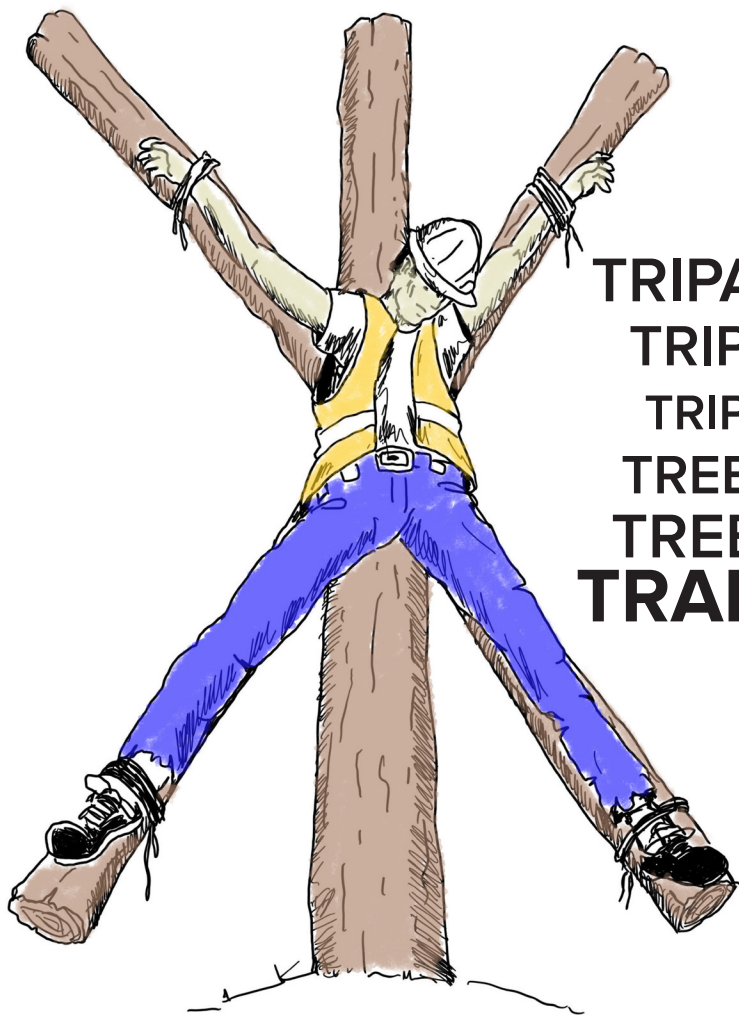


FUENLABRADA LIBERTARIA

AUTOGESTION  **SOLIDARIDAD**
APOYO MUTUO **ASAMBLEA**

Fanzine del Sindicato de Oficios Varios de **CNT Fuenlabrada**.

Año 3 - Nº 18 | Julio - Agosto | Publicación Gratuita



TRIPALIUM
TRIPALIU
TRIPALIO
TREBALIO
TREBAJO
TRABAJO

FUENLABRADA LIBERTARIA es un fanzine gratuito y bimensual creado por el sindicato de oficios varios de la **CNT Fuenlabrada** para la clase trabajadora, para divulgar las ideas libertarias y la práctica anarcosindicalista.



CONTENIDO

CON LA IGLESIA HEMOS TOPADO, AMIGO SANCHO.	3
HUMOR?	5
MIENTRAS HAYA PRECARIEDAD LABORAL, NUESTRA HERRAMIENTA ES Y SERÁ LA LUCHA SINDICAL.	6
¿UNA CHISPA QUE ENCIENDE ALGO NUEVO?	14
SUS GUERRAS, NUESTRA MUERTE, NUESTRA MISERIA	21
MONADAS-LOS NUER-	24

EDITORIAL

Entendemos el trabajo en el capitalismo por esencia como una actividad no libre. Como desposeídos de nuestra tierra y nuestra forma de habitar nos vemos forzados a asumir el trabajo asalariado como única forma de subsistir. Entendemos el trabajo como un lastre, la herramienta del capital para generar y proteger la propiedad privada y el plusvalor. Las formas de economía actuales nos sumergen en un mundo donde toda la realidad material es mercancía, dónde las lógicas de consumo convierten toda nuestra vida en valor de cambio y especulación.

El neoliberalismo cada vez se abre más paso. Nos encontramos un concepto de trabajo cada vez más líquido, que está luchando por implantar las lógicas de mercado en los espacios que protegemos. Y con todo, encontramos los vacíos, peleamos las tangentes, luchamos porque exista nuestra manera de estar en un lugar y de cuidarlo y por hacer tangible el horizonte que sabemos, existe. Nos negamos a organizar la vida en torno a la moral trabajo, en torno a generar valor para otros y hacer girar una rueda y un modelo de habitar que no elegimos. Nos venden que la sociedad está siempre en mejora con los avances tecnológicos, con su asesino concepto del progreso, pero la miseria se agrava sobre los mismos, y el único avance es la acumulación ilimitada de beneficios por unos pocos.

No queremos más soluciones técnicas a problemas que son políticos. Hacia la abolición del trabajo. Resistimos.

CON LA IGLESIA HEMOS TOPADO, AMIGO SANCHO.

Un Camarero

Todas conocemos está frase de Cervantes, en la mayoría de los casos pensamos que, el escritor del Quijote quiso hacer una denuncia, de manera irónica, de la sociedad y el Estado por su pleitesía hacia la Iglesia. Ahora resulta que son muchos los que dicen que como la palabra 'iglesia, comienza escrita en minúscula, no se refiere al estamento eclesiástico, sino más bien al edificio que su protagonista confundió con el palacio de Dulcinea; una iglesia de pueblo. Pues ya que el alcalaíno no estuvo por la labor de criticar a dicha institución, vamos a recordar a tres personajes, que sí lo hicieron, y no solo una crítica mordaz sino que dieron mucha guerra, pusieron en jaque a los poderosos del momento aunque después, a dos de ellos se les fuera la vida en ello.



Dulcino (1250-1307), fue un líder religioso nacido en una ciudad del Piamonte, una región de la actual Italia. Podemos decir sin temor a equivocarnos, que este fraile era una antisistema de toda regla. Criticó a la iglesia por la acumulación de riquezas, estaba en contra de la jerarquía eclesiástica y del sistema feudal, abogaba por la liberación de los hombres de cualquier restricción y su idea era organizar una sociedad igualitaria, basada en el respeto y el apoyo mutuos, en la propiedad

comunal y en la igualdad de sexos. Por sus ideas, hoy en día se le considera uno de los impulsores de anarquismo y del comunismo. Se rebeló y luchó contra los obispos de la época, que lanzaron una cruzada contra él y sus seguidores 'Los Hermanos Apostólicos', fueron derrotados y miles acabaron en la hoguera incluido el propio Dulcino, que sorprendió al público por su entereza ante los suplicios.



Thomas Muntzer (1489-1525), teólogo y predicador alemán, partidario y seguidor de la Reforma de Lutero, aunque al final acabaron siendo enemigos acérrimos, ya que este último estaba ligado a la autoridad feudal y los mandatarios de la época. Sin embargo, Muntzer estaba del lado de los campesinos y lideró una revuelta como caudillo revolucionario de los desposeídos, 'La guerra de los campesinos alemanes'. Federico Engels y Karl Kautsky dicen de él que fue un precursor de los revolucionarios modernos, otros marxistas del siglo

pasado le aclaman como un pionero de la idea de la sociedad sin clases. Al igual que nuestro anterior personaje, su pequeña revolución contra lo establecido acabó en tragedia, sus seguidores derrotados y aniquilados y su líder decapitado en el patíbulo.



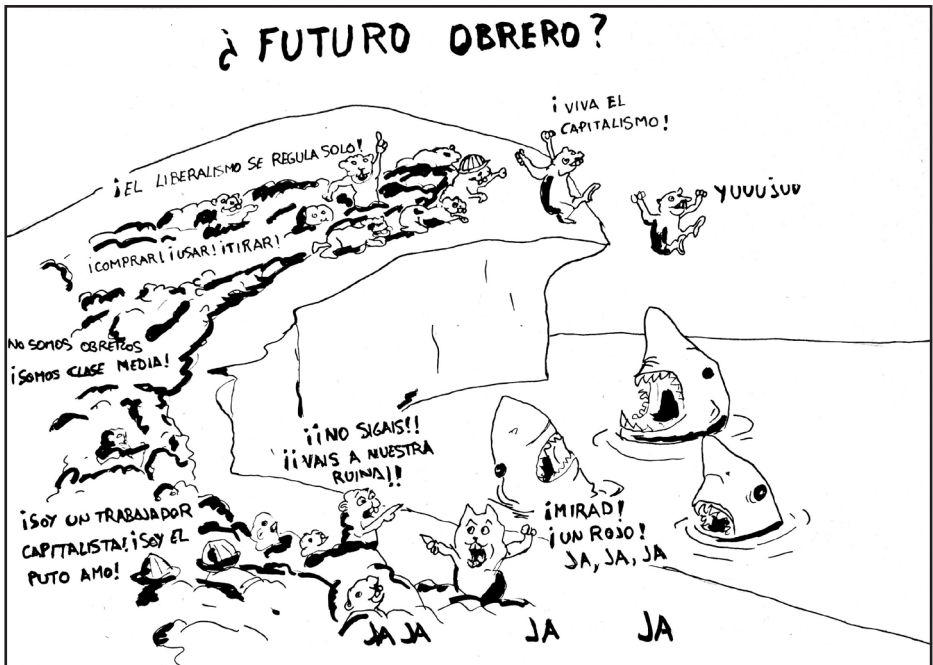
Jean Meslier (1664-1729), filósofo y sacerdote católico francés, es considerado como el cura ateo y anticlerical, fue autor de una obra póstuma 'Memoria de los pensamientos y opiniones de Jean Meslier', en ella 'demuestra' la inexistencia de dios y hace una crítica brutal de la monarquía, la Iglesia, el poder, la religión, etc. Michel Onfray nos dice de Meslier que, profesa por una parte un tipo de comunitarismo anarquista y una filosofía

materialista inaudita para su época. El cura ateo no se vio involucrado en ningún movimiento de masas, en su lugar tuvo numerosos enfrentamientos con los caudillos de su localidad, así como con los obispos de turno, tuvo que ser cauteloso ante los poderosos, su venganza fue su testamento, el libro que hemos citado anteriormente, que por cierto lo puedes encontrar en pdf en internet. Con una fragmento del mismo nos despedimos, después

de habernos topado con la 'Iglesia', (está vez empezamos con mayùscula). 'Vosotros adoráis efectivamente débiles imangencillas de pasta y de harina, y honráis imágenes de madera y de yeso, e imágenes de oro y plata. Os divertís, señores, interpretando y explicando figuradamente, alegóricamente y místicamente escrituras vanas que no obstante llamáis santas y divinas; les dais el sentido que queréis; les hacéis decir todo lo que se os antoja por medio de esos bonitos supuestos sentidos espirituales y alegóricos que forjáis para ellos, y que les destináis con el objeto de encontrar en ellas, y de hacer encontrar en ellas supuestas verdades que no son tales, y que no lo fueron jamás. Vosotros os encendéis discutiendo vanas cuestiones de gracia suficiente y eficaz. Y por otra parte, arremetéis contra el pueblo pobre, lo amenazáis con el infierno eterno por pecados minúsculos, mientras no decís nada contra los robos públicos, ni contra las injusticias escandalosas de los que gobiernan los pueblos, los saquean, los exprimen, los arruinan, los oprimen, y son la causa de todos los males y de todas las miserias que los agobian'.

HUMOR?

Alberto Kintana



MIENTRAS HAYA PRECARIEDAD LABORAL, NUESTRA HERRAMIENTA ES Y SERA LA LUCHA SINDICAL.

Carolina.V

Llevando casi un año trabajando en la empresa RDPost (operador postal privado), y con experiencia en algún que otro conflicto laboral, desde el principio veía que muchos factores de prevención de riesgos laborales no se venían cumpliendo. En 10 meses y en plena pandemia, nunca recibí una mascarilla, ni herramientas mínimas de trabajo como podían ser un lápiz o un simple bolígrafo. Lo que más me alucinaba era que ninguna compañera/o lo exigiera, así que me dirigí a mi encargado y su respuesta fue que: “Como nadie las pedía se habían dejado de dar”. Siempre me quedó la duda de si alguna vez las habían dado... y meses después llegó el conflicto sindical.

Un día cualquiera de trabajo, un compañero de otro centro empezó a divulgar, entre sus personas más cercanas, un comunicado que la empresa había difundido a través del portal del empleado, al cual muchas trabajadoras/es no tenían ni acceso. En dicho comunicado informaban de la intención de hacer un DESCUELGUE DE CONVENIO CON INAPLICACIÓN SALARIAL.

La empresa, con apenas un año de vida, no contaba con ninguna representación sindical, por lo que en su comunicado daban un plazo de 15 días para formar una comisión de tres trabajadoras/es para “negociar” lo que iban a ser nuestras nuevas condiciones laborales.

Entre las compañeras/os se decía que había un militante de otro sindicato bastante cañero. Pensé que, con la cantidad de sindicatos que hay, a lo mejor podíamos tener algo de afinidad sindical, así que decidí contactar con esa persona para organizarnos y poder luchar contra la medida que la empresa quería implantar. Hubo varios intentos de tener una reunión pero siempre había alguna excusa: “Otro día compañera”, “Hoy me es imposible”, etc. Y así me iba dando largas, hasta que el plazo que la empresa

había publicado para formar la comisión de trabajadoras/es se iba pasando.

Como no podía ser de otra forma, me puse en contacto con la compañera encargada de la Secretaría de Acción Sindical de CNT Fuenlabrada para informar de todo lo que estaba pasando y a lo que nos enfrentábamos más de 200 trabajadoras/es. Rápidamente la compañera buscó información y asesoramiento para ver las vías que podíamos tomar ante este conflicto.

Con el apoyo y asesoramiento jurídico y sindical, y muchas ganas por defender nuestros puestos de trabajo, iniciamos las vías oportunas para llevar a cabo el conflicto que se nos venía encima.

La empresa había comunicado cuál era la vía para formar la comisión negociadora. Desde el sindicato, y con el Estatuto de los Trabajadores en mano, los planteamientos que la empresa proponía no eran nada democráticos ni se parecían al proceso real que se debería llevar a cabo.

Varias compañeras/os empezamos a mover hojas de firmas por todos los centros de trabajo para poder informar al resto de la plantilla de lo que estaba ocurriendo y, entre todas, poder crear una comisión ad hoc (Art.41 ET). Así, tras hacer una asamblea, saldrían elegidas las personas que nos representarían.

La primera sorpresa que hubo fue la llamada de ese compañero tan cañero en donde me decía que con qué permiso y que quién era yo para poner hojas de firmas **en su centro de trabajo**. Sí. Un trabajador defendiendo al empresario, eso es lo que resultó ser.

Seguidamente, y tras ver mi actividad sindical y mi candidatura a querer formar parte de la comisión, el equipo directivo de Madrid me llamó a su despacho. Según este, decían que solo querían ponerme cara y saber si tenía formación sindical. El ambiente se empezaba a calentar, algo estábamos haciendo bien. Desde el grupo de trabajo formado en el sindicato, continuamos haciendo todas las gestiones oportunas para que la comisión se creara tal y como consta en el ET.

Llegado el fin de semana, y a 6 días de terminar el plazo, el director de producción me llamó a mi teléfono personal.

Hablándome con tono amenazante. Y, al igual que el compañero, me insistían que yo no era nadie para ir por los centros de trabajo a dar información al resto de trabajadoras/es. Más bien no les interesaba que las personas que trabajaban para RD Post estuvieran informadas. Mi respuesta fue muy simple: “Ustedes han pedido la composición de una comisión y se están llevando a cabo las vías legales para formar dicha comisión”. Tras mi respuesta me propuso reunirme con otros supuestos precandidatos y darnos las herramientas para la creación de la comisión que la empresa quería. Las personas con las que tendría que reunirme eran el compañero “cañero” (en la defensa de las trabajadoras/es) y sus monaguillos. No me negué, era una oportunidad de intentar retomar la vía para la formación de la comisión. Llegado el día de dicha reunión, lo primero que me encuentro son a tres “maromos” que solo saben recriminar el trabajo que otras habíamos hecho como fue el visitar los centros de trabajo, en nuestro tiempo libre, para informar al resto de compañeras/os y hacer la recogida de firmas para la creación de la comisión negociadora. Tampoco ellos eran nadie para organizar unas votaciones como el que va a unas elecciones sindicales, como pretendían hacer.

Era más sencillo, la empresa debería de habilitar un día y un espacio en el que pudiéramos hacer una asamblea para la elección de la representación. Cualquier persona se podía presentar como posible candidata y, entre todas las personas propuestas, elegir a compañeras/os de diferentes centros de trabajo y tener la representación suficiente ante el conflicto.

A las compañeras/os reunidas no les parecía bien mi propuesta como candidata. Seguían con su táctica de hacer una especie de elecciones sindicales. Tras la reunión les informé de la vía por la que íbamos a optar un grupo de trabajadoras/es para crear la comisión democráticamente.

Esta decisión los llevó a difamarme mediante un comunicado en el que decían que, unilateralmente junto a un grupo de trabajadoras/es y sin contar con la plantilla al completo, estábamos poniendo en riesgo a toda la plantilla. También se decía que de seguir adelante no se crearía comisión y las trabajadoras/es quedaríamos expuestas a la decisión de la empresa.

Aprovechando dicho comunicado, en él exponían los horarios, papeletas y centros de votaciones. Sí, tras la reunión ya

tenían rienda suelta para organizarlo como quisieran sin consultar con la empresa... Algo curioso cuando a un grupo de trabajadoras/es se nos negó, por escrito y en persona, la realización de la asamblea para firmar la comisión negociadora. ¿A quién quería la empresa en esa mesa para que molestase tanto hacer una asamblea?

Con más de 48 firmas recogidas de varios centros de trabajo, notificamos a la empresa mediante burofax que el día 9 de diciembre, estando en plazo solicitado, se procedería a hacer la asamblea para elegir a las personas para dicha comisión. Las negativas seguían siendo continuas.

Por parte de RD Post y su “encargadillo”, llegaron los intentos de presión:- Encargado: ¿Qué tal estás? Espero que todo esto no te afecte en el trabajo, eh. Sabemos el peso de llevar un conflicto sindical. Espero que no bajes el ritmo de trabajo, la asamblea no está autorizada, no la podéis hacer. Además, ya está organizado todo para el día 9.

Nosotras, centradas en que la asamblea se realizara, continuamos trabajando para ello. Pero la posibilidad de asistencia de la plantilla bajaba ya que los encargados se ocupaban de infundir miedo al resto de la plantilla para que no asistieran a la asamblea que teníamos programada para el día 9 de diciembre a las 15h. Era importante que el resto de las compañeras/os pudieran comprobar el proceso real que había que hacer y, lo más importante, que todas las trabajadoras/es pudiéramos decidir.

Llegado el día, volví a ser llamada a despacho para me quedara claro que la asamblea no estaba autorizada y que se lo comunicara al resto de compañeras/os.

Ese mismo día, también otra encargada, por orden de la empresa, me autorizó a quedarme en el centro principal que tenían programado para sus votaciones ya que yo también era candidata de cara a la empresa. Decidimos que era una buena opción para ver el desarrollo de las votaciones que RD Post llevaría a cabo.

¡¡¡Bienvenidas al circo electoral!!!: cajas de cartón como urnas; llegaban de los diferentes centros de trabajos custodiadas por los propios candidatos, por supuesto sin estar selladas; censos caducados; encargados, y algún que otro mando, votando...

La trampa era evidente. Con el colmo de tener que volver a aguantar a una compañera de la empresa, que yo no conocía, que quiso amedrentarme. Esto ya era de traca. Nunca entraría en ese desafío. Nuestra lucha era contra la empresa, no contra las trabajadoras/es. Fuera como fuese, estaba claro que íbamos a ser nosotras/os quienes pagáramos la mala gestión de RD Post.

Llegadas las tres de la tarde, fuera del centro de trabajo, un grupo de trabajadoras/es hicimos la asamblea para poder elegir libremente a las personas que nos representarían en la mesa negociadora. Una vez terminada, procedimos a la entrega de las actas. Ni Recursos Humanos ni el director querían recibirlas en mano. Sí facilitaron otro medio para recibirlas, por mail. Y, para dejar constancia de la recepción, también se las reenviamos por burofax en el que fuimos avaladas por nuestro sindicato, CNT Fuenlabrada.

En el intento de la entrega de las actas, vi a uno de los candidatos (junto a dos encargados y el director de RR.HH.) que eran los encargados de contar los votos de sus elecciones. Estaba claro quiénes serían los afortunados: la lista de candidatos encabezada por los vasallos de la empresa. Los resultados del recuento se enviaron por WhatsApp a diferentes trabajadoras/es.

Dado que sí había una comisión creada formalmente mediante asamblea, insistimos una y otra vez en que se nos incluyera en la mesa negociadora. Durante todo el periodo de consultas, burofax va y burofax viene, la respuesta siempre fue negativa. Eligieron a tres personas de un mismo centro de trabajo, cuando lo verdaderamente democrático consistía en elegir a un máximo de 13 personas en representación de los diferentes centros de trabajo (3 por centro). La empresa reiteraba una y otra vez que solo había un centro de trabajo. Interesante dato cuando sí había votaciones en otros centros. La finalidad de la empresa era clara, quiénes mejor que sus aliados para defender sus intereses.

Como defensa por nuestros derechos, un grupo de trabajadoras/es decidimos organizarnos y crear la Sección Sindical de CNT en RD POST.

Durante el periodo de consultas y con su mesa formada, las reuniones entre empresa y comisión eran reflejadas en comunicados que enviaban rápidamente por WhatsApp a algunas trabajadoras/es sin estar firmados por la dirección de la empresa.

Después hacían reuniones informativas en los centros de trabajo. Todo lo que la empresa decía era valorable por parte de la comisión, hasta una amenaza de ERE podía ser negociable. Se divulgaron mensajes de WhatsApp desmoralizando a la gente de que no se cobraría la nómina. El objetivo de esto era darle poder a su comisión para poder demostrar luego que gracias a ellos sí se percibiría la nómina. Qué mejor manera que alentar a la gente con la desmoralización.

Se transmitió, por parte de la comisión avalada por la empresa, que era aceptar la bajada de sueldo o no cobrar, no daban más opciones. También dijeron que había que votar eso, aún sin haber concretado todavía la empresa las medidas que aplicaría realmente. Que votar era muy importante. A mí me pareció más un intento de avalar una negociación que se había hecho de una manera un tanto sospechosa, y que acabó en unas medidas nada favorecedoras para las trabajadoras/es.

En esta empresa, la jornada laboral terminaba en el último punto de reparto, con la consecuencia y agravante de tener que llevar el correo postal certificado a casa. ¿Quién me podía asegurar que pudiera estar exenta de perderlas o que me robaran la mochila?

El día 30 de diciembre, última reunión del periodo de consultas, durante el reparto soy llamada por teléfono varias veces. Era el encargado dándome instrucciones de que ese día tenía que volver al centro de trabajo. Esto no era lo habitual, como acabo de explicar antes.

Una vez allí, un encargado me comunica que el director de producción de Madrid quiere hablar conmigo. En su despacho me da el despido por escrito. Un despido disciplinario por bajo rendimiento. Era mentira y fácilmente demostrable que los objetivos de trabajo los cumplía día a día. El director de producción, a mi explicación de que eso no era cierto, me contestó que era una decisión de la compañía. Le respondí que el despido era por represión sindical. Entonces él me contestó: “No te puedo argumentar gran cosa, ha habido una bajada generalizada de un par de meses a esta parte, no solo tuya, pero esta ha sido la decisión”. Y todo esto cuando la comisión aseguró que no habría despidos mientras durara el proceso.

Lamentable y a la vez inevitable no poder reírse ante tal evidencia. Por lo que el conflicto debía de pasar a la vía judicial.

Media hora después de mi despido comunicaron la aceptación de la medida por parte de las trabajadoras/es. Al ser despedida, nunca se me llegó a aplicar el descuelgue salarial. La empresa podía seguir con dicho descuelgue salarial fraudulento, y se aseguraba que yo no pudiera presentar mi reclamación judicial oportuna respecto al proceso correspondiente. A la vez que venía bien para meter miedo al resto. Y matar el sentimiento de lucha que se había despertado.

Cabe destacar en este punto que, días después de mi despido, RD Post premió el servilismo del compañero “cañero” (ese que estaba en la comisión y que se supone iba a defender los intereses de la plantilla) con un nuevo cargo. Ahora sería encargado. Así se demostraba que desde el primer momento lo único para lo que estaba en la comisión era para hacer el trabajo a la empresa y buscar su recompensa a costa de empobrecer aún más a sus compañeras/os de trabajo.

Consiguieron debilitar a parte de la sección, y que una mayoría de compañeras/os causaran baja voluntaria en la empresa. Llegado a este punto, el temor de la pérdida de empleo para algunas compañeras/os justificaba no seguir con la lucha.

En cuanto a mi situación, la vía que me quedaba era reclamar judicialmente el falso despido disciplinario y luchar por mi readmisión.

Sin saber cuándo me darían la fecha del juicio, encontré otro empleo con mejores condiciones, cosa que no era muy difícil, y lo acepté. No esperábamos que en menos de cinco meses tendríamos ya la fecha para el juicio.

Desde el sindicato se organizaron acciones sindicales... hicimos un piquete informativo con bastante asistencia en una de sus oficinas, con gran apoyo y solidaridad de las compañeras/os del sindicato de CNT Fuenlabrada, CNT Aranjuez y CNT Villaverde, hasta los vecinos del barrio nos daban su apoyo.

Gracias a la estrategia empleada por el sindicato, en el juicio se llegó a un acuerdo por una indemnización de más de 100 días

por año trabajado. Mi situación había cambiado y para nada quería la readmisión. Por esta parte, el conflicto quedaría terminado de forma satisfactoria.

Hoy día, según informaciones de medios de comunicación, el Ayuntamiento debe la cuantía de más de 3 millones de euros a RD Post, lo que puede llevar al impago de los salarios de la plantilla. ¡Ay, amigas/os. ¡De aquellos barros, estos lodos!

Quisiera terminar esta historia haciendo un llamamiento para organizarnos en nuestros puestos de trabajo, solo así conseguiremos que nos dejen de tratar como mera mercancía de usar y tirar. La lucha de las trabajadoras/es no se puede ver paralizada por el miedo. Para sufrir la represión laboral, hoy por hoy no hace falta llevar a cabo una labor sindical más o menos intensa. Basta con que se den cuenta de que conoces tus derechos y comiences a reclamarlos. Debemos seguir formándonos y aprendiendo para no dejarnos engañar, demostrando que la solidaridad y el apoyo mutuo son necesarios en nuestra lucha contra este sistema que nos oprime y nos explota.

Somos nosotras las obreras/os quienes producimos los medios necesarios para el sustento de nuestra vida.

Sabemos cuál es el camino. Sabemos cómo recorrerlo y juntas somos más fuertes. Al final está el objetivo.

¡Lucha por tus derechos, adelante compañera/o!



UNA CHISPA QUE ENCIENDE ALGO NUEVO?

Marc J. Mancini



Con el primero de Mayo aquí, recuerdo una cita de uno de los mártires de los disturbios de Haymarket, August Spies, justo antes de ser sentenciado a muerte: “si creéis que al ahorcarnos podéis acabar con el movimiento obrero, el movimiento de los millones de oprimidos, de los millones que trabajan y viven en la necesidad y la miseria, de los esclavos asalariados...si esta es vuestra opinión, entonces ¡ahórquennos! Aquí pisareis una chispa, pero aquí y allá, y detrás y delante de vosotros, y en todas partes, las llamas arderán. Es un fuego subterráneo. No puedes apagarlo. El suelo sobre el que estais está ardiendo”.

Dado el reciente aumento de la actividad sindical y la organización de los trabajadores, las palabras proféticas de Spies suenan verdaderas hoy.

Ha habido mucho entusiasmo por las recientes victorias en la organización sindical en Amazon y Starbucks. Esta chispa ciertamente está teniendo un efecto inspirador en todo el país con nuevas elecciones sindicales que se extienden como la pólvora. Actualmente, 16 tiendas Starbucks han obtenido el reconocimiento sindical y 170 se han afiliado a un sindicato. Desde la victoria en Nueva York, Amazon Labor Union ha estado ayudando a 50 almacenes diferentes a organizarse. En esta ciudad, United Steelworkers ha respaldado importantes logros de organización sindical en Bloomfield Starbucks, entre la facultad de

la Universidad de Pittsburgh y Point Park, los trabajadores de la biblioteca Carnegie y la cadena local Coffee Tree Roasters recién sindicalizada a través de United Food and Commercial Workers.

Además, el movimiento obrero ha visto un aumento en la militancia de los trabajadores con huelgas y paros que aumentaron significativamente en el último año. Según la Oficina de Estadísticas Laborales, 80.700 trabajadores se declararon en huelga en 2021, frente a los 27.000 de 2020. La mayor parte culminó en el mes de octubre, que muchos rebautizaron como “Striketober”.

Gran parte de esta militancia reciente tiene sus raíces en la frustración de convertirse en trabajadores “esenciales” y de “primera línea” en lugares con condiciones de trabajo peligrosas y protocolos de salud/seguridad deficientes durante la pandemia. De hecho, el carismático líder del Sindicato de Trabajadores de Amazon, Chris Smalls, comenzó a organizar su almacén de Amazon en Staten Island después de ser despedido por realizar una huelga en protesta por la falta de medidas de seguridad para el cumplimiento de la COVID. Esto fue en marzo de 2020 cuando la pandemia golpeó por primera vez y se sabía relativamente poco sobre el virus.

Para muchos trabajadores considerados esenciales y sin vacunas aún disponibles, ir a trabajar era ciertamente una cuestión de vida o muerte. Sin embargo, la historia nos ha enseñado repetidamente que solo se puede presionar a las personas hasta cierto punto antes de que comiencen a retroceder. No sorprende que la última gran oleada de sindicalización militante se produjera en la década de 1930, tras la Gran Depresión. Hoy todavía estamos en la pandemia y la crisis económica global que surgió de ella, sin mencionar que estamos en medio del cambio climático y las crecientes tensiones con Rusia que amenazan con una guerra nuclear. No sorprende entonces que la gente en general esté buscando formas de cambiar la dirección de la humanidad.

Pero a pesar de la exageración dada a esta nueva ola de actividad sindical, no puedo evitar sentirme escéptico y crítico con la situación actual. Siempre apoyaré a los trabajadores que organizan un sindicato y ofreceré solidaridad por cualquier medio necesario, porque la solidaridad es nuestro mejor método para construir poder en la guerra de clases. Y aunque doy la bienvenida al activismo laboral reciente con los brazos abiertos, estoy presenciando

los mismos patrones y tácticas que, según argumento, llevaron al movimiento laboral a donde está hoy: su punto más débil en términos de poder y membresía en un siglo. Actualmente, solo el 10% de toda la fuerza laboral de Estados Unidos pertenece a un sindicato; sólo el 6% de la fuerza laboral privada está sindicalizada. Ese es un marcado contraste con su punto máximo en la década de 1950, cuando más del 30% de toda la fuerza laboral de Estados Unidos estaba sindicalizada. No tengo espacio para discutir todas las razones por las que los sindicatos han disminuido drásticamente en los últimos 70 años, pero vale la pena entender las diferencias entre “sindicalizar” y “organizar”.

Como ya he dicho, la década de 1930 vio el último aumento importante en la militancia de los trabajadores y la sindicalización agresiva. Fue entonces cuando FDR aprobó sus populares reformas del New Deal, que incluían el derecho a organizarse y a unirse a un sindicato bajo la Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA), aplicada por la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB). Vale decir que la NLRA fue aprobada como una concesión de la clase dominante para lograr la “paz” laboral debido a las graves interrupciones de los negocios, el sabotaje económico y los paros laborales. Con la Gran Depresión en curso y la Revolución Rusa aún en la memoria viva, muchos líderes empresariales y gubernamentales temían el aumento de la mano de obra.

Con la Gran Depresión en curso y la Revolución Rusa aún en la memoria viva, muchos líderes empresariales y gubernamentales temían el aumento de la mano de obra militante y que la disrupción económica provocase una revolución para derrocar al capitalismo aquí. Entonces, como una concesión, el gobierno otorgó a los trabajadores el “derecho” a organizarse y negociar con los empresarios. De hecho, la NLRA comienza afirmando: “Se declara que es política de los Estados Unidos eliminar las causas de ciertas obstrucciones sustanciales al libre flujo del comercio y mitigar y eliminar estas obstrucciones cuando hayan ocurrido fomentando la práctica y el procedimiento de la negociación colectiva y protegiendo el ejercicio por parte de los trabajadores de la plena libertad de asociación, autoorganización y designación de representantes de su elección, con el propósito de negociar los términos y condiciones de su empleo u otra ayuda o protección mutua”.

La NLRA crea una vía legal para que los trabajadores ganen un

contrato laboral con sus empresarios. La estrategia general es la siguiente: el 30% de un lugar de trabajo firma tarjetas de autorización sindical exigiendo el reconocimiento del sindicato para negociar sobre problemas en el lugar de trabajo; el empresario generalmente ignora la solicitud y exige una elección sindical. Antes de la votación, el empresario realizará una campaña antisindical masiva para asustar a los trabajadores y que voten no. Si el 50% o más de los trabajadores votan sí, el empleador está legalmente obligado a negociar un contrato laboral con los representantes del sindicato, elegidos por sus miembros. El personal del sindicato luego hace cumplir este contrato. El proceso tiene sus raíces en la idea liberal de que los trabajadores construyan una relación con su empresario. Esto es “sindicalizar”.



“Organizar” requiere una estrategia muy diferente. La organización tiene sus raíces en la idea radical de que los trabajadores deben construir relaciones con otros trabajadores, no con sus jefes. Así se leen las primeras líneas de la constitución de los Trabajadores Industriales del Mundo (IWW): “La clase trabajadora y la clase empresarial no tienen nada en común”. En lugar de confiar únicamente en la legislación laboral, los funcionarios del gobierno o el personal sindical para manejar las quejas en el lugar de trabajo, los trabajadores toman medidas directas en el trabajo para resolver los conflictos por sí mismos.

La reciente tendencia organizativa en Starbucks no es nueva. A principios de la década de 2000, IWW comenzó a organizar a los trabajadores de Starbucks en todo el país con cierto éxito. A diferencia de la campaña de organización actual que utiliza la NLR y las elecciones sindicales en tiendas individuales, bajo la guía de

Workers United (una rama de SEIU), la campaña de IWW utilizó acción directa y tácticas obreras para cambiar el equilibrio de poder en el lugar de trabajo. Como ejemplos, la IWW en algunos lugares creó la táctica de una “huelga de un minuto”. Cuando había un jefe que acosaba a los trabajadores o creaba un ambiente de trabajo tóxico en un lugar determinado, los trabajadores detenían todo el trabajo durante los momentos de más trabajo y simplemente miraban al jefe, haciéndole saber que ellos eran realmente quienes estaban a cargo. Después de la pausa de un minuto, todos reanudarían el trabajo. Si el jefe continuaba con su comportamiento tóxico, el trabajo se detenía nuevamente, a veces por más tiempo. En una ciudad, durante un día de verano excepcionalmente caluroso, un Starbucks tuvo una avería en el aire acondicionado. Cuando los trabajadores se quejaron a su gerente, no pasó nada. Entonces, mientras trabajaban, los trabajadores cerraron el Starbucks, caminaron hasta la tienda más cercana y compraron un ventilador. Que instalaron con un letrero que decía: «¡Cortesía de la IWW!» Desafortunadamente, a pesar de cierta atención pública y de ganar ciertas demandas (como obtener el Día de MLK como festivo pagado para todos los trabajadores de Starbucks), la campaña de IWW fracasó. Pero las habilidades y tácticas utilizadas por estos trabajadores continuaron en otras industrias, incluida la comida rápida. Esto resultó en la primera cadena de comida rápida sindicalizada: Burgerville (con sede en el noroeste del Pacífico).

Este tipo de acciones obreras creativas y militantes, son el tipo de tácticas necesarias para inclinar la balanza de poder en el centro de trabajo. Como en la década de 1930, las acciones militantes en los talleres y los trastornos económicos liderados por un movimiento obrero radical obligaron a la clase dominante a pedir paz laboral, y no al revés. Sin embargo, el mismo gobierno que concedió a los trabajadores el derecho a organizarse y afiliarse a sindicatos fue el mismo que luego debilitó las leyes laborales. Poco más de una década después, el Congreso aprobó la Ley Taft-Hartley de 1947. No es necesario entrar en detalles, pero el resultado general de Taft-Hartley básicamente prohibió todas las tácticas y acciones efectivas que podrían paralizar gravemente la economía global, interrumpiendo los medios para construir la lucha de clases y la solidaridad dentro del movimiento obrero. Esto inició el declive general de la afiliación sindical a partir de la década de 1950 y se aceleró en las décadas de 1970 y 1980 con el ascenso del neoliberalismo.

Sin embargo, el movimiento laboral actual sigue utilizando las mismas tácticas ineficaces y leyes laborales débiles para tratar de reconstruirse. Como describe Daisy Pitkin en su libro “On The Line”, el movimiento laboral está: “lidiando con condiciones económicas y sociales anteriores a la aprobación de la NLRA mientras intenta organizarse de una manera posterior a la NLRA”. En mi humilde opinión, esto está condenado al fracaso. Sin embargo, mi atención se ha centrado en los principales sindicatos actuales y sus estrategias de organización. Tengo más esperanzas en el Sindicato de Trabajadores de Amazon (ALU), ya que actualmente están operando como un sindicato independiente dirigido por miembros contrarios al Sindicato de Trabajadores de Starbucks, dirigido por Workers United. Como dijo Chris Smalls en una entrevista reciente con la revista Time: “Esta es la nueva escuela”. La “vieja escuela” es Big Labor, la infraestructura sindical existente del siglo XX. “La ALU representa la nueva cara, el estilo de la nueva escuela de organización del siglo XXI, donde los adultos más jóvenes se hacen cargo y ponen a los trabajadores en el asiento del conductor”.

En contraste con la pérdida de las elecciones sindicales en un almacén de Amazon en Alabama liderado por el Sindicato de Trabajadores de Tiendas departamentales, minoristas y mayoristas (RWDSU), Smalls explica que: “el momento, el enfoque, la campaña, todo estuvo mal desde el principio. Las leyes de derecho al trabajo de Alabama presentaron desafíos; la planta era lo suficientemente nueva como para que los trabajadores no estuvieran tan desilusionados como en el almacén de Staten Island. Lo más importante: la campaña fue organizada por un “sindicato establecido, un tercero que no conoce Amazon”, dice Smalls. “Para hacerlo, tienes que construir desde adentro”, agrega. “No desde afuera, sino desde adentro hacia afuera”. Sin duda será interesante ver cómo la ALU continúa operando y sigo siendo cautelosamente optimista.

Entonces, ¿hacia dónde va el movimiento obrero desde aquí? Es difícil decir qué encenderá esta chispa actual. Definitivamente es un despertar bienvenido y muy necesario. Anticipo que se llevarán a cabo más elecciones sindicales. Mi esperanza es que esto inspire nuevas formas y métodos de organización dirigidos y controlados directamente por los propios trabajadores. Espero que continúe el recrudecimiento actual de paros y huelgas, despertando la imaginación radical y la conciencia de clase de los miembros de base actuales. Una vez más, para citar al mártir

de Haymarket, August Spies, justo antes de su ejecución: “Llegará el día en que nuestro silencio será más poderoso que las voces que estranguláis hoy”. Creo que ese día llegará rápidamente ya que se nos está acabando el tiempo. Desde una pandemia global hasta una creciente desigualdad económica y social, un cambio climático catastrófico, una posible guerra nuclear y el surgimiento de gobiernos y movimientos autoritarios, el futuro de la humanidad es ciertamente sombrío y aterrador. Para mucha gente, es más fácil imaginar el fin de la vida humana organizada que el fin del capitalismo. Sin embargo, el hecho es que un pequeño número de trabajadores ordinarios sin experiencia organizativa y con pocos recursos venció a Amazon en su juego, lo que tomó por sorpresa a muchos líderes sindicales. Creo que estamos lejos de crear una sociedad similar a la de la Guerra Civil española donde más de 8 millones de obreros y campesinos se apoderaron de industrias y tierras, comenzando a autogestionar democráticamente los propios centros de trabajo con el sindicato anarquista español CNT. El principal movimiento obrero estadounidense está lejos de estar organizado u operado según principios y estrategias anarcosindicalistas. Pero es importante tener en cuenta la Guerra Civil española y otras comunidades autónomas actuales, como los zapatistas en Chiapas, México o Rojava en el norte de Siria, que no ocurrieron de la noche a la mañana; estos fueron movimientos y eventos históricos que tardaron décadas en gestarse: la lucha, la educación y la organización continuaron en cada momento revolucionario. ¿Podría ocurrir un movimiento revolucionario similar aquí en Estados Unidos? Absolutamente. ¿Es más fácil decirlo que hacerlo? Sin duda. ¿Parece imposible? Dadas las circunstancias y los abrumadores obstáculos que enfrentamos, ciertamente lo hace. Pero recuerdo las palabras inspiradoras del anarquista ruso Mikhail Bakunin, quien dijo: “Al esforzarse por hacer lo imposible, el hombre siempre ha logrado lo que es posible. Aquellos que con cautela no han hecho más de lo que creían posible nunca han dado un solo paso adelante”.



SUS GUERRAS, NUESTRA MUERTE, NUESTRA MISERIA

Secretariado Permanente del
Comite Confederal de CNT

Y entonces sucedió: de un día para otro, el militarismo de la OTAN y el neostalinismo capitalista de Putin nos devolvieron a la pesadilla de la Guerra Fría que ingenuamente creímos ya superada.

Misiles intercontinentales, III Guerra Mundial, Guerra Nuclear, destrucción del género humano..., volvimos a escuchar palabras terribles ante nuestra estupefacción mientras políticos irresponsables jaleaban la escalada de muerte al tiempo que, sin duda, verificaban los sistemas de ventilación de sus búnkeres antinucleares.

La OTAN nació como instrumento del único Estado que ha usado armas nucleares, el único Estado que en sendos crímenes contra la humanidad, atroces y nunca juzgados, ha arrasado dos ciudades indefensas con bombas atómicas. El Estado que sembró el terror durante décadas en América Latina, el Estado que masacró Vietnam e Irak, el Estado que promueve dictaduras desde el Magreb a Arabia. El Estado cuyas petroleras nos llevan al desastre con el calentamiento global. Paradójicamente, la OTAN se presenta a sí misma como solución a los problemas que su propia existencia crea. Porque sin la OTAN no hubiera comenzado la actual guerra de Ucrania. Bien es cierto que el militarismo de Putin representa una amenaza...pero es que Putin y la OTAN no son cosas distintas, sino dos caras de la misma moneda. La organización militar se frota las manos con la perspectiva de una guerra larga en Ucrania que enriquecerá a sus traficantes de armas, al tiempo que debilita a Rusia mientras la gente ucraniana sufre muerte, exilio y miseria. Si la agresividad de la OTAN permite a Putin justificar su rearme y totalitarismo a costa de la vida de la juventud y la inseguridad cotidiana en Rusia, no es menos cierto que todo ello ha reforzado a la propia OTAN. Mientras esta organización militar pone la guerra, nosotras, la clase obrera, ponemos nuestras vidas. Y no estamos dispuestas.

Como anarcosindicalistas, volvemos a rechazar sus guerras y, por ello, llamamos a toda la CNT y a toda la clase obrera a movilizarse contra la OTAN y contra el seguidismo del gobierno español a esta organización que precariza nuestras vidas, al tiempo que nos convierte en objetivo bélico nuclear.

Sí, porque la OTAN no renuncia al uso del armamento nuclear, alertamos del peligro que esto supone para la paz y la seguridad mundial e, incluso, para la mera supervivencia del género humano, por lo que abogamos por la disolución de esta institución criminal, así como el desmantelamiento de todo el arsenal atómico.

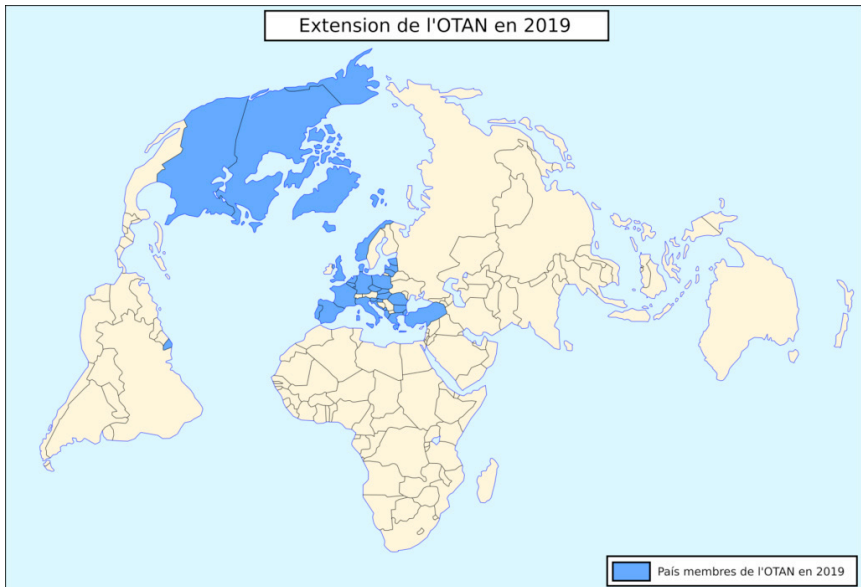
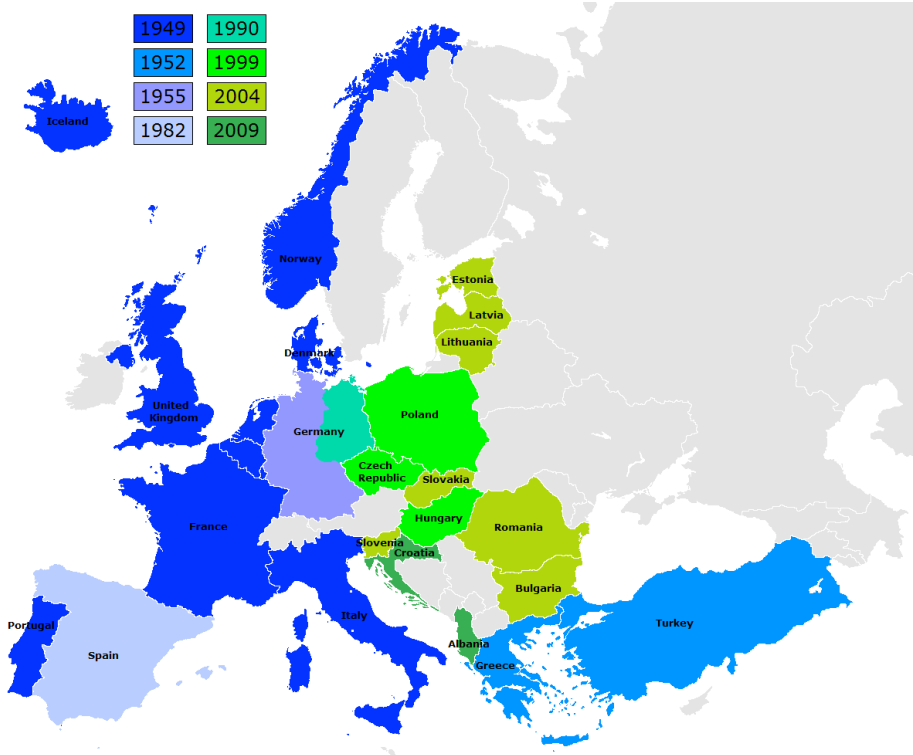
- Queremos la reducción del presupuesto militar hasta su extinción, pasando estas partidas presupuestarias a estar destinadas a salud, educación, cuidados y tránsito hacia una economía sostenible y social descarbonizada.
- Abogamos por el total desmantelamiento y reconversión de toda la industria militar.
- Exigimos el cierre de las bases militares de la OTAN y la desnuclearización de la Península Ibérica como garantía de seguridad ante un conflicto entre potencias, en el que no tenemos nada que ganar y cuyas consecuencias serían absolutamente catastróficas.
- Exigimos la acogida de todas las personas refugiadas vengan de donde vengan y el fin del apoyo a dictaduras como la de Erdogan.

La OTAN, a la que pertenece el estado turco, es directamente responsable de las violaciones de los Derechos Humanos que perpetra la dictadura de Erdogan en el Kurdistán.

Desde la CNT exigimos el respeto a la libertad de todos los pueblos sin usar diferentes varas de medir según los intereses del amo de turno, por lo que apoyamos al pueblo ucraniano como lo hacemos con el kurdo, afgano, sirio, saharai, palestino o rifeño o con nuestras compañeras zapatistas y demás pueblos de América Latina. Cualquier intento del poder de lucrarse con la sangre de nuestras compañeras nos tendrá enfrente.

Consideramos que, ante la subida del coste de la vida, el agotamiento de los recursos y la crisis climática que ya estamos sufriendo, las prioridades deben ser completamente opuestas al militarismo y por tanto a la OTAN.

En este capitalismo terminal, las opciones son cada vez mas claras: el capital o la vida. Ante esta crucial disyuntiva, en la CNT siempre lucharemos por la vida.



MÓNADAS -LOS NUER-

Kaūzas Kaoson

“Una visión matizada de las sociedades sin Estado muestra que tienen sus propias formas desarrolladas de organización social y sus propias y complejas historias, las cuales contradicen las nociones Occidentales de las características humanas «naturales»”

Peter Gelderloss – “La anarquía funciona”

Los Nuer —llamados así mismos “naath”— son un pueblo cazador-recolector localizado en parte de Etiopía y el sur de Sudán.

Tienen una distribución no estática determinada según la dicotomía estacional: en épocas de lluvia se establecen en el borde de colinas y lomas o dispersas en extensiones de terreno ligeramente elevado, dedicándose al cultivo de mijo/maíz y a la ganadería. Los asentamientos son las aldeas, que en algunos casos pueden situarse alejadas unas de otras en varios kilómetros; mientras que en épocas de sequía se concentran alrededor de las fuentes permanentes de agua, dedicándose principalmente a la pesca. En este caso se organizan en campamentos donde diferentes secciones locales se ven obligadas a entrar en contacto mutuo, desarrollando así algún grado de tolerancia y reconocimiento de intereses compartidos. En épocas de sequía pueden suceder periodos de hambruna y es normal que la gente comparta sin importar la procedencia, clan o tribu. Se realiza como una especie de reserva común para poder sobrevivir.

Hay distintas formas en que se explica la estructura en la que se organizan los Nuer. Mientras que hay quien comenta que se organizan en tribus, hay quien desarrolla la idea de que es errónea esa denominación. Se explica que, en sociología, las tribus comprenden cierto grado de organización mientras que las sociedades cazadoras-recolectoras se definirían mejor como sociedades organizadas en bandos. A pesar de esto, la mayoría de personas que han estudiado esta sociedad se basan en el principio de “tribu”, aunque es verdad que utilizándolo con una connotación distinta a la especificada anteriormente para que la sociedad

occidental pudiera asimilar fácil y familiarmente esa estructura y, así, intentar comprenderla.

La composición de las tribus (bandos) está dividida en segmentos primarios que, a su vez, se dividen en segmentos secundarios y, estos, en terciarios. Paralelamente a las secciones tribales, los Nuer presentan un sistema de clanes que se subdividen en linajes mayores, estos en linajes menores y estos en linajes mínimos. Como explicar la forma en que existe ambos sistemas a la vez pudiera ser demasiado extenso, se remite a quien le interese a que busque más información. Lo que importa realmente para este artículo es que no existe ningún tipo de autoridad centralizada ni de una maquinaria administrativa y de instituciones jurídicas constituidas.

El factor estabilizante no es una organización jurídica o militar por encima de los segmentos, sino simplemente la suma total de las relaciones intersegmentales. Es decir, se mantiene mediante un equilibrio en cada línea divisoria y en cada punto donde existen intereses divergentes en la estructura social.

No existen personas con suficiente autoridad o suficiente influencia como para constituir con ellas un sistema administrativo. Tampoco hay ningún tipo de autoridad a la que quejarse de un conflicto, ni con poder para fallar o imponer el cumplimiento de un veredicto.

Lo que sí existe, además de una especie de consejo de ancianos (también con una autoridad superflua), es la figura de “jefe de leopardo”. Esta figura, que no existe en todas las tribus (o aldeas, en su expresión más segmentada), buscan solventar el conflicto originado expresando una opinión de arbitraje. Esta opinión se podría convertir en veredicto solo en el caso de que ambas partes implicadas estuvieran de acuerdo. No hay autoridad pero sí existe un respeto. Lo que se muestra con ello es que tienen una cultura restauradora en la resolución de conflictos.

Esto convierte al “jefe de leopardo” en mediador. A pesar de que posee un carácter sagrado, esto no les confiere autoridad ni judicial ni ejecutiva.

El funcionamiento de esta sociedad se produce de forma horizontal. A pesar de que pudiera existir una obligación en cuanto a aldea, clan, linaje, tribu... no existe realmente ningún estamento que dirigiera su forma de vivir.



Fotografía: Wilfred Patrick Thesiger, 1939.



Fotografía: Wilfred Patrick Thesiger, 1938



Fotografía: Talib Ismail , 1921



Fotografía: Talib Ismail , 1920



¿QUE ES LA CNT?

La CNT, o Confederación Nacional del Trabajo, es una agrupación de sindicatos de clase. Agrupa a personas trabajadoras de todos los oficios.

En la CNT pueden participar todas las personas trabajadoras independientemente de sus ideas políticas o religiosas, siempre que se comprometan a respetar nuestro pacto asociativo y acepten la Asamblea General del sindicato como organo decisorio.

La CNT es diferente. Hacemos de la democracia directa nuestra seña de identidad. Este tipo de democracia consiste en que las decisiones las toman siempre quienes están afectadas por ellas. Nuestros estatutos garantizan que en el sindicato, es la asamblea la que manda. Y en la Asamblea, todas las palabras tienen peso. Si tienes tus razones, vas a poder decidir el camino que vas a tomar. Esto implica que la CNT ha de ser por fuerza una organización horizontal, donde todas las personas afiliadas tienen el mismo derecho de decisión y participación.

Dentro de este marco anarcosindicalista, entendemos como persona trabajadora toda aquella que vive de su trabajo, sin aprovecharse del trabajo de los demás. Dentro de la CNT, la participación de la filiación no solo es un derecho, es nuestra forma de funcionar y de trabajar. Carecemos de personas liberadas y trabajo asalariado.

La táctica de la CNT es la acción directa. Es decir, acciones organizadas directamente por las personas trabajadoras y con la implicación de las personas afectadas, usando los medios que estén disponibles.

Calle Barcelona 20 (La Serna), Fuenlabrada. > Jueves de 19:00 a 21:00

fuenlabrada@cnt.es



FUENLABRADA LIBERTARIA

AUTOGESTION SOLIDARIDAD
APOYO MUTUO ASAMBLEA

DISTRIBUYE
FUENLABRADA
LIBERTARIA...

ESCRIBENOS CON
TUS SUGERENCIAS Y
COMENTARIOS...

fuenlabradalibertaria@riseup.net