seguir siendo así ¡las sindicalistas de hoy y de mañana que defienden un sindicalismo de acción directa, de masas y democrático encontrarán soluciones para remediar esta situación!

El movimiento nacional interprofesional que se inició en Francia el 19 de enero de 2023 tiene una gran fuerza, para quienes estén interesadas, se puede consultar mi artículo publicado en el *Libre Pensamiento* nº 115 de otoño de 2023.

¿Qué importancia tiene el feminismo para Solidaires? ¿Cuál es la relación de Solidaires con el movimiento feminista?

La opresión de la mujer es anterior al capitalismo. Se reproduce de muchas maneras, más



En febrero de 2023, el sindicato del transporte por carretera Sud Solidaires convoca la huelga contra la reforma de las pensiones y edad de jubilación del presidente Macron, y llama al sector del transporte por carretera a "salir por fin de su letargo"

allá del aspecto estrictamente económico: a través de la lengua, la filiación, los estereotipos, las religiones, la cultura, etc. Adopta formas muy diferentes según se viva, por ejemplo, en el Norte o en el Sur del planeta, en un medio urbano o rural... El capitalismo ha sabido alimentarse del patriarcado para desarrollarse. Es esencial hacer converger las luchas de las mujeres contra la opresión patriarcal y la lucha de las personas asalariadas contra la explotación capitalista. Un feminismo anticapitalista y de lucha de clases...

En España, el patriarcado dificulta mucho la participación de las mujeres en el sindicato, y los sindicatos están haciendo esfuerzos para superar esta situación. ¿Cuál es la situación en Solidaires? ¿Existen secretarías femeninas?

Evidentemente, el patriarcado también existe en Francia, también en el sindicalismo y también en Solidaires. Sin embargo, el feminismo ha estado en el centro de los debates y las decisiones de nuestros últimos congresos. Solidaires es una organización feminista. Decidirlo y escribirlo en nuestros estatutos no es suficiente, pero es importante. No existe una "secretaría de la mujer", pero no tene-

mos secretarías específicas, a diferencia de la CGT. Tenemos comisiones nacionales, entre ellas una comisión de mujeres, y los compañeros del secretariado nacional se reparten su gestión. Solidaires participa, desde 1998, en los encuentros intersindicales de mujeres, coorganizados con la CGT y la FSU. Solidaires se suma a la convocatoria de huelga feminista del 8 de marzo, y varias organizaciones miembros de Solidaires tienen una comisión de mujeres, centradas en la defensa de las reivindicaciones feministas y también en que el feminismo esté presente en nuestro funcionamiento interno.

En España, la precariedad tiene diferentes elementos: contratos temporales, contratos con muy pocas horas a la semana y por tanto con salarios de miseria, contratos indefinidos, pero con despido muy fácil y barato... ¿Cuál es la situación de la precariedad laboral en Francia y cómo la aborda Solidaires?

Con nombres a veces diferentes, todo esto se encuentra en Francia, como en todos los países europeos. Y en América del Sur o Central, en Asia, en África, la situación es a menudo mucho peor con todo el sector del "trabajo



Movilización unitaria por la retirada de la reforma laboral y por los derechos sociales

informal". Volviendo a Francia, los contratos de trabajo precarios se han convertido en la norma; el contrato de trabajo indefinido que era lo habitual ya no lo es; los pocos sectores con un estatuto más protector son objeto de ataques repetidos. También hay que hablar del paro: esta lacra, inventada por la patronal para explotar cada vez más a los trabajadores, desempeña un papel importante en el debilitamiento de las fuerzas sociales.

El movimiento sindical se ve directamente interpelado por esta situación. Más que nunca, es necesario integrar a todos los asalariados, sea cual sea su estatuto o su contrato, en un mismo sindicato local. La patronal inventa una multitud de contratos diferentes para dividirnos; ¡no debemos caer en la trampa de la patronal!

En España, el sindicalismo de clase tiene muchas dificultades para integrar a los trabajadores inmigrantes, entre otras cosas porque sufren una gran precariedad y cuanto más precarios son, más difícil es la acción sindical. ¿Cómo es la organización sindical de las trabajadoras migrantes en Francia, y en particular en Solidaires?

La situación no es idílica, pero existe una tradición de organización colectiva de trabajadoras inmigrantes en Francia. El colonialismo de la república francesa ha llevado a millones de personas a trabajar para enriquecer este país que nunca les ha reconocido todos los derechos ciudadanos. En sectores como el de la limpieza hay muchos trabajadores inmigrantes o de origen inmigrante; y son sectores en los que las luchas sindicales son numerosas, a menudo potentes y victoriosas. En cuanto a los "sin papeles", también hay muchas luchas largas y duras. Por ejemplo, en 2021 y 2022 los trabajadores sin papeles de dos filiales de la compañía estatal de correos La Poste (Chronopost y DPD) realizaron una larga huelga en la región parisina, desde un movimiento organizado por un colectivo de trabajadores sin papeles, Las uniones locales interprofesionales Solidaires, la federación y los sindicatos SUD PTT. Solidaires también participa en numerosas luchas unitarias contra las políticas racistas del gobierno.

¿Cuál es la actividad de Solidaires fuera de la lucha sindical (antirracismo, solidaridad internacional, ecología, etc.)?

Defendemos la idea de que el sindicalismo es político, de que la política y lo político no están reservados a quienes hoy hacen de ello una profesión, ni a las organizaciones de partidos. Pero no se trata sólo de una idea: el movimiento de masas, con su actividad autónoma, destruye la compartimentación entre las reivindicaciones llamadas sociales (en realidad, en su mayoría, económicas) y las llamadas políticas (democracia, apropiación, organización de la sociedad, contenido del saber, etc.). Lo que llamamos lo político, lo social, lo cultural, lo asociativo, son todas puertas de entrada para participar en el conocimiento y el control de las necesidades de la sociedad. Es el mismo planteamiento que el de la Primera Internacional del siglo XIX, cuya sección francesa incluía, codo con codo y en pie de igualdad, lo que hoy llamaríamos sindicalistas, asociaciones, cooperativistas, políticos e incluso una banda de música.

¿Cuál es la influencia del Frente Nacional en la clase obrera y en el movimiento sindical?
¿Cómo enfoca Solidaires la lucha antifascista?

Nuestro proyecto sindical se define resueltamente contra toda forma de discriminación. Por tanto, es natural que también nos moviliemos contra quienes hacen de la exacerbación de esas discriminaciones su caballo de batalla. Esto sólo puede hacerse practicando el antifascismo radical (en el sentido primario de atacar las causas de un mal, y no sólo sus síntomas), el antifascismo pragmático (que implica una continuidad entre fines y medios), el antifascismo social, vinculado a nuestra acción sindical y, por último, el antifascismo de masas, que es obra de toda la población, y en primer lugar del mundo del trabajo. Sobre estas cuestiones, no limitamos nuestra acción al trabajo en las empresas y los establecimientos públicos. Participamos regularmente en colectivos o coordinaciones, luchando para que sean lo más amplios posible, sin renunciar a nada en lo esencial.

Para Solidaires, la lucha contra el fascismo no se limita a las cuestiones electorales.

LA SITUACIÓN NO ES IDÍLICA, PERO EXISTE UNA TRADICIÓN DE ORGANIZACIÓN COLECTIVA DE TRABAJADORAS INMIGRANTES EN FRANCIA. EL COLONIALISMO DE LA REPÚBLICA FRANCESA HA LLEVADO A MILLONES DE PERSONAS A TRABAJAR PARA ENRIQUECER ESTE PAÍS QUE NUNCA LES HA RECONOCIDO TODOS LOS DERECHOS CIUDADANOS

PARA SOLIDAIRES, LA LUCHA CONTRA EL FASCISMO NO SE LIMITA A LAS CUESTIONES ELECTORALES. LUCHAMOS CONTRA EL AVANCE DE LA EXTREMA DERECHA Y SUS IDEAS ACTUANDO A DIARIO POR LA IGUALDAD DE DERECHOS, CONTRA LA INJUSTICIA, POR LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Luchamos contra el avance de la extrema derecha y sus ideas actuando a diario por la igualdad de derechos, contra la injusticia, por la seguridad en el trabajo. Aquí es donde se libra la lucha esencial contra la extrema derecha, a diario, en la fraternidad de las luchas donde todos los trabajadores, independientemente de su origen, se encuentran codo con codo. La presencia y la actividad de los sindicatos lo más cerca posible de los trabajadores, a diario, en los lugares de trabajo, y la reconstrucción de un tejido sindical interprofesional local forman parte de un antifascismo concreto. Mediante luchas victoriosas sobre el terreno de los derechos sociales y económicos, podremos hacer retroceder a largo plazo las ideas de extrema derecha. Cada vez que se pone en marcha un movimiento social, la extrema derecha deja de estar en el centro de los debates entre la población.



Movilización contra la reforma de las pensiones el 16 de marzo de 2023. Sindicalistas de Sud Solidaires, LAB y FSU bloquean la salida de la A63 en Biriatu. Foto: Maite Ubiria

El sindicalismo europeo está dirigido por la CES, mayoritaria y moderada... ¿Cómo podríamos construir una alternativa más combativa a la CES?

Nuestras carencias en este ámbito son flagrantes; son las del movimiento obrero en su conjunto. Decimos “Proletarios de todos los países, uníos”, “La clase obrera no tiene fronteras”, ... pero en realidad: ¿qué parte de nuestras actividades sindicales (tiempo, energía, finanzas, etc.) dedicamos a construir y mantener una solidaridad internacional activa? ¿Con las poblaciones apaleadas por las instituciones financieras capitalistas? ¿Con los pueblos cuya existencia es negada por los colonialistas de todo signo? ¿Con los trabajadores para los que la esclavitud sigue siendo una realidad contemporánea? ¿Con las mujeres consideradas como objetos en tantos países? ¿Con nuestros colegas de otros países, de otros continentes? ¿Con los trabajadores de las filiales extranjeras de las multinacionales “francesas”? La tarea es inmensa, sí. ¡No más que querer “cambiar el mundo” limitando nuestra acción militante a “en casa”!

L LA CUESTIÓN DE LA AMPLIACIÓN DE LA RED ES UNA DE NUESTRAS PRIORIDADES; DEBEMOS APROVECHAR EL TRABAJO INTERNACIONAL YA REALIZADO POR VARIAS DE NUESTRAS ORGANIZACIONES, SEGUIR MÁS EFICAZMENTE LOS CONTACTOS REALIZADOS A TRAVÉS DE LA ACTIVIDAD DE LA COMISIÓN INTERNACIONAL

.....

La Red Sindical Internacional de Solidaridad y de Luchas, creada en marzo de 2013, es el producto de años de intercambios y trabajo conjunto entre varias de las organizaciones fundadoras: en particular, la CGT del Estado español, *Solidaires* (Francia) y *CSP Conlutas* (Brasil), que la coordina con la CUB (Italia). Es un lugar de encuentro de historias y realidades diferentes. Su eficacia real depende de la dinamización del trabajo internacional en los sectores profesionales. En un congreso de *Solidaires*, definimos un acuerdo de trabajo sobre este tema: “Debemos proponer



Sindicalistas de Sud Solidaires en un corte de carretera

QUEDA MUCHO POR HACER, PERO LA OBSERVACIÓN SIGUE SIENDO VÁLIDA. LA CGT TIENE UN PAPEL IMPORTANTE QUE DESEMPEÑAR PARA DINAMIZAR ESTA RED SINDICAL INTERNACIONAL QUE REÚNE A ORGANIZACIONES SINDICALES DE TODO EL MUNDO

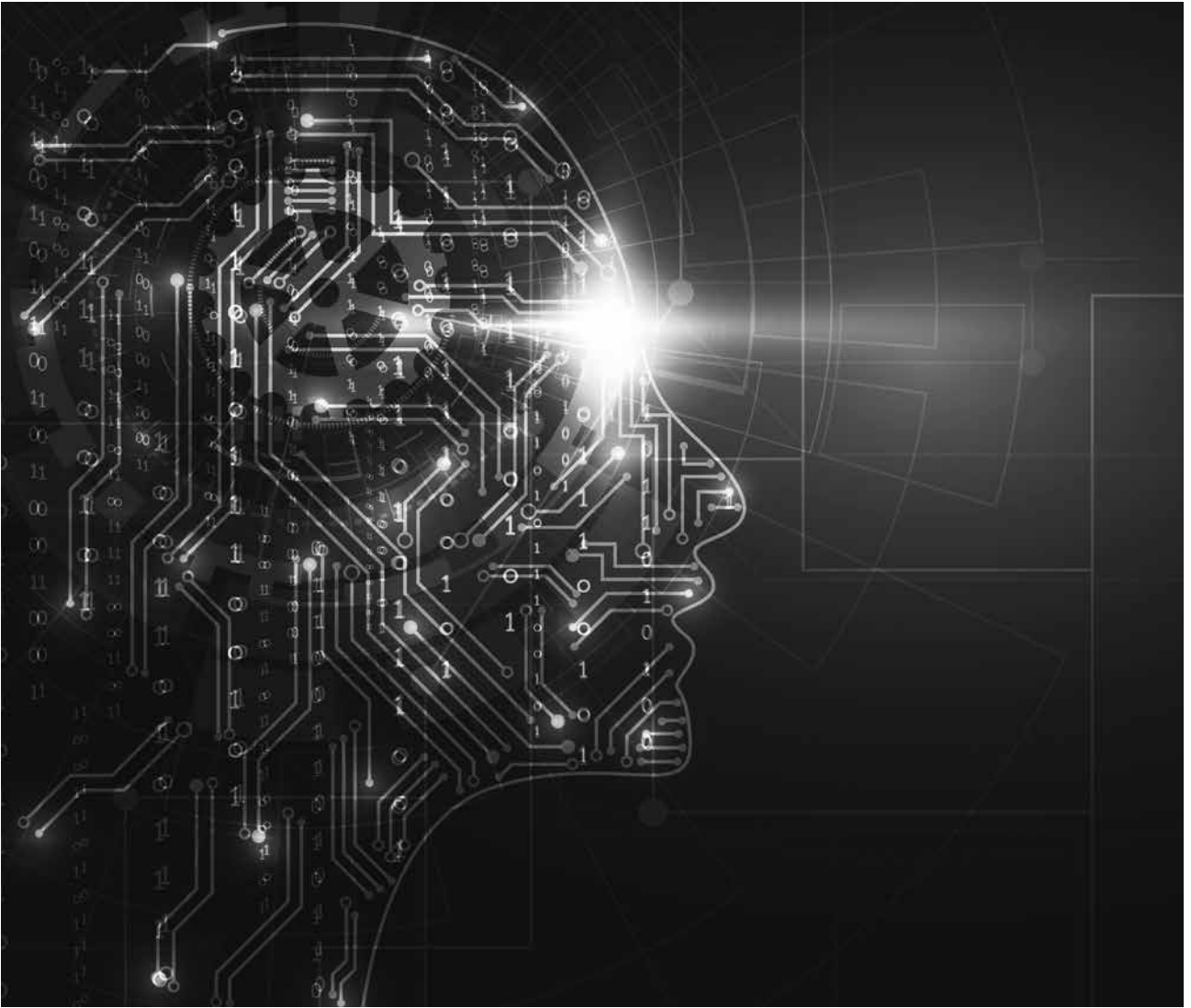
a nuestros equipos sindicales locales, a las secciones sindicales, folletos internacionales basados en la realidad del trabajo diario en la empresa o el servicio, debemos organizar giras sindicales internacionales, encuentros entre estructuras sindicales transfronterizas, etc.". "Solidaires debe implicarse más en la asunción del trabajo dentro de la Red de los cuatro temas seleccionados: autogestión y control obrero, criminalización de los movimientos sociales, derechos de las mujeres, migraciones". "La cuestión de la ampliación de la Red es una de nuestras prioridades; debemos aprovechar el trabajo internacional ya realizado por varias de

nuestras organizaciones, seguir más eficazmente los contactos realizados a través de la actividad de la Comisión Internacional." "Para dar un paso más en esta construcción, tenemos que dar a conocer mejor la Red, reforzar su visibilidad; esto significa, por ejemplo, utilizar el logotipo en el mayor número posible de nuestras publicaciones, utilizar el material producido e implicarse más en las actividades de la Red.

Queda mucho por hacer, pero la observación sigue siendo válida. La CGT tiene un papel importante que desempeñar para dinamizar esta red sindical internacional que reúne a organizaciones sindicales de todo el mundo y se define como anticapitalista, feminista, antifascista, autogestionaria, antirracista, ecologista, anticolonialista, etc. Tras los encuentros de Saint-Denis en 2013, de Sao Paulo en 2015, de Madrid en 2018 y de Dijon en 2022, la última reunión internacional de la Red se celebró en septiembre de 2023 en el Estado de Sao Paulo, Brasil.

Glosario de siglas

- CES- Confederación Europea de Sindicatos
- CFDT- Confédération Française Démocratique du Travail
- CFTC- Confédération française des travailleurs chrétiens
- CGC - Confédération générale des cadres
- CGT - Confédération Générale du Travail
- CNT - Confédération Nationale du Travail
- CNT-SO - Confédération Nationale des Travailleurs - Solidarité ouvrière
- FO - Force Ouvrière
- FSU - Fédération de syndicats de la fonction publique française
- LAB - Langile Abertzale Batzordeak
- STC - Sindicatu di i travagliadori corsi
- SUD - Solidaires Unitaires Démocratiques
- UGTG - Union Générale des Travailleurs de Guadeloupe
- UNSA - Union nationale des syndicats autonomes
- USTKE - Union Syndicale des travailleurs Kanak et des exploités



EL PROBLEMA DEL MARCO, LA REALIDAD CONSENSUADA Y LA DOMESTICACIÓN

Joaquín Díaz Boils

Profesor del Departamento de Economía Aplicada de la Universitat de València

De entre los problemas filosóficos de la Inteligencia Artificial (IA) en el sentido antropocéntrico, es decir, la que nos ayuda a entender cómo funciona la mente o qué es exactamente la inteligencia humana, El Problema del Marco es de los menos divulgados. Eso se debe -según me parece- a que la otra IA, la del diseño de artefactos, la del negocio, ha dejado atrás hace tiempo la comprensión de la estructura mental de los seres humanos como un objetivo a perseguir. Quizá sea una buena propuesta recuperar los dilemas que este paradigma plantea y lo que nos permite inferir sobre quiénes somos y cómo organizamos nuestras prioridades. Tanto como individuos como parte de una estructura social.

El Problema del Marco, enunciado en formas similares como El Problema de la Determinación de la Relevancia o El Problema del Sentido Común, nos enfrenta a nuestras limitaciones como grupo humano en la medida en que nos obliga a pensar en ciertos mecanismos automáticos de sumisión. Esos que tienen que ver con la domesticación de la persona. Me propongo confrontar los automatismos de la obligación social, las inercias de lo implícitamente admitido, con el paradigma de la Inteligencia Artificial de los humanos como punto de apoyo.

Cómo me volví idiota de forma inesperada

El elemento en el que las máquinas nos superan, el campo donde ellas son invencibles es, sin duda, el cálculo. Ahí son infalibles, estamos seguros porque nos fiamos de ellas cuando controlan el tráfico aéreo, asignan citas médicas o dirigen satélites artificiales: su potencia de cálculo nos da una seguridad a la que ya no vamos a renunciar como usuarios y usuarias. Esa derrota de las humanas, aunque admitida, nos deja un fondo de amargura como especie.

Es en este contexto que nos alegramos estúpidamente cuando somos testigos de los errores cometidos por nuestros competidores los artilugios artificiales, y más aún si estos se producen en su propio campo de excelencia, en ese en el que les consideramos expertos. Esa zozobra nos reconforta.

Sucede en ocasiones muy concretas, pero nos hace sentir tan bien, es como alguien extremadamente competente en una materia que mete la zarpa en su propio elemento de modo insospechado. Como el alumno listillo que un día suspende un examen y todos nos reímos. Las máquinas se comportan como *de ellas se espera*, pero puede suceder que al final del cálculo, de su lista de operaciones, cometan un grueso y elemental error, uno de esos que como humanos no nos perdonaríamos. Cuando esta posibilidad acontece puede que estemos ante un caso de El Problema del Marco.

El flujo de la vida

El problema sobreviene cuando, al final de complejas operaciones, el sistema toma una de-

EL PROBLEMA SOBREVIENTE CUANDO, AL FINAL DE COMPLEJAS OPERACIONES, EL SISTEMA TOMA UNA DECISIÓN ABSURDA PORQUE JUZGA DE MANERA ERRÁTICA LA PRIORIDAD DE LOS ACONTECIMIENTOS. EL PROBLEMA DEL MARCO DESTAPA LA IDIOTEZ ABSOLUTA DE ENTIDADES A LAS QUE PRECISAMENTE NECESITAMOS POR SU PRECISIÓN Y SU CAPACIDAD DE CÁLCULO.

cisión absurda porque juzga de manera errática la prioridad de los acontecimientos. El Problema del Marco destapa la idiotez absoluta de entidades a las que precisamente necesitamos por su precisión y su capacidad de cálculo. ¿Dónde nos hemos equivocado?, se preguntará el diseñador de sistemas inteligentes ¿por qué mi gestor de conocimientos universal toma decisiones absurdas como administrar plaguicida a una de las lechugas de mi invernadero a la que hace ya una semana dejaron seca las orugas?

Una de las áreas que mayor relevancia adquiere en este contexto es la *Representación del Conocimiento*: para que nuestra entidad artificial pueda tomar decisiones ha de disponer de una base de conocimiento suficiente sobre la realidad del marco en el que se va a mover. Así que nuestra tarea ha de ser elaborar una descripción de ese conocimiento y transmitirlo al robot de forma efectiva. Un sistema inteligente es un gestor de conocimientos y un programador es un administrador de ese conocimiento. La cantidad y la forma en que se le proporcione determinará su conducta, que deberá representar en todo caso un conocimiento diferente al que se le inoculó.

Los intentos por superar las dificultades señaladas arriba se basan en considerar la realidad como un flujo de información. Los seres humanos, en tanto entidades que interactúan con un entorno (con un marco), ejecutamos centenares de operaciones de forma automática a medida que esa interacción tiene lugar: al entrar en una habitación elaboramos un diagnóstico sobre aspectos tales



como la temperatura de la estancia, la luz, la distancia entre los objetos, los huecos libres, la consistencia de las cosas. A partir de ese momento prestamos atención a la evolución en el tiempo de las características de ese diagnóstico inicial: cambios en la disposición de las cosas, en el estado o la composición de la materia, en la aparición de nuevas entidades, en el humor de los otros humanos... Es sobre esta corriente de información sobre la que una Inteligencia Artificial debe elaborar nuevos diagnósticos y actualizar sus creencias.

Cualesquiera reglas de cambio que puedan programarse en una Inteligencia Artificial deben considerar inferencias de la forma *si esto es verdadero en este momento entonces aquello es verdadero en aquel momento*. La base del Problema del Marco es que la parte que dice *si esto es verdadero* puede llegar a ser tan grande que no tenga ningún uso práctico. Es decir: el flujo de la vida es potencialmente infinito.

Por ejemplo, si queremos ser precisos con nuestras predicciones, para inferir que una bola que rueda en cierta dirección continuará haciéndolo debemos verificar que no hay vientos fuertes, que nadie va a coger la bola, que la bola no consiste en explosivos que vayan a explotar al momento siguiente... y podemos continuar la lista hasta hacerla arbitrariamente ridícula. O bien, cuando apretamos el gatillo de una pistola, queríamos predecir que seguirá un ruido inten-

so, pero estrictamente hablando hay una gran cantidad de factores que deben ser verificados: que el revólver tenga un disparador, que las balas no estén hechas de algodón, que haya aire para llevar el sonido.

Viviendo juntos

La experiencia física una vez más muestra sus limitaciones: los casos más interesantes son aquéllos que tienen que ver con la interacción entre seres, con los pactos implícitos de la vida en sociedad. El Problema del Marco puede estar apuntando en el contexto de lo social a vivencias que devienen dramáticas.

El mecanismo de cierre de las puertas del metro es un buen ejemplo: imaginemos una madre empujando un carrito de bebé al tiempo que toma de la mano a un niño no mayor de seis años. Para el sistema de control de cierre de puertas no hay diferencia operativa entre este sujeto dramático y, pongamos, un grupo que entra en el metro a la carrera. El conocimiento que motiva su acción no distingue entre las posibilidades de ambos: diez segundos y activo el mecanismo de cierre. Del mismo modo podemos pensar en un sistema inteligente encargado de adjudicar ayudas de la asistencia social y que propone como beneficiaria de cinco de las siete disponibles a la misma familia o a un dispensador electrónico de dosis de un cierto medicamento que considera el peso y la edad, pero no el hecho de que la paciente esté embarazada o le falten las dos piernas. El resultado de la operación convierte inmediatamente a esos gestores de conocimiento en basura cibernética.

En la película I.A. de Steven Spielberg hay una escena en la que el hijo artificial juega a hacer amiguitos humanos integrándose en sus bromas al borde de una piscina, juegan a empujarse unos a otros al agua. El niño biónico, en su intento por comprender la génesis y elaboración de la idea de juego en los humanos, transforma con su torpeza ese juego en una tragedia doméstica. Nos ha sucedido alguna vez a todos y a todas: una broma, *saca de contexto*, puede devenir en conflicto. Es precisamente cuando utilizamos la expresión *sacar de contexto* cuando estamos haciendo referencia a

una actualización inadecuada de las condiciones del marco en el que la broma tiene lugar.

El menos común de los sentidos

Para comprender cómo es posible que los sistemas inteligentes se queden fuera de lugar en cálculos en apariencia elementales hemos de pensar en la parte del diagnóstico sobre el marco operacional que los humanos hacemos de forma instantánea. Es lo que se denomina el *conocimiento de sentido común* o *conocimiento de la realidad consensuada*. Hay algo que no puede programarse (afortunadamente diríamos): un conocimiento que no tiene representación en base de datos alguna, un saber automático y privativo de la especie humana en tanto gestora del conocimiento. El problema al que se enfrentan los recopiladores de datos es que no puede programarse el sentido común.

Sea lo que sea el sentido común lo que parece claro es que nosotros lo usamos y que, del mismo modo que el hecho de que emerjan cualidades en un sistema compuesto aparece en nuestro historial evolutivo, pero no en el de las máquinas. Alguien dirá que el sentido común no es el mismo aquí que en Pakistán o en Tanzania. Seguro que no, lo que aquí importa es el reconocimiento y la posibilidad de sistematización de *lo que no necesita aprender* para tomar decisiones en un contexto de actividad humana organizada. Ése es el reto de la Inteligencia Artificial en el contexto de la resolución del Problema del Marco.

Haz el favor de comportarte

Mientras que lo expuesto hasta aquí supone una presentación del problema, una introducción breve a uno de los paradigmas de la Filosofía de la Mente en relación con la Inteligencia Artificial, lo que sigue es una forma de poner en cuestión las bases del problema desde una perspectiva subversiva. Porque opino que el consenso social es condición de existencia de la dominación y que ciertos rasgos propios de la realidad consensuada conllevan alguna idea de domesticación.

La vida en sociedad significa la observación de reglas y normas en ocasiones no escritas, sobrevivir entre semejantes supone contemplar un

E L DISEÑO DE ARTEFACTOS INTELIGENTES DE LOS QUE CADA VEZ MÁS INTERACTÚAN CON LA ESPECIE HUMANA VIENE CONDICIONADO POR OBJETIVOS NADA INOCENTES, MÁS BIEN SE ORIENTAN A FACILITAR LA PERPETUACIÓN DEL SOMETIMIENTO DEL SER HUMANO POR EL SER HUMANO

.....

marco operacional donde un pedazo importante de los mecanismos de interpretación de la realidad viene dado por defecto. Es ese subconjunto de lo posible que contiene las instrucciones que nos permiten etiquetarnos como *sujetos asimilados*: a medida que ese pedazo se agranda nuestra capacidad de intervención sobre el marco disminuye.

Sin embargo, la instauración del comportamiento social, del consenso automático, no responde como podría creerse a una motivación solidaria o de fortalecimiento del apoyo mutuo. El diseño de artefactos inteligentes de los que cada vez más interactúan con la especie humana viene condicionado por objetivos nada inocentes, más bien se orientan a facilitar la perpetuación del sometimiento del ser humano por el ser humano.

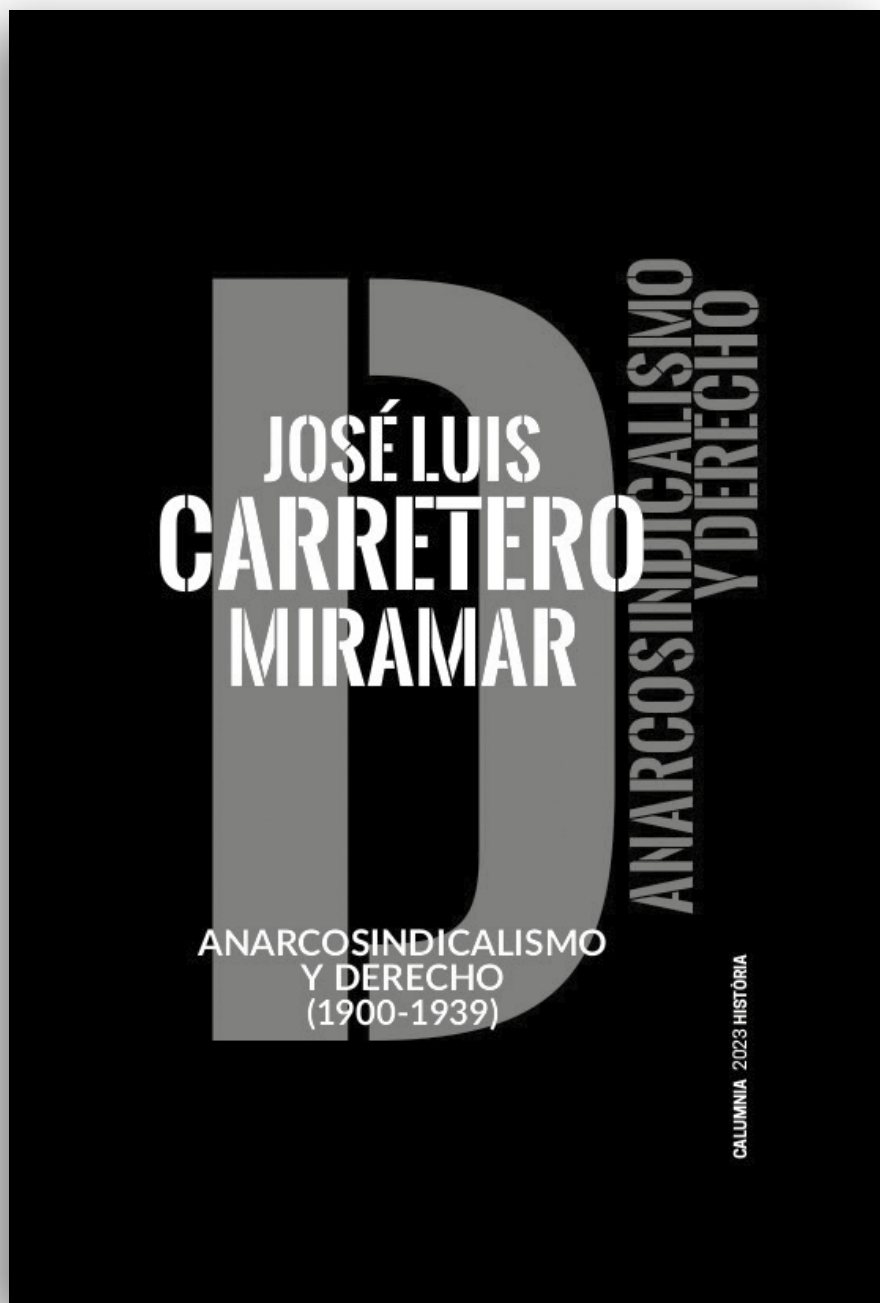
Propongo por lo tanto pensar de otro modo. Propongo hacernos preguntas como: ¿qué parte de lo que se conoce como realidad consensuada responde a necesidades propias del sistema capitalista de producción? ¿Qué margen nos deja eso? ¿En qué consistiría una base de conocimiento no sometida al funcionamiento social de las reglas de mercado? ¿Cómo diseñar una entidad artificial que nos haga más libres?

En ocasiones el conocimiento de sentido común señala justamente a lo que no puede cambiarse sin alterar la estructura de dominación. Está en nuestra mano filtrar su contenido aleccionador, su autoritarismo implícito porque no toda base de conocimiento sobre la que interpretar el flujo de la realidad ha de conllevar la perpetuación de la injusticia. Más bien al contrario: en cuanto cuestionamos sus paradigmas estamos en condiciones de imaginar nuevos marcos.

José Luis Carretero Miramar.
Anarcosindicalismo y derecho
(1900-1939).

Calumnia, 2023.

Reseña de Emilia Moreno de la Vieja





José Luis Carretero Miramar

CUALQUIER ORGANIZACIÓN, HORIZONTAL O VERTICAL, AUTORITARIA O ASAMBLEARIA, PRECISA DE UNAS NORMAS, SEAN ESTAS IMPUESTAS O CONSENSUADAS, PARA SU FUNCIONAMIENTO, Y EL ANARCOSINDICALISMO ESPAÑOL NO ES UNA EXCEPCIÓN

El natural rechazo del movimiento libertario al Estado y a toda la maquinaria legal que utiliza para reprimir hace que, en general, se tenga la sensación de que el ámbito jurídico es ajeno a nuestras organizaciones. Nada más lejos de la realidad.

EN PRIMER LUGAR, NOS HABLA DEL DERECHO OBRERO, NACIDO DE LA NECESIDAD DE REGULAR LA ESTRUCTURA EN QUE SE CONSTITUYÓ LA CNT, UN DERECHO FUERA DEL ESTADO, CONSENSUADO Y ASAMBLEARIO. UN DERECHO DESTINADO A REGULAR LA VIDA COMÚN DE LAS PERSONAS, CONSTRUIDO A PARTIR DE LA PROPIA EXPERIENCIA Y QUE FUE CAMBIANDO Y CRECIENDO CONFORME LO HACÍA LA ORGANIZACIÓN

Cualquier organización, horizontal o vertical, autoritaria o asamblearia, precisa de unas normas, sean estas impuestas o consensuadas, para su funcionamiento, y el anarcosindicalismo español no es una excepción.

José Luis Carretero Miramar, en el libro que presentamos, *Anarcosindicalismo y Derecho*, (1910-1939), nos muestra la relación que históricamente ha mantenido el anarcosindicalismo con el ámbito legal o normativo, señalándonos las tres principales vías en las que la CNT fue objeto y/o sujeto de derecho.

En primer lugar, nos habla del derecho obrero, nacido de la necesidad de regular la estructura en que se constituyó la CNT, un derecho fuera del Estado, consensuado y asambleario. Un derecho destinado a regular la vida común de las personas, construido a partir de la propia experiencia y que fue cambiando y creciendo conforme lo hacía la organización.

Un derecho basado en principios de democracia directa y acuerdos contractuales, de pactos de confederalismo voluntario, que bebe de sus propias fuentes, tales como el comunitarismo rural, el federalismo republicano, o el pensamiento y las propuestas de los ideólogos anarquistas -Bakunin, Kropotkin, Malatesta, Proudhon-.

Un derecho que se recoge en los estatutos de creación de la CNT, pero también de cada uno de

EN EL LIBRO ENCONTRAMOS A LOS NUMEROSOS ABOGADOS QUE DEFENDIERON A LIBERTARIOS EN ESE PRIMER TERCIO DEL SIGLO XX, DESTACANDO CON UNA PEQUEÑA BIOGRAFÍA A CINCO DE ELLOS, REPRESENTATIVOS DE DIFERENTES ÁMBITOS, IDEOLOGÍAS Y POSICIONAMIENTOS CON RESPECTO A LA CNT

.....

los sindicatos que se federa y confederan, en sus acuerdos y pactos.

Un derecho que no fue pacífico a la hora de progresar, que como en toda manifestación de organización en la vida, fue fruto de las tensiones entre quienes preferían mantenerse en las normas ya dadas, respetando rigurosamente los acuerdos alcanzados, y quienes buscaban investigar otras fórmulas que dieran respuesta a las nuevas situaciones que se iban planteando.

Los desencuentros con el sistema, además, han hecho imprescindible a lo largo de nuestra historia, el acudir a letrados para defender a quienes el Estado persigue y acusa.

En el libro encontramos a los numerosos abogados que defendieron a libertarios en ese primer tercio del siglo XX, destacando con una pequeña biografía a cinco de ellos, representativos de diferentes ámbitos, ideologías y posicionamientos con respecto a la CNT, desde el catedrático Pedro Dorado, al consejero de la revolución, Benito Pabón, pasando por el comunista José Antonio Balbotín, el amigo personal de Salvador Seguí, igualmente asesinado por el pistolero y abogado de los anarquistas catalanes Francesc Layre, y el abogado por antonomasia del anarcosindicalismo, ateneísta, masón, republicano, federalista, periodista, editor, libertario.... Eduardo Barriobero.

JOSÉ LUIS CARRETERO NOS EXPLICA QUE, ALLÍ DONDE EL VACÍO DE PODER TRAS EL GOLPE DE ESTADO DIO OPORTUNIDAD, TUVO LUGAR "UN PROCESO COLECTIVIZADOR QUE REPRESENTABA, EN ESOS MOMENTOS, LA MÁS AMPLIA Y PROFUNDA OFENSIVA REVOLUCIONARIA DE LA HISTORIA DE EUROPA OCCIDENTAL"

.....

CUALQUIER ORGANIZACIÓN, HORIZONTAL O VERTICAL, AUTORITARIA O ASAMBLEARIA, PRECISA DE UNAS NORMAS, SEAN ESTAS IMPUESTAS O CONSENSUADAS, PARA SU FUNCIONAMIENTO, Y EL ANARCOSINDICALISMO ESPAÑOL NO ES UNA EXCEPCIÓN

.....

Defensores de anarquistas, libertarios declarados algunos, y sin embargo todos militantes, e incluso fundadores, de diversos partidos políticos y bajo la sospecha, en alguna ocasión, de aproximarse a la CNT para favorecer sus intereses de partido.

Por último la Revolución del 36 permitió poner en práctica todo aquello que durante tantos años se estaba gestando.

José Luis Carretero nos explica que, allí donde el vacío de poder tras el golpe de Estado dio oportunidad, tuvo lugar "un proceso colectivizador que representaba, en esos momentos, la más amplia y profunda ofensiva revolucionaria de la historia de Europa occidental".

Un proceso que abarcó colectivizaciones agrarias y fabriles. Y que fue capaz de crear un organismo como la Junta de Aragón, una de las expresiones más completas del Derecho Obrero y, a la vez, órgano de representación de

UN DERECHO OBRERO QUE,
SIN EMBARGO, EL GOBIERNO
DE LA REPÚBLICA NO DEJÓ
PONER EN PRÁCTICA A LOS MINISTROS
ANARQUISTAS, ASFIXIANDO Y
BOICOTEANDO TODAS SUS INICIATIVAS

.....

la región en el Gobierno de la República, que nacionalizó y autogestionó el transporte en Barcelona, o que incautó su Palacio Provincial de Justicia y constituyó la Oficina Jurídica, capaz de desbloquear el colapso legal que se estaba creando e impartir una justicia del pue-

blo, alejada de la arbitraria y abusiva legislación burguesa y basada en los principios de justicia y equidad.

Proceso que se pudo dar porque previamente había habido un Derecho Obrero del que, a través de su pedagogía anarcosindicalista, había bebido y formado parte multitud de población campesina y proletaria, que ahora ponía en práctica todo aquello que llevaba años realizando en sus sindicatos y ateneos.

Un Derecho Obrero que, sin embargo, el Gobierno de la República no dejó poner en práctica a los ministros anarquistas, asfixiando y boicoteando todas sus iniciativas.

Jacinto Toryho.
*Años de hierro. Conflicto bélico
 y anticomunismo vistos por un
 periodista libertario en el exilio.*
 Renacimiento, Sevilla, 2023.

José Miguel Fernández Barreira



TORYHO SUFRIÓ UNA DRÁSTICA TRANSFORMACIÓN PERSONAL QUE EN MUY POCO TIEMPO LE HIZO TRANSITAR DESDE EL SEMINARIO HASTA EL ANARQUISMO MÁS RADICAL. ESA TRANSICIÓN NO FUE SENCILLA.

.....

DE NUEVO SU VIDA DARÁ UN BRUSCO VOLANTAZO CUANDO EN LA PRIMAVERA DE 1932 SE TOPE CON UNA IDEOLOGÍA QUE MARCARÁ SU VIDA INDELEBLEMENTE: EL ANARQUISMO. RÁPIDAMENTE, SE IMPLICARÁ EN LA CREACIÓN DE LA FEDERACIÓN IBÉRICA DE JUVENTUDES LIBERTARIAS QUE SE CONSTITUIRÁN COMO ORGANIZACIÓN JUVENIL DEL MOVIMIENTO LIBERTARIO EN SU PRIMER CONGRESO CELEBRADO EN MADRID ESE MISMO VERANO

.....

Entre las muchas y olvidadas personalidades que produjo una época tan apasionante y conflictiva como la II República española es digna de rescatar la figura del periodista libertario Jacinto Toryho, nacido el 1 de febrero de 1909 en la localidad zamorana de Villanueva del Campo.

Toryho, cuyo verdadero nombre era Jacinto Torio Rodríguez, sufrió una drástica transformación personal que en muy poco tiempo le hizo transitar desde el seminario hasta el anarquismo más radical. Esa transición no fue sencilla. El joven periodista fue simpatizante primero de los pujantes movimiento agrarios previos a la instauración de la II República. El desencanto con los mismos le convirtió durante muy poco tiempo en un joven propagandista al servicio del nuevo régimen, para a continuación, tras pasar por la Escuela de Periodismo de *El Debate*, fun-

dada por el Cardenal Herrera Oria; convertirse en un furibundo nacionalista español enfrentado a las concesiones autonomistas y laicas de la República.

De nuevo su vida dará un brusco volantazo cuando en la primavera de 1932 se tope con una ideología que marcará su vida indeleblemente: el anarquismo. Rápidamente, se implicará en la creación de la Federación Ibérica de Juventudes Libertarias que se constituirán como organización juvenil del Movimiento Libertario en su primer Congreso celebrado en Madrid ese mismo verano. Torio dejará entonces de escribir en las conservadoras cabeceras regionales ligadas a los propagandistas católicos, para pasarse con lápices y bagajes a la prensa libertaria. Para cerrar definitivamente el anterior capítulo de su vida, transformará su apellido en Toryho, que será la firma que le consagrará como exitoso cronista en las principales cabeceras de la prensa anarquista de la época.

Desde Madrid sus escritos serán cada vez más habituales en *Solidaridad Obrera* y en *Tierra y Libertad*, además de en otras muchas publicaciones ácratas de carácter más local. En 1933 se trasladará a Barcelona y allí su prestigio como militante de la CNT y como periodista libertario no hará más que crecer. Toryho ingresará en la Federación Anarquista Ibérica y ayudará a desarrollar una de las mejores revistas libertarias de la época dorada del anarquismo ibérico: *Tiempos Nuevos*.

En Barcelona protagonizará múltiples polémicas, sus reportajes conocerán un éxito sin igual, se enfrentará a conocidos militantes libertarios y defenderá la implantación en Cataluña de las Juventudes Libertarias, una organización vista como exógena en una regional tan importante dentro del Movimiento Libertario como la catalana.

Toryho jugará un destacadísimo papel en los hechos que acabarán confluyendo en la revuelta de octubre de 1934 que acabará con la disolución de la autonomía catalana y con el propio Companys en la cárcel.

SU CAPACIDAD DIALÉCTICA Y COMO ESCRITOR, ADEMÁS DE SU DINAMISMO HARÁN QUE SU PERSONALIDAD, AL LADO DE SU MENTOR DIEGO ABAD DE SANTILLÁN, VAYA GANANDO ENTEROS ENTRE LA MILITANCIA LIBERTARIA DE LA ÉPOCA

.....

Durante estos años defenderá a ultranza algunos principios: la necesidad de aprovechar el tiempo, el protagonismo de la juventud en el movimiento revolucionario, el valor de la disciplina también entre los anarquistas y el plantar batalla ideológica al pujante fascismo. Por el camino tendrá tiempo de dar a conocer una canción en cuya creación jugó un destacado papel en el Madrid de 1933 y que él mismo trasladó a Barcelona: “A las barricadas”, convertida ya en inolvidable himno revolucionario.

Su capacidad dialéctica y como escritor, además de su dinamismo harán que su personalidad, al lado de su mentor Diego Abad de Santillán, vaya ganando enteros entre la militancia libertaria de la época. No es de extrañar pues que llegado el 18 de julio, Toryho sea colocado al frente de las Oficinas de Prensa y Propaganda de la CNT-FAI de Barcelona. Desde allí se convertirá en la voz del pujante proceso revolucionario.

Todo ese prestigio acumulado le empujará, no sin polémica, a la dirección de *Solidaridad Obrera* en noviembre de 1936. Toryho tuvo que enfrentarse a grandes presiones para mantenerse al frente de la principal cabecera del anarcosindicalismo ibérico. Bajo su dirección, *Solidaridad Obrera* alcanzó la mayor difusión de su historia y se convirtió en el órgano “fiscalizador del proceso revolucionario”, en palabras del propio periodista.

Toryho se mantendrá al frente del periódico hasta mayo de 1938. Imposible recoger en estas pocas líneas la labor del periodista durante esos meses. Tras su cese como director, Toryho se convirtió en el primer analista de las causas del



Jacinto Toryho en 1936

BAJO SU DIRECCIÓN, SOLIDARIDAD OBRERA ALCANZÓ LA MAYOR DIFUSIÓN DE SU HISTORIA Y SE CONVIRTIÓ EN EL ÓRGANO “FISCALIZADOR DEL PROCESO REVOLUCIONARIO”, EN PALABRAS DEL PROPIO PERIODISTA

.....

fracaso revolucionario y, a la postre, de la derrota en la guerra.

Toryho abandonó Barcelona pocos días antes de la caída de la ciudad en manos de las tropas franquistas. Pronto consiguió instalarse en París, aunque en condiciones muy precarias. Durante un tiempo continuó escribiendo sobre las causas de la derrota y del fracaso revolucionario, incluso mientras todavía se resistía en el centro del país. Su precoz anticomunismo, acrecentado durante

TORYHO TENÍA MOTIVOS
SOBRADOS PARA ABANDONAR
EUROPA. SU COMPAÑERA ERA
DE ORIGEN JUDÍO Y PARA ENTONCES
ESTABA CLARO CUÁL ERA EL FUTURO
QUE LA ALEMANIA NAZI DEPARABA A LOS
JUDÍOS EN UN PRÓXIMO CONFLICTO
BÉLICO QUE CADA DÍA PARECÍA MÁS
CERCANO

.....

la guerra, no hizo sino aumentar al conocer el último acto de la Guerra Civil en Madrid. Allí socialistas, republicanos y anarquistas unidos al coronel Casado deponían al gobierno de Negrín, al que acusaban de estar en manos del Partido Comunista Español, partido que bajo su análisis no actuaba en defensa de los intereses españoles, sino como títere en manos de Stalin.

Durante su estancia en París, Toryho tramitará la nacionalidad cubana para él y su por entonces compañera, la joven de origen ruso Rosa Zimmerman. Para ello, probablemente aprovechó su amistad con Alejandro Saavedra, militante de su propio grupo de la FAI, el grupo "A" y nieto de un veterano militante hispano-cubano: Abelardo Saavedra, y la buena disposición hacia los republicanos españoles de la agregada cultural de la embajada cubana en París, la escritora Flora Díaz Parrado. Gracias a ese pasaporte Toryho y su pareja abandonarán Europa en julio de 1939 desde el puerto de La Pallice, en La Rochelle.

Toryho tenía motivos sobrados para abandonar Europa. Su compañera era de origen judío y para entonces estaba claro cuál era el futuro que la Alemania nazi deparaba a los judíos en un próximo conflicto bélico que cada día parecía más cercano.

Antes de partir de Francia, Toryho había conseguido establecer contacto con las Sociedades Hispanas Confederadas (SHC), organización estadounidense formada por emigrantes hispanos residentes en los EE.UU, muchos de ellos de

LOS PRIMEROS ARTÍCULOS
DE TORYHO EN EL EXILIO
CONTINUARÁN LA SENDA DE
AQUELLOS QUE ESTABA ESCRIBIENDO
EN BARCELONA DESDE MEDIADOS
DE 1938. LAS CAUSAS DEL FRACASO
REVOLUCIONARIO Y, EN SU ANÁLISIS,
DERIVADO DE ESTA, LA DERROTA EN
LA GUERRA. PERO MUY PRONTO VA
A PRODUCIRSE UN ACONTECIMIENTO
HISTÓRICO QUE LE VA A OBLIGAR A
ABRIR UN NUEVO FOCO DE INTERÉS EN
SUS ARTÍCULOS

.....

ideología libertaria. La ayuda de la SHC les permitió abandonar Francia y, en la medida de sus posibilidades, continuará mientras residan en Cuba. Posteriormente, a comienzos de 1940, les trasladará a los EE.UU. y finalmente también les permitirá dirigirse a Argentina.

También serán esos contactos los que posibilitarán sus colaboraciones con diferentes publicaciones de lengua hispana editadas en los EE.UU. Inicialmente la veterana cabecera anarquista *Cultura Proletaria*, pero también *Frente Popular*. Pronto a esas cabeceras se van a unir otras nuevas surgidas en los EE.UU. como *España Libre* o *Vía Libre*, y también en Cuba, como es el caso de *Rumbos Nuevos*.

Los primeros artículos de Toryho en el exilio continuarán la senda de aquellos que estaba escribiendo en Barcelona desde mediados de 1938. Las causas del fracaso revolucionario y, en su análisis, derivado de esta, la derrota en la guerra. Pero muy pronto va a producirse un acontecimiento histórico que le va a obligar a abrir un nuevo foco de interés en sus artículos.

El 23 de agosto de 1939 se produce un hecho que, en palabras del propio periodista, asombra al mundo. Ese día los ministros de Exteriores de la Alemania nazi, Joachim Von Ribbentrop y de la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas,

ESTE LIBRO RECOPILA ALGUNOS DE LOS ARTÍCULOS QUE EL PERIODISTA LIBERTARIO ESCRIBIÓ SOBRE EL ORIGEN Y DESARROLLO DE LA II GUERRA MUNDIAL, TANTO EN CUBA, COMO EN LOS ESTADOS UNIDOS Y ARGENTINA, PAÍS EN EL QUE DEFINITIVAMENTE SE INSTALARÁ A MEDIADOS DE 1940

.....

DEDICÓ SU ATENCIÓN A OTROS MUCHOS ASPECTOS, DIGNOS DE INTERÉS. SIN DUDA LA SUYA ES UNA FIGURA POLIÉDRICA Y SUMAMENTE INTERESANTE. PROBABLEMENTE TAN INTERESANTE COMO DESCONOCIDA POR LA HISTORIOGRAFÍA ACTUAL. LO AQUÍ NARRADO NO ES MÁS QUE UNA PEQUEÑA PARTE DE SU TRAYECTORIA VITAL

.....

Viacheslav Mólotov firman en Moscú el “*Tratado de no Agresión entre Alemania y la URSS*”, más conocido como Pacto Ribbentrop-Mólotov.

Dos enemigos, en teoría irreconciliables, como el nacionalsocialismo alemán y el comunismo soviético firman un pacto que abre, de facto, el camino a Hitler para comenzar la II Guerra Mundial. De hecho, el dictador alemán solo tardará nueve días en invadir Polonia. País que pronto quedará repartido entre las dos potencias firmantes del acuerdo.

Toryho calificó semejante pacto como una “*traición al proletariado mundial*”. El mismo será un nuevo argumento, y no menor, para acrecentar su anticomunismo. Inmediatamente el periodista comenzará a escribir artículos y folletos sobre esta nueva “*aberración*”. Considera que, ahora sí, la clase trabajadora de todo el globo tie-

ne oportunidad de conocer la verdadera naturaleza del comunismo soviético.

Este libro recopila algunos de los artículos que el periodista libertario escribió sobre el origen y desarrollo de la II Guerra Mundial, tanto en Cuba, como en los Estados Unidos y Argentina, país en el que definitivamente se instalará a mediados de 1940. Toryho fallecerá en Buenos Aires en 1989. Aunque regresó puntualmente a España en diferentes ocasiones tras la muerte de Franco, decidió permanecer en el país que le había adoptado tras la derrota en España.

Por supuesto, Toryho dedicó su atención a otros muchos aspectos, dignos de interés. Sin duda la suya es una figura poliédrica y sumamente interesante. Probablemente tan interesante como desconocida por la historiografía actual. Lo aquí narrado no es más que una pequeña parte de su trayectoria vital. Confiamos en que la próxima aparición de una biografía sobre su figura contribuya a redescubrir los aspectos más interesantes de su personalidad, sin dejar a un lado los elementos más polémicos de la misma.

Mientras tanto sirva esta recopilación de artículos para reconocer su capacidad como periodista.



SOBRE VIEJAS DISTOPÍAS

Felipe Orobón. FAU Berlín.

Ilustraciones de Centegares

Un homenaje a Georges Orwell

Oceanía europea, en diciembre de 2023

Querido Winston,

Espero que te encuentres mejor. Por favor, hazte tratar con mucho esmero las molestias dentales que me describes en tu carta; recuerdo que al salir de prisión en 1984 tenías la boca bastante afectada, nada extraño después del tratamiento que te aplicaron. En realidad, es casi un milagro que hayas logrado tras cuatro décadas salvar esa dentadura, debes tener alguna fibra inmortal y tu cuerpo se regenera especialmente bien.

Por aquí seguimos todos más o menos bien, pero asistimos diariamente al espectáculo de un estado de guerra tan incorporado a nuestra rutina que no se distingue para nada del estado de paz. Se ha normalizado en todas las conciencias el recibir informaciones sobre desastres actualizadas al minuto, siempre desde el mismo punto de vista, hablando de atrocidades si las bombas vienen del otro bando, de heroicas ofensivas cuando vienen del nuestro. Y todos continuamos asumiéndolo y contribuyendo a armar a alguno de los bandos, aunque sepamos que así solo seguirá la destrucción. O sea, y quizás te suene: *La guerra ... es la paz.*

Mientras tanto, siguen ahogándose migrantes no autorizados en la travesía del mar o muriendo de sed confinados en míseros campamentos del desierto, y nuestros gobiernos pagan a los dictadores de países limítrofes para que hagan el trabajo sucio de repelerlos. Hay que impedir que los pobres del mundo puedan llegar hasta este privilegiado continente haciendo uso del derecho humano a buscar una vida mejor o a solicitar asilo. En lo que va de año ya se cuentan más de mil trescientos ahogados en el Mare Nostrum; como respuesta, hace unas semanas sus señorías se reunieron en Granada y en Bruselas, y a la sombra de La Alhambra, o en una vieja ciudad francófona de mil pelajes -triste ironía-, acordaron cerrar por cualquier medio el acceso de los desposeídos del mundo a esta zona del planeta que decae de chochez y de inercia y donde brota el racismo. Los dignatarios argumentan que ese

MIENTRAS TANTO, SIGUEN
AHOGÁNDOSE MIGRANTES
NO AUTORIZADOS EN LA
TRAVESÍA DEL MAR O MURIENDO
DE SED CONFINADOS EN MÍSEROS
CAMPAMENTOS DEL DESIERTO, Y
NUESTROS GOBIERNOS PAGAN A LOS
DICTADORES DE PAÍSES LÍMITROFES
PARA QUE HAGAN EL TRABAJO SUCIO
DE REPELERLOS

.....

es el precio de nuestra libertad y nuestro bienestar. Valiente libertad y valiente bienestar, rodeados por la miseria que provocan nuestra política y nuestra economía en el mundo; valientes como la grotesca libertad de abrir bares cuando aquella epidemia que te relaté en mi otra carta. Todo esto podría formularse con un viejo lema: *La libertad ... es la esclavitud.*

En resumen, parece que el caduco continuamente continúa interesado en lavarnos el cerebro, dándonos a digerir trocitos de información como piezas insuficientes e incompatibles de un rompecabezas prediseñado. Nadie explica en los medios los auténticos retos, que la ciencia sin embargo bien conoce -el agua, los recursos limitados, la desigualdad, el calentamiento, la urgente necesidad de decrecer- y casi nadie ilumina los absurdos, tóxicos intereses que tiran los hilos de la geopolítica actual. En lugar de borrar fronteras, unirnos como humanos e intentar la reconciliación con la naturaleza, el plan vigente hoy -si es que lo hay- se asemeja más bien a la sangrienta partida de un tenebroso ajedrez destinado a conquistar y dominar otros países, convertidos previamente en enemigos si no se someten a nuestros consorcios y a nuestros oligarcas. Todo ello en beneficio de unos proyectos de negocios que servirán para generar más millones a costa de esquilmar el mundo irreversiblemente. Carrera de ciegos hacia el abismo, con los ojos bien cerrados -o mejor: saturados- para no ver lo evidente. En otras palabras, que también conoces: *La ignorancia ... es el poder.*



Se me ocurre explicarte así que aquellas consignas del Ministerio de la Verdad que regían la vida en 1984 - y que hubiste de repetir como un niño canta el catecismo ante O'Brien, tu interrogador-torturador, hasta que él se diera por satisfecho - siguen por aquí fácticamente en vigor, aunque no se pronuncien explícitas en los discursos oficiales.

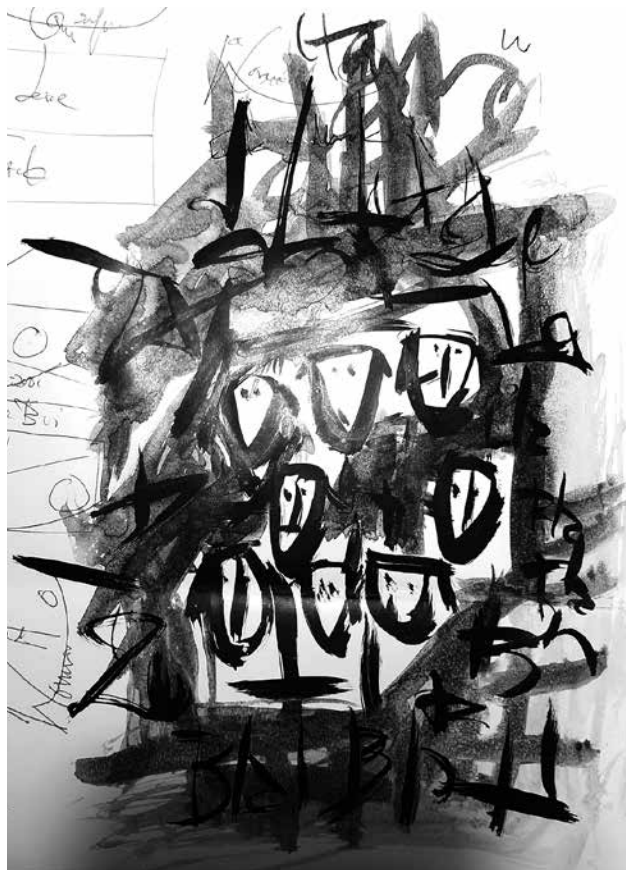
Por cierto: sabrás sin duda que el propio O'Brien acabó colgándose hace unos meses de una viga en su propio Ministerio; un auténtico final de ópera dramática para el antiguo responsable de meter en vereda a todo disidente peligroso. Según comedillas, mentideros e informaciones extraoficiales, tras tantos años en el cargo de reeducar y eliminar a todo el que supusiera un riesgo para el sistema, no pudo soportar que lo transfirieran a un deshonroso segundo plano, que lo arrumbasen como un trasto viejo desplazado por los algoritmos de la inteligencia artificial, moderna invención tecnológica que asume ahora prácticamente todo el control social en Oceanía, nuestra eficiente y democrática sociedad de hoy, plagada de guerras, pobreza e ignorancia mental y rodeada por fronteras mortíferas.

La tortura psicológica artesanal de O'Brien, que él aplicaba bajo el eufemismo de "reeducación",

EN LUGAR DE BORRAR FRONTERAS, UNIRNOS COMO HUMANOS E INTENTAR LA RECONCILIACIÓN CON LA NATURALEZA, EL PLAN VIGENTE HOY -SI ES QUE LO HAY- SE ASEMEJA MÁS BIEN A LA SANGRIENTA PARTIDA DE UN TENEBROSO AJEDREZ DESTINADO A CONQUISTAR Y DOMINAR OTROS PAÍSES

.....
ción", pasó - quizás solo de momento, quién sabe - a estar mal vista. Todo el aparato de control "inteligente" actual es una máquina que interviene en la sombra para detectar posibles disidencias ya desde su inicio, desde las primeras incursiones de cualquiera por el mundo interconectado. Reina por eso una eficaz autocensura en el habla y los actos; igual que en tu época, pocos se atreven a vivir desafiando al sistema o fuera de éste.

No sabes bien la suerte que tuviste de poder escapar... ambos sabemos cómo y adónde, pero me libraré bien de ponerlo por carta, no haré preguntas sobre el rincón libre que te dio albergue al final de tu huida. Pero supongo que, desde allí, con la distancia que te dan tus 79 años, tu



cabeza en buen estado y tu experiencia de resistente al régimen de control total, nos miras hoy con una sonrisa tan indulgente como amarga. Porque sabes o intuyes como yo que el combate contra el poder, contra esa hidra de millones de cabezas, es difícil de ganar a no ser que los humanos olviden de una vez el placer que sienten dominándose unos a otros.

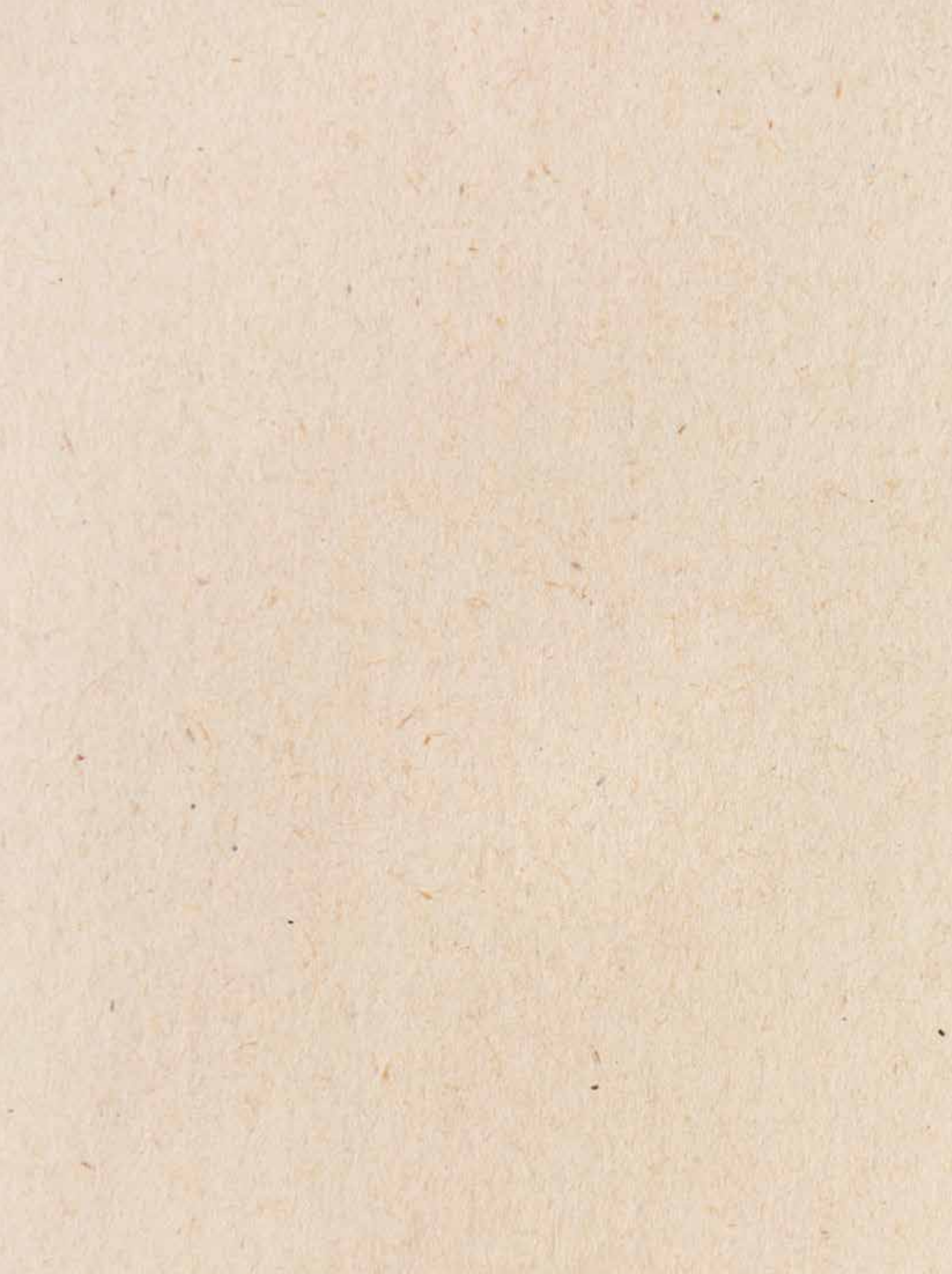
En fin, ya basta de describirte este mundo desquiciado en que seguimos chapoteando por aquí, prefiero terminar con una buena noticia. No vas a creérmelo: ¡estuve en Londres y logré visitar a Julia! Ella, lo mismo que tú, pudo recuperarse bastante bien de las torturas en los sótanos del Ministerio, hace ahora de aquello casi 40 años. También igual que tú, tuvo que desaparecer para escapar al sistema y encontrar una vida libre de persecuciones; cambió de nombre y de nacionalidad de modo rocambolesco, precisamente gracias a una comunidad de emigrantes; los escasos “ilegales” que logran atravesar el mar e instalarse aquí conocen algunos trucos inesti-

mables para fabricarse un nuevo pasado. Hoy tu enamorada vive dentro de la gran familia de escapados de la justicia, una frágil red de apoyo compuesta por los pocos que logran atravesar las tensas mallas de la otra red, la del control oficial absoluto que estrecha cada vez más su cerco y su vigilancia al ciudadano “normal”.

Julia tiene ahora mismo 66 años. En comparación con la mujer que yo conocí cuando estabais juntos, sus guedejas oscuras han encanecido, sus movimientos son algo más lentos, pero aún conserva la chispa de sus ojos y el brío suficiente para cagarse en el Gran Hermano.

Esa es la buena noticia, quizás la única, Winston. Apenas compensa todas las otras sobre la marcha del mundo, pero es lo que hay. Sólo gente como Julia y tú, sólo destinos como los vuestros nos hacen llegar aún algo de esa esperanza de libertad que nunca debe perderse.

Un abrazo y, ¡ah!, dale una propina al mensajero que te entregará la carta: es muy de fiar...





Hemos impreso las portadas de esta revista
en papel couché ecológico de 300 gr. y
el interior en reciclado offset de 80 gr.