

Estrategia sindical



Contador de subvenciones a empresas privadas y recuperación de empresas para la clase trabajadora

Estrategias anarcosindicalistas para los próximos diez años

Decrecimiento, reparto y revolución



PENSAMIENTO

PAPELES DE REFLEXIÓN Y DEBATE

INVIERNO 2026

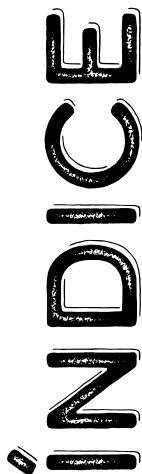
Consejo Editorial: Silvia Agüero, Samyr Bazán Díaz, Chema Berro, José Luis Carretero, Cristina Fernández, Héctor González, Antea Izquierdo, María Leo, Alberto Martínez Casado, Emilia Moreno, Miguel Movilla, Abuy Nfubea, Juan Carlos Pérez Aguilera, Francisco Romero, Tatiana Romero, Alicia Ruiz López y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

Coordinador: Gonzalo Wilhelmi

Producción: Secretaría de Comunicación de la CGT • **Impresión:** Impresa 4 Soluciones Gráficas S.L. • **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

DOSIER: ESTRATEGIA SINDICAL

- 7 | Presentación del dossier
- 11 | Quehaceres para la lucha social. Carlos Ramos (Sindicato de Administración Pública de Madrid de CGT)
- 15 | Contador de subvenciones a empresas privadas y recuperación de empresas para la clase trabajadora. Laura Martínez (Sindicato de Administración Pública de Madrid de CGT)
- 19 | Propuesta de estrategias anarcosindicalistas para los próximos diez años. Silvia Agüero Fernández (Sindicato de Artes Gráficas de Madrid de CGT)
- 25 | ¿Qué pasos debemos dar en el ámbito sindical para conseguir nuestros objetivos? Oscar Murciano. (Sindicat d'Activitats Diverses Terrassa de CGT)
- 33 | El anarcosindicalismo, durante la próxima década: un sindicalismo de conflicto y victorias. Notas para un debate. Ermengol Gassiot Ballbè (Sindicat d'Activitats Diverses de Sallent de CGT)
- 45 | La CGT en el laberinto. Construir la esperanza. Guillem Prats Ejarque (Sindicato de Oficios Varios de Sabadell de CGT) y María Leo Montes (Sindicato de Enseñanza de Madrid de CGT)
- 65 | Estrategias anarcosindicalistas para los próximos diez años. Pablo Vilches (Sindicato de Oficios Varios de Madrid de CGT)
- 71 | Decrecimiento, reparto y revolución. Chema Berro (CGT Navarra)
- 77 | Siete tesis sobre el sindicalismo y la acción. José Luis Carretero (Solidaridad Obrera)

NUESTRA HISTORIA RECIENTE

- 83 | 1936, fascismo en estado puro, sanguinario y violento. 2026, fascismo camuflado, policial, social y de Estado. Joan Pinyana Mormeneo (Memoria Libertaria CGT)

RESEÑAS

- 89 | Trabajar y Vivir. Fabien Toulmé.
José Luis García Iglesias (Filósofo y profesor de secundaria)



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

ESTRATEGIA SINDICAL

Una de las prioridades del consejo editorial de Libre Pensamiento ha sido impulsar el debate y la reflexión sobre la estrategia sindical más allá del ámbito de la empresa. Desde la reconstrucción del movimiento obrero en los años 60 durante la dictadura fascista, el sindicalismo en España se caracteriza por tener una dinámica muy local, centrada en el ámbito en la empresa. Esta realidad tiene su parte positiva, en cuanto facilita la participación de las personas trabajadoras de forma natural en sus propios problemas más cercanos, pero también tiene su parte negativa, pues hace difícil la coordinación en ámbitos superiores (sector, provincia, comunidad autónoma, Estado).

Esta dinámica local de empresa también afecta a la reflexión sobre la estrategia. El debate sindical es habitual en CGT, pero se centra en cómo actuar de forma más efectiva en la empresa y también en cuestiones organizativas, muchas veces en relación con la interpretación y actualización de los estatutos que regulan el funcionamiento de la Confederación en sus distintos niveles.

Desde Libre Pensamiento hemos intentado impulsar el debate sobre estrategia sindical más allá del nivel de la empresa y más allá de las cuestiones organizativas-internas. Para ello, en la primavera de 2025 organizamos un debate presencial en el que participaron varias decenas de personas afiliadas de distintos territorios y sectores. La base del debate eran un conjunto de textos elaborados para esta ocasión, a partir



Movilización del Sindicato de Inquilinas de Madrid en el barrio de Tetuán en febrero de 2024

UNA DE LAS PRIORIDADES DEL CONSEJO EDITORIAL DE LIBRE PENSAMIENTO HA SIDO IMPULSAR EL DEBATE Y LA REFLEXIÓN SOBRE LA ESTRATEGIA SINDICAL MÁS ALLÁ DEL ÁMBITO DE LA EMPRESA

.....

de un guion orientativo para facilitar la discusión sobre los mismos temas.

En este número de Libre Pensamiento publicamos los textos debatidos en esta jornada de reflexión colectiva, con el agradecimiento a todas las compañeras que participaron y también a la Confederación Territorial de Madrid, Castilla La Mancha y Extremadura, que nos acogió

DESDE LIBRE PENSAMIENTO HEMOS INTENTADO IMPULSAR EL DEBATE SOBRE ESTRATEGIA SINDICAL MÁS ALLÁ DEL NIVEL DE LA EMPRESA Y MÁS ALLÁ DE LAS CUESTIONES ORGANIZATIVAS-INTERNAS PARA ELLO, EN LA PRIMAVERA DE 2025 ORGANIZAMOS UN DEBATE PRESENCIAL EN EL QUE PARTICIPARON VARIAS DECENAS DE PERSONAS AFILIADAS DE DISTINTOS TERRITORIOS Y SECTORES

.....

en su local y nos acompañó durante el proceso. Incluimos también un texto de nuestro compa-

ESPERAMOS QUE ESTAS REFLEXIONES SIRVAN PARA IMPULSAR EL DEBATE SOBRE ESTRATEGIA SINDICAL MÁS ALLÁ DEL ÁMBITO DE LA EMPRESA DENTRO DE CGT Y PARA FOMENTAR EL DIÁLOGO CON OTRAS ORGANIZACIONES SINDICALES COMBATIVAS Y COLECTIVOS SOCIALES CON LOS QUE COINCIDIMOS

.....

ñero José Luis Carretero, de Solidaridad Obrera, sobre el mismo tema.

Para las interesadas en la estrategia sindical recomendamos también la lectura de los artículos publicados en Libre Pensamiento sobre este tema en los últimos números.

Esperamos que estas reflexiones sirvan para impulsar el debate sobre estrategia sindical más allá del ámbito de la empresa dentro de CGT y para fomentar el diálogo con otras organizaciones sindicales combativas y colectivos sociales con los que coincidimos en tantas luchas como el feminismo, el derecho a la vivienda, el antirracismo, el antifascismo, el antiimperialismo o el pacifismo.





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

DOSIER

PRESENTACIÓN DEL DOSIER

Los textos de este dossier se elaboraron a partir de unas preguntas comunes sobre los retos del anarcosindicalismo para los próximos diez años. ¿A qué problemas y obstáculos nos enfrentamos? ¿Qué aspiramos a conseguir en los próximos diez años? ¿Cómo podemos conseguir estos objetivos?

Para facilitar el desarrollo del debate de este tema tan amplio, propusimos este guion orientativo:

Bloque 1 - Retos

1. Retos del sindicalismo combativo en los próximos 10 años en los ámbitos sindical y social. A qué problemas nos enfrentamos, qué obstáculos nos impiden conseguir un cambio social profundo.

¿Excesivo poder de los grandes empresarios y de las grandes fortunas? ¿Aumento de las desigualdades sociales y de la pobreza? ¿Divisiones crecientes en la clase trabajadora con sectores en condiciones razonables y sectores en la pobreza? ¿Riesgo de convertirnos en sindicato de servicios? ¿Riesgo de convertirnos en sindicato encerrado en la empresa, corporativo? ¿Avance del machismo y la ultraderecha en los medios de comunicación y en los aparatos del Estado? ¿Poca coordinación entre las distintas organizaciones del sindicalismo combativo? ¿Precariedad laboral y falta de garantías legales que impiden a la gente joven sindicarse en muchas empresas? ¿crisis ecológica? ¿participación/complacencia en guerras y genocidios?

Bloque 2 - Ámbito sindical/laboral

2. ¿Qué queremos conseguir en los próximos 10 años en el ámbito sindical/laboral? ¿Cuáles son nuestros principales objetivos?

¿Reducir la precariedad? ¿Reducir la pobreza? ¿Organizar a los sectores más precarios de la clase trabajadora donde no llegan los sindicatos? ¿contribuir a la batalla

cultural contra la ideología neoliberal en el ámbito laboral?

3. ¿Qué pasos concretos tenemos que dar para conseguir estos objetivos en los próximos 10 años en el ámbito sindical/laboral?

¿Alianzas con sindicatos combativos en el ámbito estatal? ¿Conseguir modificar el Estatuto de los Trabajadores para limitar la precariedad? ¿Desarrollar cajas de resistencia? ¿hacer cambios en la estructura interna del sindicato adaptarla a la realidad laboral actual y facilitar la participación? ¿Crecer en huelgas? ¿Conseguir más participación en el sindicato? ¿crecer en secciones sindicales o en afiliación? ¿Crecer en representación?

Bloque 3 - Ámbito social

4. ¿Qué queremos conseguir en los próximos 10 años en el ámbito social? ¿Cuáles son nuestros principales objetivos?

¿Reducir el poder de los grandes empresarios y de las grandes fortunas? ¿Contribuir a los avances en igualdad de género impulsados por el movimiento feminista? ¿Reducir la influencia de la ultraderecha en el ámbito cultural, mediático o en los aparatos del Estado? ¿Contribuir a una transición eco social justa? ¿Incorporar al sindicato a la lucha contra el racismo? ¿Incorporar al sindicato a la lucha por el derecho a la vivienda? ¿definir medidas concretas que eviten la destrucción del medio ambiente sin aumentar las desigualdades sociales?

5. ¿Qué pasos concretos tenemos que dar para conseguir estos objetivos en los próximos 10 años en el ámbito social?

¿Mejorar la coordinación con el movimiento feminista a partir de tareas concretas? ¿desarrollar nuestros medios de comunicación y nuestras alianzas con otros medios para intervenir en la batalla



Charla de la sección sindical de CGT de Telepizza Burgos.

cultural contra la ultraderecha y el machismo? ¿Mejorar la organización interna del sindicato para facilitar la colaboración con otros movimientos afines? ¿Incorporar al sindicalismo de vivienda dentro de las secretarías de acción social o fortalecer alianzas con los sindicatos de vivienda? ¿Establecer alianzas estables con movimientos sociales más allá de coincidir en campañas y movilizaciones concretas?

L OS TEXTOS DE ESTE DOSIER SE ELABORARON A PARTIR DE UNAS PREGUNTAS COMUNES SOBRE LOS RETOS DEL ANARCOSINDICALISMO PARA LOS PRÓXIMOS DIEZ AÑOS. ¿A QUÉ PROBLEMAS Y OBSTÁCULOS NOS ENFRENTAMOS? ¿QUÉ ASPIRAMOS A CONSEGUIR EN LOS PRÓXIMOS DIEZ AÑOS? ¿CÓMO PODEMOS CONSEGUIR ESTOS OBJETIVOS?.

.....



Acto de la Confederación de Luchas – Madrid mayo de 2024

DOSIER

QUE HACERES PARA LA LUCHA SOCIAL

Carlos Ramos

Sindicato de Administración Pública de Madrid de CGT

1. Hemos perdido mucho tiempo en reorganizar el anarcosindicalismo en España.

Rupturas, incorporaciones erráticas que acababan en salidas de la CGT, acomodación al modelo sindical electoral (liberaciones, eternización en puestos de responsabilidad con abandono de la actividad laboral cotidiana y consiguiente creación de estructuras de poder, grupos de presión, etc.), falta de agilidad para experimentar/acomodar la estructura organizativa a las necesidades de la clase trabajadora y lo que llamamos el “área social”.

Esto nos ha hecho llegar tarde a algunas citas (aunque nos ha permitido también conocer los resultados de algunas propuestas puestas en marcha), y acoplarnos a iniciativas no debatidas dentro de la organización, sin preocuparnos de evaluar los resultados.

También **hemos dejado crecer fórmulas organizativas** en el interior de nuestras estructuras de funcionamiento **que han erosionado** de forma importante las posibilidades de **participación** de la afiliación en el debate y toma de decisiones. Hemos tolerado intervenciones individuales (que a veces arrastraban a colectivos enteros (secciones, sindicatos...) exitosas aparentemente, pero basadas en modelos alejados de nuestras ideas-fuerza (dirigentismo, sustitución de los modelos asamblearios por las tomas de decisión por las alturas con el consiguiente deterioro de la participación de las bases sindicales) y que en algunas ocasiones iban acompañadas de prácticas intolerables (machistas, vanguardistas, desprecio de la coordinación/colaboración con otros colectivos, con la excusa de que éramos los “más grandes” entre los alternativos), etc.

Esta prisa (¡habíamos perdido tanto tiempo!) por adaptarnos al mundo sindical de los “mayoritarios” nos obligó a orientar **la formación de lxs afiliadxs** al conocimiento de las nuevas normativas de ámbito laboral, a desarrollar nuestra capacidad de negociación colectiva, y al descuido de la formación ideológica, de los debates colectivos que no tenían que ver con votaciones y podían permitir que lxs compañerxs

HEMOS DEJADO CRECER
FÓRMULAS ORGANIZATIVAS
EN EL INTERIOR DE NUESTRAS
ESTRUCTURAS DE FUNCIONAMIENTO
QUE HAN EROSIONADO DE FORMA
IMPORTANTE LAS POSIBILIDADES DE
PARTICIPACIÓN DE LA AFILIACIÓN EN EL
DEBATE Y TOMA DE DECISIONES

.....

se acostumbraran a escuchar y coordinar con los demás como método de unificar criterios e iniciativas.

Abordar estas limitaciones **se subordinó al crecimiento en afiliación**, más fácil en grandes empresas que, además, permitían el control de decisiones dentro de CGT, más allá de la propia sección o sindicato en las estructuras de coordinación superiores: Federación local/comarcal, confederaciones territoriales, plenarias, plenos e incluso, congresos. A la vez, **se abandonó, en algunas confederaciones, el crecimiento y extensión por los territorios** con la excusa de que “la apertura de locales suponía mucho dinero y limitaba el fortalecimiento de grandes sindicatos para la acción sindical”, desarrollando sindicatos provinciales y estructuras organizativas en las federaciones sectoriales sin participación de la afiliación ... Se ha limitado así la presencia de CGT en territorios, limitando nuestra intervención en ámbitos (municipios medianos y pequeños) donde parte de la intervención tiene que ver con la “acción social”, limitando, así, las posibles prácticas en este ámbito de nuestrxs afiliadxs.

2. Tareas: hay que abordar todos estos déficits A LA VEZ que pensamos en nuestros objetivos sindicales y sociales.

A. Qué Objetivos.

En este texto introductorio al debate vamos a señalar uno que nos parece básico y principal, confiando que haya aportaciones que rectifiquen y/o aporten otros. Se trata de conseguir **formar en todos los ámbitos organizativos**, empezando

por las secciones, de **grupos de militantes** que se crean el proyecto de CGT como organización útil al movimiento obrero y al pueblo, capaces de compartir sus capacidades, esfuerzos y militancia, incluso, más allá de los ámbitos laborales.

Cuando hablamos del **PROYECTO DE CGT** hablamos de los **acuerdos del último congreso** donde se han establecidos referencias suficientes para poner en marcha las iniciativas que se proponen, entendiendo que no hay nada cerrado y hay que desarrollar las capacidades de adaptación y organización que requieran las circunstancias nuevas que se nos están planteando, **sin abandonar las ideas-fuerza que configuran el ideario de CGT, del anarcosindicalismo.**

B. ¿Cómo?

• En el ámbito organizativo:

- En las confederaciones que no lo han hecho: creación de **organización en poblaciones periféricas** de las grandes ciudades: tienen tejido industrial pero también espacios de intervención social. Desarrollo, inicialmente, de federaciones comarcales. Luego en las demás poblaciones de la confederación territorial. Los **locales sindicales** pueden servir para **compartir con otras entidades** (ateneos, asociaciones, cooperativas).
- Promover el desarrollo de los **sindicatos únicos**, como instrumentos de convergencia sindical y desarrollo de la solidaridad dentro de la organización.
- **Equilibrar el peso de la representación en los ámbitos donde se toman las decisiones**, de manera que no pueda ser posible que uno o dos sindicatos (donde se tienen secciones grandes) puedan decidir por toda la organización territorial.
- Fijar una **norma que evite la permanencia en los órganos de coordinación** más allá de un tiempo concreto.
- **Fijar como norma la revisión del cumplimiento de los acuerdos** tomados en los comicios confederales.

S E TRATA DE CONSEGUIR FORMAR EN TODOS LOS ÁMBITOS ORGANIZATIVOS, EMPEZANDO POR LAS SECCIONES, DE GRUPOS DE MILITANTES QUE SE CREAN EL PROYECTO DE CGT

- **Renovar por mitades los órganos de coordinación (comités)**

• En el ámbito de la formación:

- Las **secretarías de formación deben ser colectivas**: que organicen y definan los contenidos de los cursos y otras formas de llegar a la clase y al pueblo, en función de las necesidades en el territorio.
- Insistir en los **contenidos (ideas-fuerza)**: lxs afiliadxs deben conocer en que organización están.
- Insistir en la **importancia de la participación**: en las luchas, convocatorias, tareas organizativas en el ámbito de la sección pero también del sindicato, de las estructuras territoriales, empezando por **tareas de apoyo** sin que impliquen cargos orgánicos, en debates promovidos en la propia organización por ateneos, grupos de memoria, historia, etc.

• En el ámbito de la acción social:

- **las secretarías deben ser colectivas**: para tener militantes que asistan en representación de la organización a las áreas donde decidamos estar presentes, pero **sobre todo para coordinar y estimular la formación y participación de la afiliación en espacios de la actividad social**, sobre todo las que implican participar en **actividades colectivas** que desarrollen el espíritu de cooperación y apoyo mutuo: AMPAS, cooperativas, grupos de consumo ecológico, de mujeres, apoyo a la emigración, vivienda, jóvenes, memoria, antifascismo, etc.

Se ha prescindido de la argumentación teórica de muchas de las propuestas en beneficio de la brevedad y síntesis del documento.



Manifestación por la fijeza y estabilización de los puestos de trabajo en las Administraciones Públicas. Madrid, 19 de octubre de 2024

DOSIER

CONTADOR DE SUBVENCIONES A EMPRESAS PRIVADAS Y RECUPERACIÓN DE EMPRESAS PARA LA CLASE TRABAJADORA

Laura Martínez

Sindicato de Administración Pública de Madrid de CGT



Manifestación por la fijeza y estabilización de los puestos de trabajo en las Administraciones Públicas. Madrid, 19 de octubre de 2024

E S INNEGABLE QUE CADA VEZ EXISTE MÁS DESIGUALDAD. PARA TRABAJAR EN LAS IDEAS TRONCALES DE LOS DIFERENTES BLOQUES DEL DEBATE DE HOY QUE GIRAN EN TORNO A LA DESIGUALDAD, CREO QUE PODRÍAMOS GENERAR UN GRUPO DE TRABAJO QUE VISIBILICE LA CANTIDAD DE DINERO PÚBLICO QUE ACABA EN MANOS PRIVADAS, FUNDACIONES, EMPRESAS Y FONDOS BUITRES

Contador de subvenciones a partir de fondos públicos

A diario tenemos compañeras en las secciones, y sindicatos de todo el territorio leyen-

S E PODRÍA TAMBIÉN IR GENERANDO UNA HERRAMIENTA O MAPA DE ESTOS FONDOS BUITRE, Y SUS RAMAS, PARA PODER ACOMPAÑAR NUESTRA ACCIÓN SINDICAL; CAMPAÑAS, ESCRACHES, CONSUMO CERO DE LAS MARCAS ETC...

do el BOE, BOCM y los diferentes boletines autonómicos y locales, viendo como nuestro dinero se tira a la basura dando subvenciones millonarias a fundaciones y empresas de dudosa procedencia.

Es innegable que cada vez existe más desigualdad. Para trabajar en las ideas troncales de los diferentes bloques del debate de hoy que giran en torno a la desigualdad, creo que podríamos generar un grupo de trabajo que visibilice la

LAS COOPERATIVAS PUEDEN CONVERTIRSE EN EMPRESAS SUCIAS, DIGNIFICAR DE NUEVO LA FIGURA DE LA COOPERATIVA, QUE TAN DENOSTADA ESTÁ YA QUE HA SIDO EXPLOTADA POR EMPRESARIOS DISFRAZADOS, PUEDE ABRIR UNA VÍA DE EMANCIPACIÓN DE LA CLASE TRABAJADORA QUE TENEMOS ENTREABIERTA Y PENDIENTE

.....



Manifestación por la fijeza y estabilización de los puestos de trabajo en las Administraciones Públicas. Madrid, 19 de octubre de 2024

cantidad de dinero público que acaba en manos privadas, fundaciones, empresas y fondos buitres. Siendo estos entramados de empresa muy difíciles de desenmarañar.

Generar un contador que sea accesible donde ir añadiendo cada subvención, cada licitación, Un contador al que todo el mundo tenga acceso nos valdría para ir rompiendo esquemas público-privado y visibilizando el robo al que nos someten cada día.

Se podría también ir generando una herramienta o mapa de estos fondos buitres, y sus ramas, para poder acompañar nuestra acción sindical; campañas, escraches, consumo cero de las marcas etc.... La mayoría de estas fundaciones y empresas terminan su ovillo en la industria armamentística, en la iglesia o en farmacéutica entre otras columnas de capitalismo.

Recuperación de empresas para la clase trabajadora:

Generar un espacio de formación e intercambio de experiencias, para poder crear de cero o recuperar empresas cercanas a la quiebra entre las trabajadoras, a través de cooperativas e incorporar en ellas el ideario de clase, sindicalista y de apoyo mutuo.

Esto sería a muy largo plazo, pero generar una sola cooperativa y apoyarla desde el inicio para aplicar en esta la reducción de jornada, la prevención de riesgos, feminismo, ecología y demás ideario nos serviría para hacer pedagogía y visibilizar un modelo sostenible y capaz de confrontar el modelo imperante.

Las cooperativas pueden convertirse en empresas sucias, dignificar de nuevo la figura de la cooperativa, que tan denostada está ya que ha sido explotada por empresarios disfrazados, puede abrir una vía de emancipación de la clase trabajadora que tenemos entreabierta y pendiente, pues la tendencia del mercado es la mega empresa, la franquicia y el auto trabajo cada vez tiene menos cabida en la sociedad.



Manifestación antirracista en Barcelona. Foto Unió Romani

DOSIER

PROPUESTA DE ESTRATEGIAS ANARCO- SINDICALISTAS PARA LOS PRÓXIMOS DIEZ AÑOS

Silvia Agüero Fernández

Sindicato de Artes Gráficas de Madrid de CGT

Bloque 1 - Retos del sindicalismo combativo

El sindicalismo combativo, que busca la justicia social en toda su amplitud, no puede ignorar la intersección de opresiones que afectan a las trabajadoras, especialmente a aquellas que son migrantes, racializadas, gitanas y/o con diversidad funcional, y/o personas del colectivo LGTBIQA+. Este reto no solo se limita a las condiciones laborales, sino a cómo nos vemos representadas en la sociedad. Por siglos, las mujeres gitanas hemos sido objeto de estereotipos y ataques: desde la visión racista que nos muestra como “sucias” y “vagas”, hasta la infantilización que minimiza e invisibiliza nuestras luchas reales. El Poder se asegura de que vivamos en la marginalidad, creando un caldo de cultivo para la estigmatización que legitima la explotación. La respuesta del sindicalismo debe ser verdaderamente solidaria, que no se limite a discursos vacíos de integración/inclusión, sino que vaya al fondo de la raíz del problema: el racismo estructural y sistémico.

Bloque 2 - Estrategias en el ámbito sindical/laboral

La lucha contra la precariedad laboral debe incorporar una crítica profunda a las representaciones sociales que condicionan el acceso de las personas gitanas, racializadas, con diversidad funcional y las personas del colectivo LGTBIQA+ a los derechos laborales. No podemos seguir permitiendo que se nos vea como “otras”, como aquellas que viven en chabolas o que “no quieren trabajar”. Este estigma no solo margina nuestras comunidades, sino que también nos niega la posibilidad de organizarnos. Compañeras y compañeros: debemos aspirar a trabajar lo menos posible manteniendo nuestro bienestar intacto.

Para fortalecer el anarcosindicalismo, debemos:

- Transformar la estructura interna: incorporar una formación continua en anti-racismo, en la lucha contra la discriminación y en la defensa de los derechos de las personas con diversidad funcional. Los programas deben ser más que una obligación, deben ser una verdadera herramienta de cambio que empuje a los compañe-

E L PODER SE ASEGURA DE QUE VIVAMOS EN LA MARGINALIDAD, CREANDO UN CALDO DE CULTIVO PARA LA ESTIGMATIZACIÓN QUE LEGITIMA LA EXPLOTACIÓN. LA RESPUESTA DEL SINDICALISMO DEBE SER VERDADERAMENTE SOLIDARIA, QUE NO SE LIMITE A DISCURSOS VACÍOS DE INTEGRACIÓN/INCLUSIÓN, SINO QUE VAYA AL FONDO DE LA RAÍZ DEL PROBLEMA: EL RACISMO ESTRUCTURAL Y SISTÉMICO

L A LUCHA POR LA JUSTICIA SOCIAL DEBE IR ACOMPAÑADA DE UN COMPROMISO REAL CONTRA EL CLASISMO, EL RACISMO Y EL CAPACITISMO QUE UTILIZA LA IMAGEN DE LA VÍCTIMA PARA DESPOJAR AL PUEBLO GITANO, A LAS PERSONAS RACIALIZADAS, MIGRANTES Y AL COLECTIVO LGTBIQA+ DE SU AGENCIA

ros y compañeras a reconocer sus propios prejuicios y actuar para dismantlar las estructuras excluyentes dentro de los sindicatos.

- Rechazar las narrativas racistas y capacitistas sobre la pobreza: la “pauca del Estado” que se nos atribuye no es más que un mito. No vivimos de ayudas, vivimos en un sistema que nos ha mantenido en la pobreza a lo largo de los siglos. La pobreza no es una excusa para la deshumanización. La lucha por la justicia social debe ir acompañada de un compromiso real contra el clasismo, el racismo y el capacitismo que utiliza la imagen de la víctima para despojar al Pueblo Gitano, a las personas racializadas, migrantes y al colectivo LGTBIQA+ de su agencia. Aun así, creo que la “pauca del estado” debe de ser la referencia anarcosindical.



Manifestación en defensa de la educación pública. Madrid, 23 de febrero de 2025

- **Fortalecer la participación:** Debemos asegurarnos de que las mujeres gitanas, racializadas y con diversidad funcional no solo sean parte de las bases, sino también de las estructuras de poder y toma de decisiones. La democracia interna de los sindicatos debe reflejar la diversidad de la clase trabajadora, especialmente en sus sectores más oprimidos.
- **Incluir la problemática del mercadillo:** la mayoría de las personas gitanas se dedican a la venta ambulante, más conocida como “el mercaílllo”, que representa una forma de subsistencia sin jefes y con una estructura bastante anárquica. Sin embargo, más allá de los beneficios de este sistema, es necesario abordar la problemática que enfrentamos con los ayuntamientos, las tasas, los impuestos y los días de mercado. Según datos de la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA), el 98% del Pueblo Gitano está en riesgo extremo de pobreza y la gran mayoría se dedica a la venta ambulante.

L OS PRINCIPALES PROBLEMAS QUE ENFRENTAN LAS PERSONAS MIGRANTES EN EL ÁMBITO LABORAL SON LA REGULARIZACIÓN DE SU SITUACIÓN ADMINISTRATIVA, LA INCORPORACIÓN AL EMPLEO Y EL ACCESO A UNA VIVIENDA DIGNA. CGT DEBE INCLUIR ESTAS DEMANDAS EN SU ACCIÓN SINDICAL

- **Apoyar la regularización e inserción laboral de las personas migrantes:** los principales problemas que enfrentan las personas migrantes en el ámbito laboral son la regularización de su situación administrativa, la incorporación al empleo y el acceso a una vivienda digna. CGT debe incluir estas demandas en su acción sindical.

Bloque 3 - Estrategias en el ámbito social

Ampliar la lucha social también implica una visión crítica del sistema patriarcal y colonial



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

LA EXPLOTACIÓN DE LOS RECURSOS NATURALES Y LA DESTRUCCIÓN DEL PLANETA TAMBIÉN AFECTAN DE MANERA DESIGUAL A LAS COMUNIDADES RACIALIZADAS Y A LAS PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL, QUIENES SON LAS MÁS VULNERABLES A LOS IMPACTOS DE LA CRISIS ECOLÓGICA

.....

que nos ha robado nuestras posibilidades de gozo y disfrute. El racismo y el capacitismo no solo afectan nuestras condiciones de vida y trabajo, sino que nos despojan de nuestra humanidad al hacernos invisibles o al reducir nuestras vidas a una constante lucha por sobrevivir. El sindicalismo combativo debe luchar contra esa deshumanización, al mismo tiempo que enfrenta la

crisis ambiental. La explotación de los recursos naturales y la destrucción del planeta también afectan de manera desigual a las comunidades racializadas y a las personas con diversidad funcional, quienes son las más vulnerables a los impactos de la crisis ecológica.

- Incorporar la visión decolonial en nuestras luchas: reconocer que las luchas sociales, raciales, capacitistas y ambientales están intrínsecamente conectadas. La colonización histórica de nuestras tierras y cuerpos debe ser parte de la memoria colectiva que nutrirá nuestra lucha. La transformación no solo pasa por cambiar nuestras condiciones laborales, sino por recuperar nuestra dignidad y nuestro derecho a una vida digna.

Conclusión y plan de acción

El sindicalismo combativo no puede ser neutral ante la opresión que sufrimos las mujeres gita-

EL SINDICALISMO COMBATIVO NO PUEDE SER NEUTRAL ANTE LA OPRESIÓN QUE SUFRIMOS LAS MUJERES GITANAS, MIGRANTES, RACIALIZADAS Y CON DIVERSIDAD FUNCIONAL. DEBEMOS RECONOCER QUE EL ENEMIGO ES EL MISMO: EL PATRIARCADO, EL RACISMO, EL CAPACITISMO Y EL CAPITALISMO. LA LUCHA DEBE SER COMÚN, Y DEBE TENER UNA DIMENSIÓN ANTIRRACISTA, ANTICOLONIAL Y FEMINISTA SI QUEREMOS QUE SEA EFECTIVA

.....

nas, migrantes, racializadas y con diversidad funcional. Debemos reconocer que el enemigo es el mismo: el patriarcado, el racismo, el capacitismo y el capitalismo. La lucha debe ser común, y debe tener una dimensión antirracista, anticolonial y feminista si queremos que sea efectiva. La crisis ambiental que vivimos también debe ser enfrentada con una mirada inclusiva y de justicia social, donde las voces más marginalizadas se conviertan en el centro de nuestras estrategias. Para lograrlo, debemos garantizar que nuestros sindicatos no reproduzcan las mismas estructuras que combatimos. De lo contrario, corremos el riesgo de replicar las mismas jerarquías que perpetúan la opresión. Desde CGT necesitamos una conexión real con las luchas actuales en las que no estamos participando activamente.

Plan de Formación y Alianzas CGT de acción sindical por la igualdad

Carencias:

- La mayor parte de las personas que veo en CGT son hombres, blancos, payos, aparentemente hetero y de entre 35-57 años.
- Los comentarios en el día a día son machistas, racistas, LGTBIfóbicos, xenófobos y capacitistas. Cuando entramos a debatir temas como abusos sexuales, maltrato, migración o diversidad funcional, les faltan

TODO ESTO NO SOLO BENEFICIARÁ A LOS COLECTIVOS DE LOS QUE HEMOS HABLADO, SINO QUE HARÁ UNA CGT FUERTE. SUBIRÁ LA AFILIACIÓN, LA REPRESENTACIÓN Y LA REPERCUSIÓN DE NUESTRO SINDICATO

.....

referencias de análisis. Se utilizan argumentos conservadores o propios de la derecha.

- Falta conexión y relaciones con movimientos sociales, jóvenes, colectivos de diversidad funcional, etc.
- Por otro lado, mi entorno, que es todo activista, no tiene ni idea de lo que es el sindicalismo.

Propuesta:

La propuesta que planteo se basa, por un lado, en la realización de talleres sobre feminismo, antirracismo y contra la LGTBIQA+fobia, además de talleres sobre la diversidad funcional e intelectual, y por otro, en iniciar un proceso de creación de alianzas con movimientos sociales que están implicados en estas luchas.

Beneficios:

Todo esto no solo beneficiará a los colectivos de los que hemos hablado, sino que hará una CGT fuerte. Subirá la afiliación, la representación y la repercusión de nuestro sindicato. Tendremos más alianzas con colectivos sociales y estaremos proponiendo una red anarcosindical real y nutrida.



Asamblea de preparación de la manifestación por el derecho a la vivienda del 23N 2024 en Barcelona

DOSIER

¿QUÉ PASOS DEBEMOS DAR EN EL ÁMBITO SINDICAL PARA CONSEGUIR NUESTROS OBJETIVOS?

Oscar Murciano

Sindicat d'Activitats Diverses Terrassa de CGT



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

Me parecen muy necesarios estos formatos de debates e intercambios de opiniones con una mirada larga sobre cómo puede ser el sindicato del futuro. Congresos y conferencias son nuestro marco común de acuerdos, pero no la única forma de poder encontrarnos y compartir ideas, hablar, escucharnos e inspirarnos colectivamente. El título de este encuentro es muy estimulante, no pensar sobre tal o cuál cambio reciente del capital, esta o aquella decisión a medio plazo. La CGT de 2035 está tan lejos como la del 2015 de ahora, mucho ha cambiado desde entonces y también nosotros y nosotras.

Suele pasar que en estos textos hay un preámbulo previo eterno de disquisiciones teóricas que a veces son simple retórica. Voy a ir al grano respecto del punto en el que centro el escrito, ¿Qué pasos debemos realizar? ¿cómo debe ser la organización que consiga sus objetivos ambiciosos? Queda fuera de alcance aquí detallar el tipo de

HAY QUE DETENERSE UN MOMENTO EN LO ESENCIAL DE NUESTRA NATURALEZA COMO SINDICATO DE CONTRAPODER: DEDICAMOS BUENA PARTE DE NUESTRA ACCIÓN SINDICAL A LUCHAR CONTRA NUESTRO Oponente PARA CONSEGUIR UNA SERIE DE OBJETIVOS

.....

horizonte o respuesta adecuada a realizar, seguro que otras compañeras/os mencionarán unas cuantas propuestas muy necesarias. Pero, ¿cómo conseguirlas?

Para ello hay que detenerse un momento en lo esencial de nuestra naturaleza como sindicato de contrapoder: dedicamos buena parte de nuestra acción sindical a luchar contra nuestro

L OS OBJETIVOS AMBICIOSOS QUE QUEREMOS CONSEGUIR DE GOBIERNOS, SECTORES O EMPRESAS A DIEZ AÑOS VISTA DEPENDE EN MUY ALTA MEDIDA DE LA FUERZA REAL QUE TENGAMOS COMO SINDICATO. POR LO TANTO, ES NECESARIO INCREMENTARLA SIGNIFICATIVAMENTE

.....

oponente para conseguir una serie de objetivos. Podando todas las ramas, limitándonos en lo que hace referencia a nuestra relación con el Poder externo, nos queda ese mecanismo. Bien, si luchando es como conseguimos lo que buscamos colectivamente, ¿de qué depende que tengamos éxito, sea una empresa, una demanda social, un derecho colectivo? Aquí se abre un abanico muy amplio que va desde la estrategia, la forma de gestionar el conflicto, muchos etcéteras pero, de nuevo simplificando, ganamos cuando la relación de fuerzas es mayor en nuestro lado.

Es decir, los objetivos ambiciosos que queremos conseguir de gobiernos, sectores o empresas a diez años vista depende en muy alta medida de la fuerza real que tengamos como sindicato. Por lo tanto, es necesario incrementarla significativamente.

Siguiendo el camino de migas de pan que hay detrás de esta lógica existen dos formas de ser un sindicato más fuerte, en términos de ganar conflictos y de mayor envergadura: con mayor fortaleza de nuestras acciones y con mayor cantidad de nuestros militantes. Dejemos de momento el primer punto (lo retomaremos más adelante) y revisemos el segundo. El anarcosindicalismo es para muchas de nosotras y nosotros no solo un elemento de confrontación, sino un vehículo de una serie de valores que son imprescindibles para la humanidad entera. Pero ¿de qué sirve tener razón, ser coherente, ser fiel a un modelo si éste es incapaz de modificar el cruel mundo que habitamos? ¿Para darnos golpes en el pecho y sentirnos bien identitariamente mientras miramos cínicamente la alienación social imperante?

E L ANARCOSINDICALISMO ES PARA MUCHAS DE NOSOTRAS Y NOSOTROS NO SOLO UN ELEMENTO DE CONFRONTACIÓN, SINO UN VEHÍCULO DE UNA SERIE DE VALORES QUE SON IMPRESCINDIBLES PARA LA HUMANIDAD ENTERA. PERO ¿DE QUÉ SIRVE TENER RAZÓN, SER COHERENTE, SER FIEL A UN MODELO SI ÉSTE ES INCAPAZ DE MODIFICAR EL CRUEL MUNDO QUE HABITAMOS?

.....

Se necesita apostar decididamente por el crecimiento afiliativo con un mayor esfuerzo de acogida y participación

A veces se confunde el crecimiento afiliativo con un ataque a nuestras esencias: claro, si abrimos las puertas de par en par se nos va a llenar el sindicato de aburguesados, flojos, desideologizados. Es de Perogrullo que ese razonamiento lleva al ostracismo, a la organización pequeña donde todos se conocen y a tener un pequeño éxito local en aquella empresa donde somos fuertes. Y poco más. ¿Queremos esa CGT autocomplaciente pero irrelevante para el Poder?

La CGT que da miedo al Poder ha de ser varias veces más grande en magnitud de lo que es ahora. Nuestras fuerzas han de ser significativas y combativas. Obviamente tenemos un reto importantísimo tanto en una mayor acogida, una mayor participación concreta y no etérea, y por supuesto un imprescindible acompañamiento en las etapas iniciales de cada persona afiliada para que crezcan en el funcionamiento y solidaridad anarcosindicalista. Esa es la pelota que está en nuestro tejado: si fracasamos, la organización puede llegar a tener un comportamiento irregular y posiblemente más moderado. Ese es el riesgo de querer jugar en una liga superior, pero no una condena segura ni mucho menos.

Tenemos una buena carta a nuestro favor: el uso de la propaganda por el hecho y la difusión con fuerza de nuestro carácter de tomar

PARA UNA MAYOR FUERZA SE HA DE GENERAR CAMPAÑAS DE EXPANSIÓN AMBICIOSAS VISIBILIZANDO NUESTRO ESPÍRITU COMBATIVO, NUESTRAS HUELGAS, LUCHAS Y VICTORIAS, NO SIEMPRE BIEN ATENDIDAS ESTAS ÚLTIMAS COMUNICATIVAMENTE

.....

LAS HUELGAS, DE FORMA EXTENDIDA OTRO TIPO DE CONFLICTOS SINDICALES, SE HAN VUELTO PREVISIBLES Y RELATIVAMENTE FÁCILES DE CONTENER SI SE SIGUEN ESQUEMAS CLÁSICOS. CLARAMENTE DEBEMOS DECIDIR ENTRE ENFOCAR LA HUELGA, LA LUCHA, COMO UNA FORMA DE PROTESTA O COMO UNA FORMA DE DOBLEGAR AL CONTRARIO

.....

el conflicto por los cuernos ya es una primera medida que aleja a arribistas y segmentos moderados de la clase obrera. Atraemos, mayoritariamente, a otro tipo de perfil. Pero no todas las personas serán así: quienes se aprovechen de sus cargos, medren por beneficio personal, se vendan en definitiva, no tienen sitio en la CGT y se les debe enseñar la puerta lo antes posible.

Por lo tanto, para una mayor fuerza se ha de generar campañas de expansión ambiciosas visibilizando nuestro espíritu combativo, nuestras huelgas, luchas y victorias, no siempre bien atendidas estas últimas comunicativamente.

El crecimiento de la organización para que sea más fuerte tiene una consecuencia: no es escalable con la figura del ultramilitante que se pone a sus espaldas una federación, un sindicato a base de esfuerzo porque nadie más lo hace. La “gente” no pasa de todo, en todo espacio hay siempre posibilidades de generar mayor participación, lo que a menudo implica que la persona

omnipresente ha de dar un paso al lado para favorecer ese cambio. La entrada y mayor participación de personas ya existentes en el sindicato no sucederá por generación espontánea sino por acciones concretas que lo faciliten. Concretar tareas, empezar siendo pocas personas pero empezar, cambiar dinámicas, generosidad y acompañamiento son elementos esenciales.

En el siguiente bloque trataremos el otro punto necesario para una mayor fuerza del sindicato: cómo elevar la potencia de nuestra fuerza en la acción sindical. Contrariamente a lo que algunos piensen, una mayor contundencia y conflictividad supone una mayor entrada de afiliación.

Se necesita incrementar la fuerza de nuestros conflictos y luchas

Las huelgas, de forma extendida otro tipo de conflictos sindicales, se han vuelto previsibles y relativamente fáciles de contener si se siguen esquemas clásicos. Claramente debemos decidir entre enfocar la huelga, la lucha, como una forma de protesta o como una forma de doblegar al contrario. Convocar una jornada de huelga, una protesta con banderas y pancartas, un día de movilización frente a un gobierno tiene un efecto prácticamente nulo más allá de evidenciar un hartazgo o rechazo a tal o cual medida.

Pero si lo que queremos es que nuestra movilización haga un daño real debemos subir las apuestas y sacarla de los carriles clásicos hasta otro lugar donde se cree un problema político-social o un daño muy por encima de la capacidad de aguante de la empresa que tengamos enfrente. Para conseguir esto, sin entrar en detalles como estrategia o contextos propios, hay dos elementos bastante claros: alargar el tiempo del conflicto (más días de huelgas, más tiempo de campaña) y radicalizarlo añadiendo nuevas formas de presión que sumen al daño generado por la propia huelga, campaña o movilización.

Relativo a mantener el pulso durante más tiempo hasta alcanzar el punto de ruptura es necesaria la incorporación de la caja de resistencia.



Victoria del Sindicat de Llogaters, consiguiendo nuevos contratos de alquiler asequibles. Barcelona, diciembre de 2024

RELATIVO A MANTENER EL PULSO DURANTE MÁS TIEMPO HASTA ALCANZAR EL PUNTO DE RUPTURA ES NECESARIA LA INCORPORACIÓN DE LA CAJA DE RESISTENCIA. TANTO ESTRUCTURAL COMO *AD HOC* PARA UNA DETERMINADA LUCHA

.....

Tanto estructural como *ad hoc* para una determinada lucha. En el Estado español tenemos un ejemplo, un laboratorio de aplicación sistemática de este componente. Ya es conocido que en Euskal Herria es donde reiteradamente se realizan más huelgas y seguimientos (no solo proporcionalmente a su población, sino en términos absolutos). Pero también es donde nos llegan noticias

de mayores triunfos materiales, es decir, de victorias. Sin caja de resistencia (muy por encima de varios millones de euros) no sería posible vencer la resistencia empresarial. Es importante recordar, también, que es el territorio con mayor afiliación del Estado.

Muy probablemente no podemos replicar esas cantidades de recursos, pero sí con menos poder generar cierto efecto sobre algunos conflictos concretos para sumar más victorias. En Catalunya existe desde 2023 una caja de resistencia confederal, modesta, pero que ha sido clave para conseguir varios éxitos en varias empresas el pasado año. El melón debería abrirse y debatir sobre ello.

Además de hacer más largo el eje temporal de los conflictos, se necesita que la fuerza del conflicto sea mayor. No quisiera extenderme mucho



Manifestación del Primero de Mayo. Barcelona, 2018

DEBEMOS OBSERVAR EL CONFLICTO O LA HUELGA COMO UNA BURBUJA DE PRESIÓN A LA QUE SE PUEDEN AÑADIR OTRAS PARA QUE EL GLOBAL SE CONVIERTA EN INSOPORTABLE. TANTO EN DEDICAR RECURSOS A ASPECTOS COMO LA IMAGEN, REALIZACIÓN DE ACCIONES DE TODO TIPO POR PARTE DE SOLIDARIOS/AS, SOPORTE LOGÍSTICO, LEGAL, PRENSA Y SOCIALIZACIÓN DEL CONFLICTO PARA SU EXTENSIÓN GENERAL

sobre diversas opciones que pueden realizarse para ello, pero sí mencionar algunos aspectos clave. La huelga por la huelga no es vencedora. Debemos observar el conflicto o la huelga como una burbuja de presión a la que se pueden añadir otras para que el global se convierta en insoportable. Tanto en dedicar recursos a aspectos

SI REVISAMOS EL CASO DE CGT CATALUNYA PODEMOS OBSERVAR CÓMO SE PRODUCE LA EVOLUCIÓN. LA CGT TENÍA UN COMPORTAMIENTO CONSTANTE EN EL TIEMPO EN LA REALIZACIÓN DE CONFLICTOS Y CRECIMIENTO AFILIATIVO DIGAMOS, PAUSADO

como la imagen, realización de acciones de todo tipo por parte de solidarios/as, soporte logístico, legal, prensa y socialización del conflicto para su extensión general. A menudo es recomendable que personas del sindicato formen un grupo de apoyo que se dedique prioritariamente a una determinada lucha, proponiendo ideas pero obedeciendo siempre a las decisiones que haya desde la sección o núcleo del conflicto.

Finalmente, quisiera explicar como estas dos líneas de incremento de fuerza de la orga-

UNA MAYOR ACTIVIDAD Y CONFLICTIVIDAD DEL SINDICATO HA GENERADO UN EFECTO LLAMADA MUY POSITIVO. A SU VEZ, AL CREARSE NUEVAS SECCIONES TAMBIÉN SALTAN NUEVOS CONFLICTOS, QUE ALIMENTAN NUEVAS ENTRADAS AL SINDICATO

.....

EN DEFINITIVA, SI QUEREMOS UN SINDICATO QUE TENGAN MAYOR CAPACIDAD REAL DE GENERAR CAMBIOS Y CONSEGUIR NUESTROS OBJETIVOS, NECESITAMOS INEVITABLEMENTE UNA MAYOR FUERZA

.....

nización (cantidad de afiliación y calidad de las luchas) se entrecruzan y retroalimentan entre ellas. Volviendo un momento a Euskal Herria, es curioso que sea el territorio donde más afiliación hay y más lucha también. ¿Qué fue antes, el huevo o la gallina? Es difícil de saber ahora ya que es un contexto maduro con pocos cambios.

Pero si revisamos el caso de CGT Catalunya podemos observar cómo se produce la evolución. La CGT tenía un comportamiento constante en el tiempo en la realización de conflictos y crecimiento afiliativo-digamos-pausado. Desde 2015 es el sindicato que más huelgas convoca en la comunidad autónoma y desde 2018, cada año hasta ahora, también el que más seguimientos genera. Pues también, casualmente y de forma paralela, se disparan las entradas desde 2018 acumulando récord de nuevas afiliaciones cada año desde hace seis, de tal forma que casi se ha doblado el número de personas afiliadas que había en 2015.

Es decir, una mayor actividad y conflictividad del sindicato ha generado un efecto llamada muy positivo. A su vez, al crearse nuevas secciones también saltan nuevos conflictos, que alimentan nuevas entradas al sindicato.

En definitiva, si queremos un sindicato que tengan mayor capacidad real de generar cambios y conseguir nuestros objetivos, necesitamos inevitablemente una mayor fuerza. Fuerza que se consigue potenciando los conflictos existentes, y animando a nuevos, así como apostando por un incremento notable de la afiliación y con el esfuerzo de acogida y participación que implica.



Manifestación del 8M en Santa Cruz de Tenerife en 2023

DOSIER

EL ANARCO-SINDICALISMO, DURANTE LA PRÓXIMA DÉCADA: UN SINDICALISMO DE CONFLICTO Y VICTORIAS. NOTAS PARA UN DEBATE

Ermengol Gassiot Ballbè

Sindicat d'Activitats Diverses de Sallent de CGT

Cuando a principios de s. XX nuestros predecesores crearon eso que ahora conocemos como anarcosindicalismo se salieron de los esquemas previos y, en su heterodoxia, seguramente se atrevieron a transgredir un montón de dogmas. Combinaron, en un mismo proyecto y espacio organizativo, el anarquismo y el sindicalismo. El primero, con toda su dimensión utópica, mirada a largo plazo y, en algunos aspectos, idealista. El segundo, en cambio, se focalizaba en resolver situaciones concretas y puntuales, en el corto plazo. Su unión dio, sin lugar a duda, a la organización (en sentido amplio) más potente que ha tenido jamás la clase obrera en la península ibérica.

Han pasado los años y el lugar del anarcosindicalismo en la sociedad y en la clase trabajadora ha cambiado mucho. No entraré a detallar aquí sus causas porque por una parte son muy complejas, seguramente mi visión sería bastante simplista y, también, porque requeriría un debate en sí mismo. Sin embargo, a nadie se nos escapa que actualmente la capacidad de incidencia del anarcosindicalismo es mucho menor que la que tenía antes de la Guerra Civil.

En este contexto, el reto del anarcosindicalismo para los próximos años es dotarnos de esa presencia social que nos convierta en una herramienta útil para aquello que pregonamos, desde la autodefensa de la clase trabajadora hasta, en última instancia, avanzar hacia la revolución social. Estoy personalmente convencido que en la próxima década **el anarcosindicalismo puede ser (y debe ser) la alternativa sindical real, con todo lo esto que implica.** Para conseguirlo habrá que arrimar el hombro, como hicieron nuestros predecesores. En la medida en que los contextos sociales han evolucionado, como también lo ha hecho la forma en cómo se expresa el capitalismo, las características de la propia clase obrera y su consciencia sobre sí misma, esto conllevará entrar en terrenos desconocidos. Y romper dogmas que, poco a poco, por descontextualizados, muchas veces adquieren un sentido extemporáneo para la mayoría de nuestra clase.

En este breve escrito con el fin de alimentar el debate quiero señalar algunos aspectos que, en

EL RETO DEL ANARCOSINDICALISMO PARA LOS PRÓXIMOS AÑOS

ES DOTARNOS DE ESA PRESENCIA SOCIAL QUE NOS CONVIERTA EN UNA HERRAMIENTA ÚTIL PARA AQUELLO QUE PREGONAMOS, DESDE LA AUTODEFENSA DE LA CLASE TRABAJADORA HASTA, EN ÚLTIMA INSTANCIA, AVANZAR HACIA LA REVOLUCIÓN SOCIAL

mi opinión, debería situarse el anarcosindicalismo en la próxima década.

1. Aumentar nuestra presencia dentro de la clase obrera

A diferencia de propuestas vanguardistas, el anarcosindicalismo siempre ha contemplado que para hacer la revolución hay que ser multitud (en este sentido, la idea del “pueblo en armas”). Nuestra realidad actual está bastante lejos de esto. Ser 23.000 afiliados en Catalunya (referido a la CGT) o entre 60.000 y 100.000 en el conjunto del Estado nos deja bastante lejos de esa pretensión. En definitiva, si queremos aspirar a poder ser lo que decimos que queremos ser, necesitamos crecer numéricamente. Estoy totalmente de acuerdo con la premisa de que crecer de cualquier forma no sólo no es positivo, sino que puede ser contraproducente. Como ejemplo tenemos las cifras de afiliación mucho mayores de CCOO y UGT que aportan muy poco o nada al fortalecimiento de nuestra clase. No obstante, necesitamos ser más compañeras y compañeros organizados para dotarnos de la fuerza, es decir, de la capacidad, para podernos plantear que nuestros objetivos son alcanzables. Actualmente en nuestra organización hay quien piensa que este crecimiento desnaturaliza sus esencias. Desde mi punto de vista este argumento esconde diversas falacias: 1) la principal desnaturalización de “nuestras esencias” es que actualmente suenan como irrealizables y ajenas a la realidad de las trabajadoras y trabajadores, 2) el no querer crecer parece que esconda el miedo a perder la



Menos horas lectivas y menos ratio estudiantes/profesorado para una mejor educación pública. Madrid, 25 de septiembre de 2024

capacidad de control de una organización mayor y 3) el crecimiento con el fin de incrementar la conflictividad puede conllevar que algunos/as tengan que salir de su “zona de confort”. No querer crecer implica también delegar nuestra hipotética capacidad de incidencia al ámbito del sindicalismo institucional (comités de empresa y derivados, etc).

El crecimiento es imprescindible si queremos ser un anarcosindicato en el sentido en que se crearon los anarcosindicatos. Es decir, **tenemos que perder el miedo de crecer, dado que crecer no implica necesariamente romper con nuestros principios. De hecho, para llevar a cabo esos principios necesitamos, en realidad, crecer.** Para hacerlo tendremos que dedicar esfuerzos a diversos aspectos. Aquí voy a mencionar tres. El primero es la “propaganda por el hecho”. Si nuestro sindicalismo funciona, en el sentido de conseguir victorias en distintos escenarios de lucha, pequeñas o grandes, nuestro discurso gana credibilidad. En breve apunto algunos elementos de debate sobre este aspecto. El segundo es

E L CRECIMIENTO ES IMPRESCINDIBLE SI QUEREMOS SER UN ANARCOSINDICATO EN EL SENTIDO EN QUE SE CREARON LOS ANARCOSINDICATOS. ES DECIR, TENEMOS QUE PERDER EL MIEDO DE CRECER, DADO QUE CRECER NO IMPLICA NECESARIAMENTE ROMPER CON NUESTROS PRINCIPIOS

la expansión territorial. Por una lógica de reducción de costes empresariales, CCOO y UGT han cerrado un montón de sedes en muchas poblaciones que, a nivel de presencia efectiva, se han convertido en desiertos sindicales. Es imprescindible que el anarcosindicalismo se active de forma consciente para hacerse presente y construir organización en estos vacíos. Para ello, a nivel militante algunos deberemos dedicar nuestro esfuerzo en ir abriendo espacios, primero reducidos y progresivamente en crecimiento, en este

SÍ QUE ES NECESARIO Y URGENTE REVISAR COMO NOS POSICIONAMOS GENERALMENTE DENTRO DE ESTA REALIDAD, LA DE LA INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA ACCIÓN SINDICAL QUE HA CONSTRUIDO LA LEGISLACIÓN LABORAL Y DE LA QUE LOS COMITÉS DE EMPRESA SON SU PRINCIPAL EXPONENTE

.....

tipo de lugares. Y la organización deberá ver esta tarea como prioridad y dedicar recursos para ello. El tercero es aumentar nuestra presencia en determinados segmentos de la clase trabajadora donde actualmente tenemos una actividad muy limitada: migrantes, los sectores más empobrecidos, etc. Para ello seguramente necesitaremos confluir y establecer sinergias horizontales y solidarias con otros movimientos sociales. También lo desarrollo un poco más adelante.

2. Actualizar nuestra propuesta sindical

Nuestro modelo sindical tiene fortalezas y debilidades. Yo soy de los que piensa que es el mejor sindicalismo existente actualmente en el conjunto del Estado pero eso no esconde que, con el panorama sindical tan pobre que tenemos, eso más bien parece un premio de consolación. Es decir, no podemos buscar la autocomplacencia en el hecho de que somos la mejor herramienta de lucha sindical en uno de los períodos de menor lucha sindical de los últimos cien años. Por donde debemos ir son decisiones que requieren un debate lo más colectivo posible. Me permito, no obstante, la licencia de apuntar algunas ideas.

Fortalecer un sindicalismo de sección sindical

Es decir, escapar del sindicalismo de representación legal de los trabajadores. Eso implica apartarnos de forma clara de un sindicalismo que sitúa los comités de empresa, sus delegados/as y sus espacios de decisión y negociación en el centro. Con esto no estoy diciendo que debamos abandonar las elecciones sindicales y comités

ES IMPRESCINDIBLE HACER, EN LOS PRÓXIMOS AÑOS, UN ESFUERZO CONSCIENTE PARA DISTANCIARNOS DEL SINDICALISMO DE DELEGADOS. ES CIERTO QUE EN EL PLANO TEÓRICO NUESTRA ORGANIZACIÓN HA MARCADO SIEMPRE DISTANCIAS HACIA ESTE MODELO; PERO TAMBIÉN LO ES EL HECHO QUE PRESTAMOS MUCHA ATENCIÓN A LAS ELECCIONES SINDICALES Y A SUS RESULTADOS

.....

de empresa; se trata de un debate que quizás ahora mismo, en abstracto, sea muy estéril y difícil de resolver. Sin embargo, sí que es necesario y urgente revisar como nos posicionamos generalmente dentro de esta realidad, la de la institucionalización de la acción sindical que ha construido la legislación laboral y de la que los comités de empresa son su principal exponente. Desde mi punto de vista, nuestro objetivo debería ser vaciar de contenido estos espacios hasta convertirlos, allá donde podamos, en irrelevantes. Para ellos deberíamos definir algunas pautas que pudiéramos reproducir en los diferentes centros de trabajo:

- a. **Vaciar el contenido del comité de empresa como espacio de decisión, hecho que conlleva no asumir en absoluto su carácter de órgano colegiado.** En contraposición, hay que fortalecer nuestras secciones sindicales como el espacio donde se definen nuestros objetivos y acciones en un centro de trabajo.
- b. Matizar la relevancia de la “unidad sindical”, que muchas veces es un corsé que limita nuestra capacidad de acción sindical. **La unidad sindical tiene que estar sujeta y subordinada a nuestros objetivos e intereses, definidos desde la sección sindical.**
- c. Priorizar construir espacios de fortaleza y lucha a partir de la sección sindical, me-

diante la movilización y acción. En la medida en que seamos capaces de hacerlo, **intentar situar los procesos de negociación con las empresas preferentemente al margen de los comités de empresa y otros espacios colegiados** (y pautados por la legislación) y, en cambio, articularlos a través de la sección sindical.

- d. Fortalecer los espacios de comunicación con el conjunto de los trabajadores/as directamente como sección sindical y al margen del comité de empresa. En este sentido, deberíamos orientarnos a **colectivizar al máximo la información, los debates y las tomas de decisiones**.

Evidentemente no somos una suma de sindicatos de empresa y eso conlleva asumir que nuestras secciones sindicales forman parte de una organización más amplia, en el marco de la cual se pueden tomar decisiones que afecten a esa lucha.

Consolidar un sindicalismo de afiliados/as y no de delegados/as

Es imprescindible hacer, en los próximos años, un esfuerzo consciente para **distanciarnos del sindicalismo de delegados**. Es cierto que en el plano teórico nuestra organización ha marcado siempre distancias hacia este modelo; pero también lo es el hecho que prestamos mucha atención a las elecciones sindicales y a sus resultados (que celebramos muchas veces de forma evidente). En este sentido, muchas veces usamos el porcentaje de delegados/as en una empresa, sector o a nivel general como un indicador de nuestra presencia y fortaleza en un ámbito determinado. Sin negar de entrada que cuantas más secciones tengamos (elemento muy necesario), más delegados/as posibles, la traducción de esta cifra en términos de fortaleza de un proyecto sindical no es, para nada, ni directa ni unívoca.

Más allá de esta consideración, es también imprescindible alejarnos de prácticas que se han ido consolidando en nuestra organización, como es el hacer un montón de actividades en un horario en el que únicamente pueden participar los



y las delegadas: desde las conferencias de delegados/as (muchas veces ese es el nombre que les damos) hasta plenarias, reuniones o plenos de coordinación de secciones sindicales, etc. Esta dinámica facilita que se generen diversos niveles de participación sindical y que poco a poco se vaya normalizando que los y las delegadas son algo más, para nuestra organización, que los afiliados y afiliadas. Con el tiempo así va arraigando el germen de la profesionalización sindical, que tanto ha condicionado el modelo del sindicalismo institucional.

Ante esto, es imprescindible **fortalecer los espacios de participación y decisión fuera de los horarios de trabajo** en cada lugar, aun asumiendo el coste que eso implica para las compañeras/os militantes. De lo contrario se refuerza el modelo en el que únicamente pueden participar en aquello que realmente nos define las personas con crédito horario. En este sentido es necesario evitar caer en reuniones de delegados/as, incluso para temas de coordinación de nuestra presencia en determinados espacios que exigen esa figura (nuevamente los comités, etc). Si nuestra actividad allí es como sindicato (y sección sindical), lo lógico es que la preparación de esta actividad, la toma de decisiones y la coordinación para llevarla a cabo implique al conjunto de los afiliados/as.

Evitar la profesionalización

Una consecuencia del modelo sindical de delegación en el que tan cómodo se siente el

sindicalismo institucional es la profesionalización. Se fomenta que haya compañeros que, de forma reiterada, acumulan horas sindicales y, por lo tanto, pueden dedicar su tiempo de forma continua a cubrir determinadas actividades del sindicato. La expresión máxima de esto, aunque no la única, es delegar en equipos jurídicos toda actividad sindical. Otras menos extremas, pero no por ello menos peligrosas, es especializar de forma pseudopermanente a determinados compañeros en ciertas acciones: gestión de afiliación, elecciones sindicales, participación en procesos de negociación, interpretación de la vida interna/orgánica del sindicato...

La experiencia en nuestra organización nos muestra que la mayoría de las veces esta especialización recae en personas que reiteradamente gozan de crédito sindical. En algunos pocos casos este crédito incluso ha conllevado liberaciones a tiempo completo, reconocidas o de hecho, que en ocasiones se han prolongado casi indefinidamente. Muchas de estas personas “pseudo” liberadas han acabado cubriendo cargos de gestión del sindicato también de forma prolongada en el tiempo. Frente a ellas, las personas sin horas sindicales o con un crédito horario limitado (y que muchas veces lo dedican a tareas sindicales de base en su centro de trabajo) no disponen de la misma capacidad para participar en estos espacios dentro de la organización. Aunque podamos ser conscientes de ello, la exigencia de una supuesta mayor eficiencia (la especialización fácilmente parece justificarse por ser más eficiente) consolida esta realidad dual, donde de hecho no todos los afiliados/as son iguales, ni tienen los mismos “conocimientos” o “experiencia”. En definitiva, se corre el riesgo de generar una especie de oligarquía que, a su vez, encuentra su razón de existencia normalmente en unas normas complejas para la mayoría de nosotros de la legislación laboral.

Pienso que hay que darle la vuelta a este escenario. Como anarquistas y anarcosindicalistas debemos prestar mucha atención también a los procesos, además de los objetivos de dichos procesos, dado que el andar también hace al caminante. En este sentido, **es mucho más intere-**

S UNA CONSECUENCIA DEL MODELO SINDICAL DE DELEGACIÓN EN EL QUE TAN CÓMODO SE SIENTE EL SINDICALISMO INSTITUCIONAL ES LA PROFESIONALIZACIÓN. SE FOMENTA QUE HAYA COMPAÑEROS QUE, DE FORMA REITERADA, ACUMULAN HORAS SINDICALES Y, POR LO TANTO, PUEDEN DEDICAR SU TIEMPO DE FORMA CONTINUA A CUBRIR DETERMINADAS ACTIVIDADES DEL SINDICATO

sante para un proyecto colectivo el capacitar al máximo de compañeros para formar parte activamente de él, aunque ello conlleve que en un primer momento esos mismos procesos sean más lentos. De lo contrario, fácilmente generamos dinámicas tendentes a la burocratización del sindicato.

Para evitar la consolidación de una especie de élite burocrática en el sindicato (quizás la hemos padecido en algunos ámbitos hasta hace poco) **es imprescindible gestionar las “liberaciones”**. Liberar a un compañero/a puede ser un recurso para disponer aprovechar su capacidad para desarrollar ciertas tareas en beneficio de la organización. En este sentido, alguien puede argumentar que en su época dorada la CNT liberaba a sindicalistas. No obstante, en la realidad actual hay un matiz muy importante: la bolsa de horas que permite liberaciones es una concesión del Estado/la empresa a la que combatimos. Por otra parte, las liberaciones pueden estimular esa profesionalización que, como es vista, es negativa para nuestro proyecto. Quizás en algunas ocasiones sea necesario liberar a compañeros, incluso si los recursos no los generamos directamente de nuestras cuotas (aunque es preferible que se provean con nuestros recursos), pero en esas situaciones siempre es más adecuado buscar liberaciones parciales puesto que obligan a fomentar los equipos y la asunción colectiva de responsabilidades. En todo caso, y especialmente en si-



Victoria del Sindicat de Llogaters, consiguiendo nuevos contratos de alquiler asequibles. Barcelona, diciembre de 2024

tuaciones de liberaciones a tiempo completo, habría que limitar que quienes las gocen asuman cargos de responsabilidad a nivel de sindicato o superior. La experiencia nos dice que cuando eso ha ocurrido ha fomentado fácilmente dinámicas de jerarquía interna y ha desincentivado la implicación horizontal de muchos afiliados/as en la gestión del día a día de la organización.

Y desarrollar abiertamente un sindicato de conflicto ... para obtener victorias

El sindicalismo es unión para ser más fuertes, para empoderarnos. En la actualidad la realidad de los y las trabajadoras se caracteriza, en última instancia, por el conflicto que definen las relaciones de explotación capitalistas y la cobertura que les ofrecen los estados bajo sus diferentes formas. En este escenario es una de las funciones de los estados el enajenarnos de nuestra capacidad de acción colectiva, apoderándose de la política. Nosotros/as, por nuestra parte, debemos garantizar nuestra capacidad de acción colectiva que, aunque la palabra a veces nos asuste.

Ese conflicto existe y nos impone que, si queremos posicionarnos en él en defensa de nuestros

intereses, actuemos en consecuencia. Cualquier avance en nuestros intereses es una imposición para la burguesía, de la misma forma que un mayor desarrollo de los objetivos de la burguesía supone una pérdida impuesta para nosotros. Una y otra parte, en este conflicto, buscamos mejorar nuestra posición mediante la fuerza. Un ERE, un despido, un desahucio, un artículo 41 ... son acciones de violencia en contra de nuestra realidad; son agresiones que padecemos. **En este contexto un sindicalismo amable con los patrones no es sindicalismo, sino un espejismo o una pantomima.** Por otra parte, un **sindicalismo real implica conflicto, lucha y, porqué no decirlo, una coacción hacia quien detenta el poder económico y político.** Es también, ese sindicalismo real, una forma de política, la de nuestra clase.

Como organización, para evitar caer en discursos vacíos, en la política exclusivamente de las apariencias (es decir, la pantomima), debemos dotarnos de las herramientas para llevar a cabo ese sindicalismo real, esa acción colectiva de la clase trabajadora. Esto nos obliga a revisar nuestras actuales herramientas y dinámicas de lucha, actualizarlas y también ampliarlas. Este



Manifestación en defensa de la educación pública. Madrid, 23 de febrero de 2025

último punto es imprescindible dado que, aunque seamos la alternativa sindical real, el balance de conflictividad trabajo – capital no es nada satisfactorio en la actualidad y urge intensificarlo. Señalo, sin desarrollarlas, algunas posibles acciones en esta línea:

- a. **La creación de fondos económicos para conflictos:** cajas de resistencia, pero también fondos de recursos para materiales, para acciones, etc. Actualmente algunos de nuestros sindicatos o federaciones acumulan cantidades considerables de dinero. Este dinero no debería estar inmovilizado en cuentas corrientes de los bancos (a los que combatimos), sino que debería circulando en luchas, como una forma más del apoyo mutuo.
- b. **Promoción de la acción directa efectiva.** Por acción directa se entiende aquella actuación que decidimos nosotras/os cuando la llevamos a cabo y de la forma en que la realizamos, prescindiendo de normas y leyes ajenas a nosotras/os, como por ejemplo las leyes laborales, directivas del espacio pú-

blico, etc. En la medida en que esa acción directa es colectiva y la definimos en el marco de una lucha como trabajadores/as, se trata de **acción sindical** (y se diferencia de una simple gestión laboral, por ejemplo cuando consultamos a un abogado/a para resolver vía denuncia un problema laboral sin una acción colectiva que la acompañe). La acción sindical deberá ser nuestra línea de actuación, relegando a un plano subordinado nuestra presencia en los comités y nuestra actividad jurídica. Los límites de esa acción directa los han de fijar su efectividad, principalmente, en dos aspectos: 1) ser más (que implica ser más fuertes) y 2) impartir el máximo daño a nuestros enemigos, el empresario o político contra el que se efectúa la acción. Eso implica que detrás de nuestras acciones deberá haber un análisis de la coyuntura, una consciencia de nuestras fuerzas y de los puntos débiles de nuestros enemigos, un control (en la medida de lo posible) de los tiempos, etc. También implica que esa acción es violenta, en el sentido que daña a nuestro enemigo: le genera pérdidas

económicas en una huelga, lesiona su imagen cuando se le señala y un etcétera que no hace falta detallar [recodemos que ahora, según dónde o cómo, una pintada puede ser tillada de violencia, o un piquete...].

- c. **Construir un sindicalismo de centro de trabajo.** Actualmente la legislación laboral establece que la organización sindical debe darse en el ámbito de las diferentes empresas y en el sectorial. Es el NIF de quien contrata lo que define el ámbito de las elecciones sindicales y la aplicación de los convenios colectivos, el sectorial. Por norma, nosotros seguimos estas pautas acríticamente: en algunos centros de trabajo tenemos diferentes secciones sindicales, por ejemplo en aeropuertos, grandes fábricas, administraciones públicas, minería, etc, donde conviven diversas empresas externas y una principal. Muchas veces dentro de nuestro marco mental asumimos esa realidad como incuestionable, puesto que “se trata de empresas diferentes” o “son convenios diferentes”. La realidad es que esa división sólo responde a una estrategia empresarial, puesto que los y las diferentes trabajadoras de un mismo centro de trabajo o productivo, independientemente de las empresas o convenios, somos los que lo hacemos funcionar. Nuestra acción dentro de estos espacios debería ser colectiva, en primer lugar por esa razón que acabo de funcionar. En segundo lugar, porque si nuestra acción es prioritariamente sindical (lucha, movilización, acción directa) y sólo de forma subsidiaria jurídica e institucional (comités de empresa), lo lógico es que las planteemos dentro de este marco unitario. Si nuestro objetivo es presionar un empresario, alterando por ejemplo el funcionamiento de una empresa, qué mejor que afectar la totalidad del centro de trabajo. Etc.
- d. **Colectivizar las luchas dentro de nuestra organización: el apoyo mutuo como realidad central.** Hay diversos ejemplos recientes de cómo cuando como organización respondemos implicándonos en determinados

conflictos, podemos conseguir victorias. Imaginemos una situación en la empresa A, donde los compañeros/as están llevando a cabo un programa de lucha a través de su sección sindical. Su sindicato y su federación pueden asumir la tarea de amplificar esa lucha, cubriendo aquellos ámbitos donde es difícil llegar cuando uno/a está sumido en una lucha de ese tipo. Esa empresa o administración puede tener numerosos puntos débiles: imagen, sucursales, proveedores, perfil político, etc... sobre los que puede ser factible y útil intervenir. Muchas veces estos puntos débiles están dispersos en un territorio amplio, donde como organización tenemos presencia en varios lugares. En otras ocasiones puede ser interesante visualizar que quienes llevan a cabo ciertas acciones (por ejemplo, un bloqueo) no son directamente trabajadoras de esa empresa. Este tipo de prácticas tiene que estar en el centro de la acción sindical y como organización deberíamos adquirir la agilidad de planificarlas desde el minuto 0 en que se prepara una lucha concreta. Esta ha de ser una función esencial de los sindicatos, dando sentido a nuestra estructura por encima de las secciones sindicales.

- e. **Socializar nuestras luchas.** A diferencia de la realidad de inicios de del siglo XX (o de la imagen que podamos tener de la misma), en la actualidad la lucha anarcosindicalista no cubre la totalidad de la actividad colectiva de los y las trabajadoras. Los sindicatos de barrio, de inquilinas o de vivienda están asumiendo una impresionante lucha por el derecho a vivir bajo un techo, donde la acción directa colectiva es el centro. Existen cooperativas de consumo, colectivos de migrantes, espacios feministas, grupos de defensa del territorio y múltiples asociaciones más. Tenemos experiencias de huelgas y conflictos largos donde la implicación de este tejido social ha sido central en nuestro empoderamiento, en la construcción de nuestra fuerza y en las victorias obtenidas. Esa vía hay que consolidarla, partiendo no

obstante de dos principios básicos: 1) la estrategia de la lucha se define y se traza sindicalmente y 2) la solidaridad debe ser recíproca. Merece la pena desarrollar un poco este segundo aspecto. En la actualidad es ya muy frecuente la implicación de militantes del sindicato, en incluso secciones sindicales o federaciones territoriales en luchas de diversos movimientos sociales. En la medida en que esa imbricación se fortalezca y se normalice, estaremos construyendo una alternativa cada vez más sólida al sistema económico y político actual. Ese proceso debe basarse en la máxima de que las diferentes luchas se definen y gestionan desde cada ámbito concreto (sea el sindical, el de la vivienda, feminista, etc).

- f. **Dotar de medios la lucha y la defensa de la lucha.** Si nos planteamos ir hacia un aumento de la conflictividad como estrategia global de la organización, es indudable que deberemos definir los medios que acompañen este proceso. Como en el resto del documento, no pretendo ser exhaustivo aquí, pero sí apuntar un par de ideas. La primera es que en nuestras formaciones, además de aspectos normativos de la acción laboral u organizativos e identitarios de nuestra organización, deberemos compartir ideas, conocimientos y formas de promoción de la acción directa. La segunda es que deberemos fortalecer los espacios anti represivos dentro de la organización, tanto a nivel jurídico como en el acompañamiento, apoyo y campañas anti represivas (que, no obstante, deberemos tratar que no acaparen el centro de atención de nuestro quehacer).

3. Una organización con arraigo territorial y social

Nuestra organización tiene una estructura dual. Por una parte, es territorial y por la otra es sectorial. Esta duplicidad tiene aspectos muy positivos dado que combina la posibilidad de un arraigo en realidades locales y de buscar vínculos de afinidad a partir de la proximidad con las

S I NOS PLANTEAMOS IR HACIA UN AUMENTO DE LA CONFLICTIVIDAD COMO ESTRATEGIA GLOBAL DE LA ORGANIZACIÓN, ES INDUDABLE QUE DEBEREMOS DEFINIR LOS MEDIOS QUE ACOMPAÑEN ESTE PROCESO

particularidades de los trabajos y las situaciones laborales en diferentes sectores. Pero también tiene aspectos menos positivos o directamente negativos. Voy a mencionar tres.

El primero: es la multiplicación de cargos y de estructuras. Por ejemplo, una federación territorial en un ámbito no muy grande (supongamos del orden de menos de 1000 afiliados/as) puede tener un sindicato de oficios varios y uno, dos o tres más de sector (transportes, metal, enseñanza, ...). Estatutos en mano, eso implica que deban existir un secretariado permanente (SP) para cada sindicato más uno para la federación territorial. Además, los sindicatos sectoriales, junto con algunos núcleos de afiliados/as de oficios varios, posiblemente formen parte de federaciones sectoriales, con sus respectivos SP. En cada caso hay asambleas, plenarias, plenos, etc. En definitiva, estos menos de 1000 afiliados, además de su actividad sindical de base, pueden tener que atender un montón de compromisos orgánicos que les absorben todo el tiempo y toda la energía. Ante esto, generalmente se dan 3 situaciones diferentes: 1) una gran mayoría de las afiliadas milita únicamente en su sección sindical, 2) algunos afiliados/as combinan la militancia en diferentes niveles, con un sobreesfuerzo personal evidente (y cierto menoscabo de su curro sindical en la empresa) y 3) una minoría opta por dedicarse casi exclusivamente a los eventos y cargos del nivel superior (muchas veces acumulando varios de estos cargos), tendiendo a conformar esa burocracia sindical que he mencionado.

El segundo: en localidades grandes, como por ejemplo Barcelona, las federaciones locales y sindicatos de oficios varios tienen una presencia



Victoria del Sindicat de Llogatares, consiguiendo nuevos contratos de alquiler asequibles. Barcelona, diciembre de 2024

social muy limitada, aunque a veces estén conformadas por diversos sindicatos con un montón de afiliados/as. Se trata de poblaciones grandes donde esas federaciones acostumbran a tener solo un local. Aunque en ocasiones su modelo sindical concreto ya no busque esa proximidad, la realidad es que en estas condiciones es muy complicado tener proporcionalmente la misma presencia que en una población más pequeña.

El tercero: muchas veces en nuestra organización la creación de sindicatos responde a taticismos de cara a incidir en el desarrollo de congresos, etc. En definitiva, su realidad responde en ocasiones más a un requerimiento en términos de la vida orgánica que a una necesidad de la lucha sindical o social [de la misma forma que en ocasiones se frena su creación por motivos similares]. Esta dinámica puede tener justificaciones al corto plazo pero en ningún caso debería constituir la realidad de nuestra organización, una realidad que por contra que debe responder a las necesidades de la lucha sindical. También en diversas ocasiones, algunas de estas federaciones acaban funcionando en el día a día como sindicatos únicos con lo que se genera una situación dual: por una parte está la “realidad de verdad” (una única asamblea, un único SP de facto) y por la otra la teórica, que responde sim-

plemente a intereses orgánicos. Eso nos debilita terriblemente y genera un escenario que para una parte de nuestros afiliados/as es difícilmente comprensible.

Para superar esta pantalla, a medio plazo deberíamos ser capaces de actualizar nuestra estructura organizativa con el fin de hacerla mucho más ágil, más funcional, menos rígida y más adaptada al anarcosindicalismo que queremos construir en la próxima década. Evidentemente este es un tema que deberemos valorar colectivamente, pero sin tapujos y sin taticismos. Para animar el debate lanzo, de forma muy breve, una propuesta en varios puntos:

- a. **Articular la organización únicamente a través de sindicatos únicos**, con un ámbito territorial acotado. En los casos de grandes ciudades, estos sindicatos podrían ser de uno o diversos barrios, existiendo más de un sindicato en una misma gran ciudad.
- b. Aunque estos sindicatos únicos a nivel organizativo serían federaciones territoriales, seguramente establecerán **espacios de coordinación entre ellos** en función de realidades específicas (por ejemplo, tomando Catalunya, por ejemplo, la zona del Vallés, o de la Catalunya Central o del Camp de Tarragona)
- c. Estos sindicatos seguramente tendrían diversos núcleos de afiliados de sectores específicos. Estos núcleos se relacionarían con otros núcleos del mismo sector en otros sindicatos en el marco de las **federaciones sectoriales**, cuya existencia creo que es imprescindible.
- d. Como en la actualidad, las diferentes federaciones territoriales formarían parte de una confederación territorial, etc.

Una reorganización de este tipo podría resolver las debilidades mencionadas, fortalecería las dinámicas de abajo a arriba y dificultaría la especialización burocrática de una minoría de los afiliados/as.

DOSIER

LA CGT EN EL LABERINTO. CONSTRUIR LA ESPERANZA

Guillem Prats Ejarque *Sindicato de Oficios Varios de Sabadell*

María Leo Montes *Sindicato de Enseñanza de Madrid*

La CGT es la organización pretendidamente revolucionaria más grande del Estado. Estamos en crecimiento constante de afiliación, creando nuevos sindicatos, ganando varias huelgas, etc. Somos la tercera fuerza sindical en volumen de afiliación. A nivel sindical, nos hemos consolidado en la mayoría de los territorios del estado como la alternativa al sindicalismo mayoritario de CCOO y UGT. Pese a estos datos y este crecimiento, la sensación que mayoritariamente impera entre las personas que en su día a día sacan adelante el sindicato es de desánimo y frustración. Hay una miríada de motivos que explican esto, pero uno de los principales es la falta de manos. El crecimiento en afiliación que estamos experimentando no ha ido correlacionado con un crecimiento significativo en militancia, lo que ha acarreado una mayor carga de trabajo para las mismas pocas personas, todo esto, para más inri, en un contexto de clara regresión social.

Las preguntas de esta jornada de debate planteada por Libre Pensamiento no nacen del vacío, sino que responden justamente a este contexto actual del sindicato. No tenemos las respuestas a estas preguntas. De hecho, dudamos que alguien las pueda tener. Pero con la esperanza de que colectivamente podamos decidir alguna estrategia a seguir, intentaremos sintetizar en las siguientes líneas nuestra visión, parcial y sesgada, de algunos de los principales problemas que tenemos como organización, con el convencimiento de que solo podemos avanzar con un correcto diagnóstico de la situación actual. Probablemente este texto molestará a bastante gente, por duro y pesimista. Es expreso. Hay también muchos éxitos y cosas buenas en cómo estamos trabajando en CGT. Pero ya los conocemos, y no buscamos recrearnos en eso, sino hacer un ejercicio calmado de autocrítica para abordar algunos de los grandes problemas que presenta ahora mismo nuestra organización. Si no afrontamos estas realidades, nos quedaremos totalmente desfasados como organización. Como se trata de un texto de análisis largo y que toca muchos palos, lo hemos dividido en varios bloques temáticos.

EN TANTO QUE SINDICATO ANARCOSINDICALISTA, CGT PRETENDEMOS SER UNA ORGANIZACIÓN HORIZONTAL Y ASAMBLEARIA, QUE IMPLICA A SUS AFILIADAS EN LA VIDA ORGÁNICA DEL SINDICATO, Y EN LA QUE ESTAS SON IGUALES EN LOS MECANISMOS DE TOMA DE DECISIONES

Falta de implicación de la afiliación, y de la militancia, en el funcionamiento del sindicato

La estructura organizativa de la CGT, aunque anacrónica en algunos aspectos, está pensada para garantizar la máxima horizontalidad en su proceso de toma de decisiones. Las asambleas de los sindicatos deciden sobre las cuestiones correspondientes a su ámbito de actuación, y cuando hay cuestiones de ámbito territorial/sectorial superior, se decide entre las distintas asambleas, con voto ponderado en comicios de ámbito superior, ya sea una Conferencia, un Pleno o un Congreso. Como no se pueden organizar este tipo de comicios orgánicos con la frecuencia del ritmo de los tiempos, tenemos las plenarias, donde se toman estas decisiones de forma supuestamente más ágil. Estos son los órganos ejecutivos del sindicato. Y los secretariados permanentes son meros órganos de gestión que deben desplegar los acuerdos mandados por estos órganos.

Esta estructura, que nos ha costado bastante poder resumir en un párrafo, inteligible para un público que ya conoce como funciona el sindicato, resulta muy abstrusa y desconocida para el grueso de nuestra militancia, ya no hablemos de nuestra afiliación. Cuando una persona se afilia a la CGT, desconoce absolutamente todo sobre nuestra organización interna. En una gran mayoría de los casos, se afilia para dar apoyo a un sindicato que le ha ayudado, y de paso tener acceso a asesoramiento sindical y legal de un sindicato combativo, dado el desencanto con las organizaciones sindicales mayoritarias. En algunos casos, esta persona quiere militar en el sindicato,



Huelga contra la precariedad en la Administración Pública. Barcelona, 28 de octubre de 2021

mayoritariamente en su empresa, motivado a menudo por alguno conflicto laboral concreto. En menos casos aún, esta nueva afiliada quiere implicarse en la vida del sindicato porque cree en el proyecto sindical y político de la CGT.

En tanto que sindicato anarcosindicalista, CGT pretendemos ser una organización horizontal y asamblearia, que implica a sus afiliadas en la vida orgánica del sindicato, y en la que estas son iguales en los mecanismos de toma de decisiones. Recordemos siempre que la máxima básica de un sano funcionamiento asambleario es que las decisiones que se toman en la asamblea deben partir de una asamblea informada. Lamentablemente, esto no suele ser así.

Existen varios motivos, algunos de ellos de difícil solución en el corto plazo: la distribución desigual de las horas sindicales, la militancia en otros espacios fuera del sindicato, la desconexión de la mayoría de la afiliación de cualquier espacio del sindicato que no sea su propia sección sindical... Todas estas son problemáticas comunes que encontramos con frecuencia en todos los espacios

de nuestro sindicato y que fácilmente reconoceremos, independientemente del sector en el que estemos. Reflejo y consecuencia de esto, lo que acaba ocurriendo demasiadas veces es que son las mismas personas quienes ocupan los distintos cargos orgánicos del sindicato durante muchos años porque nadie más quiere asumir la carga, tanto de trabajo como personal, que supone esto.

Estas dinámicas, que llevan a la “especialización sindical” de una pequeña parte de la afiliación, son muy perniciosas para la salud de la organización, dado que se acaba promoviendo (generalmente muy a pesar de estas personas) una cultura de la delegación por parte del resto de la afiliación en ciertas personas, bajo el argumento de que están más “formadas” y “preparadas”, por su experiencia sindical en estos cargos. Además, generalmente acaba ocurriendo que esta militancia especializada es la que acaba participando más activamente en el sindicato, y como consecuencia asumiendo cargos orgánicos, en un bucle que se retroalimenta. Pero esto no solo es pernicioso para la salud de la organización, sino también para la propia salud mental



Manifestación de la plataforma "Menos Lectivas" en defensa de la educación pública. Madrid, 23 de marzo de 2025

L OS DATOS RECIENTES DEMUESTRAN QUE SOMOS UN SINDICATO MUY EFECTIVO A NIVEL DE ACCIÓN SINDICAL, TANTO POR LA CONFLICTIVIDAD DE LAS HUELGAS COMO POR LA CANTIDAD DE HUELGAS GANADAS O LA ACCIÓN SINDICAL DIRECTA QUE LLEVAMOS A CABO

de esa militancia más implicada. Todas hemos visto casos de militantes excelentes que después de encadenar varios cargos en distintos espacios orgánicos han dejado la militancia activa por acabar totalmente "quemadas". Y en la otra cara de la moneda, esta manera de funcionar puede disuadir de militar de forma más activa a parte de la afiliación, que no puede o no quiere asumir los costes personales que conlleva llegar a estos niveles de implicación. Este hecho, además, presenta un claro componente de género, ya que resulta en la expulsión de facto de muchas mujeres de la estructura orgánica del sindicato, por la

imposibilidad de conciliar trabajo y labor sindical con los cuidados y tareas domésticas que aún hoy siguen recayendo desproporcionadamente en ellas.

Los datos recientes demuestran que somos un sindicato muy efectivo a nivel de acción sindical, tanto por la conflictividad de las huelgas como por la cantidad de huelgas ganadas o la acción sindical directa que llevamos a cabo. Pero como organización debemos plantearnos si esta efectividad debe ser a costa de las personas que tiran adelante este sindicato. Y, asumiendo que no deberíamos pagar este precio, es necesario reflexionar y buscar una solución a esta situación sin perder efectividad. Nuestro modelo sindical no puede basarse en una máquina de quemar militancia, donde el desarrollo efectivo de las tareas que corresponden al sindicato resulte en problemas personales, agotamiento y, muchas veces, una saturación absoluta que lleve al abandono de la militancia activa.

Si analizamos la problemática desde la óptica anarcosindicalista, tanto el diagnóstico como



La Plataforma Laboral de Escuelas Infantiles en la movilización en defensa de la educación pública. Madrid, 23 de marzo de 2025

la solución (al menos parte de ella) son claros: si el problema es la enormidad del trabajo que suponen ciertas tareas sindicales, la solución es socializar estas tareas. Fácil de decir en la teoría, difícil de aplicar en la práctica, se puede empezar aplicando este principio a las responsabilidades correspondientes a los cargos orgánicos.

De este modo, no sólo implicaríamos a una mayor parte de la afiliación en las responsabilidades orgánicas y en el día a día del sindicato, lo cual debería ser la praxis habitual en una organización anarcosindicalista como lo es la CGT. También descargaríamos de trabajo estos cargos, favoreciendo la rotación y reduciendo la diferenciación entre una militancia “especializada” e implicada, y otra que delega y no participa en el día a día del sindicato.

Si dejamos de tener secretarías unipersonales, la carga de trabajo se diluye. Esto es algo que ya hemos propuesto previamente en ponencias de Congresos, pero que seguimos pensando que es necesario. Si no queremos un sindicato de delegadas, necesitamos que las representacio-

S I NO QUEREMOS UN SINDICATO DE DELEGADAS, NECESITAMOS QUE LAS REPRESENTACIONES SEAN CORALES, PARA QUE LA ENORME CARGA DE TRABAJO QUE CONLLEVAN SEA ASUMIBLE CON NUESTROS RITMOS VITALES

.....

nes sean corales, para que la enorme carga de trabajo que conllevan sea asumible con nuestros ritmos vitales. Además, estas secretarías corales facilitarían también la transmisión de conocimiento dentro del sindicato, permitiendo que personas con más experiencia acompañen a nuevas militantes, reduciendo también así la presión y la sensación de no ser suficientemente capaces que sienten las personas que se acercan por primera vez al sindicato como para ocupar cargos orgánicos, o ya directamente militar activamente. Y sin decirlo explícitamente, esta es una medida que también incorpora perspectiva feminista, puesto que estas dudas y miedos (el



Manifestación feminista del 8 de marzo de 2023 en Santa Cruz de Tenerife

llamado Síndrome de la Impostora) tienen muchísima más incidencia en mujeres.

El sindicato-gestoría

Enlazando con el punto anterior, está lo que ya apuntábamos al principio del texto, es decir, que el relevo de las militantes activas que están al frente del sindicato no se da al mismo ritmo que el aumento del trabajo generado por una mayor necesidad de asesoramiento de nuestras afiliadas, así como la presencia del sindicato en un mayor número de conflictos. Así, esta dinámica de crecimiento actual, en vez de repercutir en un aumento significativo de nuestra capacidad de trabajo como organización, se convierte en un aumento de la carga de trabajo de nuestras militantes.

Como organización anarcosindicalista, no pretendemos ser una gestoría de asesoramiento laboral, una dinámica que a menudo criticamos de las organizaciones sindicales mayoritarias. Ahora bien, es innegable que una gran parte de las tareas que nos ocupan en la actualidad son consultas de trabajadoras, afiliadas o no,

que se acercan al sindicato por su problemática concreta, y que, una vez obtienen este asesoramiento, no vuelven al sindicato. A esto se le suma también la organización de elecciones sindicales, asesoramiento a nuestros comités de empresa / secciones con poca experiencia, etc. Normalmente la gran mayoría de estas consultas son de un cariz muy legalista y con un enfoque muy poco sindical, y se suelen resolver redactando recursos o denuncias a Inspección de Trabajo u organismos similares por parte de gente más experta; o directamente derivándola a servicios jurídicos, aumentando la sobrecarga que tienen estos.

Abordar esta cuestión requiere dos consideraciones. Por un lado, las tareas más enfocadas en el asesoramiento se tienen que hacer, porque son las que nos acercan a muchas trabajadoras que ven que el sindicato les ayuda y les da apoyo. Ahora bien, ¿es necesario que dediquemos militantes a esto, que podrían estar haciendo tareas de acción sindical en lugar de invertir su tiempo respondiendo preguntas básicas, presentando preavisos a elecciones sindicales,

ES INNEGABLE QUE UNA GRAN PARTE DE LAS TAREAS QUE NOS OCUPAN EN LA ACTUALIDAD SON CONSULTAS DE TRABAJADORAS, AFILIADAS O NO, QUE SE ACERCAN AL SINDICATO POR SU PROBLEMÁTICA CONCRETA, Y QUE, UNA VEZ OBTIENEN ESTE ASESORAMIENTO, NO VUELVEN AL SINDICATO

.....

leyendo papeleo y haciendo burocracia inútil? ¿No sería quizá útil sistematizar algunas de estas tareas vía personal contratado? No planteamos que esto sea la solución, y no estamos a favor de la profesionalización de la tarea sindical, pero viendo el volumen cada vez mayor de tareas mecánicas que esto representa, creemos que es una opción que vale la pena poner sobre la mesa. También deberíamos aprovechar el tamaño y la experiencia de la gente de nuestra organización para ayudarnos mutuamente con estas tareas: necesitamos canales de comunicación más ágiles, como han demostrado Coordinadoras como la de Informática, el SAD o Investigación y Universidades para no estar como Sísifo haciendo la misma tarea mil veces en distintos lugares, y poder aprovechar el conocimiento colectivo de nuestras compañeras. Además de agilizar bastante las tareas burocráticas, esto estrecha relaciones entre militantes, y va generando redes que en momentos de conflicto álgido son útiles y necesarias pero que tienen que tejerse poco a poco.

Por otro lado, está la cuestión más ideológica. ¿Qué es la acción sindical directa? ¿Estamos realmente vaciando de contenido los comités de empresa, lo cual fue el planteamiento original de la CGT en el momento de la escisión? ¿O quizá hemos entrado sin querer en el juego institucional Comité-Patronal, convirtiéndonos en una especie de CCOO con un barniz más combativo? Lo que debería distinguirnos como CGT es nuestra aproximación a la acción sindical desde el conflicto y la acción directa fuera de

los canales institucionales. Lamentablemente, demasiadas veces (con muchas y muy importantes honrosas excepciones), por falta de fuerza sindical o por pura inercia, tendemos a judicializar los conflictos, o canalizarlos vía mesas negociadoras o comités de empresa. E insistimos, hay muchas y muy importantes excepciones de secciones sindicales que sacan adelante mucho trabajo con una línea muy combativa, y de las que tenemos mucho que aprender, pero como también hemos dicho al inicio, este texto quiere poner el foco en lo que no funciona y tratar de proponer soluciones, y no tanto hacer una recopilación de buenas prácticas. Desde nuestro punto de vista, esto también nos pasa muchas veces porque nuestras secciones sindicales no tienen una guía o asesoramiento que las acompañe a adoptar una postura más combativa y menos institucional ante el conflicto con la empresa. Y cuando desde el sindicato no se acompaña, lo fácil –que muchas veces además se percibe como única opción– para las secciones sindicales es seguir el camino marcado, es decir: Negociación – Denuncia – Juicio, con alguna campaña pública de por medio, pero sin llegar a mayores.

¿Como revertir esta dinámica? Para desarrollar un modelo de acción sindical verdaderamente combativo, tenemos que partir de que es necesario un acompañamiento mucho mayor a las secciones sindicales. No toda nuestra gente está en el mismo nivel de conflictividad ni está dispuesta a llegar a los mismos niveles de lucha. En un contexto global de retroceso de las ideologías de izquierdas, para una gran parte de la población ya el mero hecho de sindicarse se considera una acción casi revolucionaria, puesto que el miedo a la represión existe desde antes del momento de afiliarse. No podemos pretender que las secciones sindicales se partan la cara y se arriesguen a despidos, represión sindical, sin que desde el sindicato se les preste todo el apoyo, análisis de la situación y se piensen con calma todas las estrategias posibles, ofreciéndoles los recursos necesarios para desplegarlas. Y aunque esto ya se hace, creemos que si queremos expandirnos y aumentar nuestra efectividad sindical deberíamos ser

aún más proactivos en este acompañamiento. Si la línea de la acción sindical que planteamos es más “agresiva”, eso tiene que significar que las secretarías de acción sindical han de estar muy presentes en el día a día de nuestras secciones, para poder guiar mucho más la línea de acción, y que el apoyo mutuo del que hablamos se sienta en el día a día. Necesitamos que cualquier militante de la organización sepa quién es esa figura de acompañamiento de su sección sindical a la puede recurrir, y que las secciones no se sientan gotas perdidas en el océano abandonadas a la deriva sino parte de una red organizada en la que estén claras las funciones de cada cual.

Sabemos que ahora mismo las secretarías de acción sindical no pueden asumir este nivel de acompañamiento –principalmente por falta de manos, pero no es desdeñable tampoco la ausencia de formación en estrategia y conflicto sindical–, lo que nos lleva de nuevo al punto anterior: es necesario ampliar los miembros efectivos de los secretariados permanentes, y generar un mayor número de cuadros militantes capaces de poder realizar esta tarea de acompañamiento.

Falta de perspectiva de género, y formas patriarcales de relación entre los compañeros

Sinceramente, consideramos que la perspectiva de género debería impregnar todo lo que hacemos, todo el rato, y ser tan innegociable como nuestro punto de vista anarquista, por lo que esta sección debería ser superflua. No somos tan ilusas.

Militamos en un sindicato mucho más masculinizado de lo que nos gustaría. Y con esto no nos estamos refiriendo solo a que haya una mayor participación de los hombres. Aunque en todo lo que hemos propuesto hasta ahora hemos intentado aportar esta perspectiva feminista, en aras de destacar la importancia que tiene, consideramos que la cuestión de género merece una sección aparte.

Muchas veces se ha puesto sobre la mesa la menor proporción de mujeres en posiciones destacadas del sindicato, ya sea en los distintos se-



Acto de la Confederación de Luchas – Madrid mayo de 2024

cretariados permanentes o incluso como delegadas en sus respectivas secciones sindicales. Las plenarias confederales suelen tener una abrumadora mayoría de hombres, las caras visibles de los sindicatos y secciones sindicales suelen ser hombres, etc. Pese a que en algunos sectores y territorios esta dinámica está cambiando poco a poco, es una realidad que vemos en general en el día a día del sindicato. Pero más allá de un intento de llegar a una paridad en los puestos de relevancia del sindicato, este hecho es causa y síntoma de una problemática mayor.

En ciertos sectores hay mucha preocupación por poner a mujeres en los secretariados permanentes para cumplir con una paridad estética, pero no efectiva, a modo de legitimación de un discurso pretendidamente feminista en las formas, pero patriarcal en el fondo. Esto acaba resultando a menudo en el ninguneo de las mujeres militantes, que, pese a las dificultades, asumen responsabilidades en el sindicato. Y muchas veces esto genera a la vez la necesidad de que estas mujeres adopten

MUCHAS VECES SE HA PUESTO SOBRE LA MESA LA MENOR PROPORCIÓN DE MUJERES EN POSICIONES DESTACADAS DEL SINDICATO, YA SEA EN LOS DISTINTOS SECRETARIADOS PERMANENTES O INCLUSO COMO DELEGADAS EN SUS RESPECTIVAS SECCIONES SINDICALES

.....

LOS MECANISMOS PARA LUCHAR CONTRA EL ACOSO SEXUAL EN EL SENO DE NUESTRA ORGANIZACIÓN SON BÁSICAMENTE INÚTILES Y NO HEMOS SIDO CAPACES COMO ORGANIZACIÓN DE DOTARNOS DE HERRAMIENTAS EFECTIVAS PARA LUCHAR CONTRA ESTA LACRA

.....

estas mismas formas patriarcales para poder sobrevivir a un espacio que les es hostil.

Los Congresos/Plenos/Plenarias, en lugar de ser un espacio de debate y toma de decisión política son un lamentable espectáculo de testosterona donde se decide la línea de acción del sindicato entre gritos, violencia y amenazas. Si queremos abordar de raíz el problema del género, no se trata de reducirlo a la tan manida cuestión de que faltan mujeres al sindicato, sino de centrar el debate en cómo hacemos, entre todas las personas que militamos en la CGT, que este sea un espacio en el que las mujeres se sientan incluidas. Desde ahí ya llegará el aumento de participación, pero si tratamos solo los síntomas, la enfermedad no curarán unca.

El problema radica en que las formas de relación entre militantes del sindicato se basan en una confrontación constante, una nula apuesta por el diálogo (un diálogo real con apertura de miras, no un mercadeo de posiciones de poder) y una cerrazón absoluta contra quien piensa distinto. Hablar con alguien implica escucharle, pero en ocasiones parece que la mera posibilidad de cambiar o matizar nuestra opinión sea algo negativo dentro de nuestra organización. Es como si una vez posicionadas, no pudiésemos tender puentes con nuestras compañeras, sino que lo que debiéramos hacer fuera promover que este antagonismo siga creciendo. Y esto hace imposible, por un lado, la construcción de una organización que pueda avanzar, y por otro, la inclusión de perfiles, hombres o mujeres, con un talante más dialogante en la organización del sindicato.

Por último, pero no menos importante, tenemos que hablar de acoso, y en particular de acoso sexual o por razón de género. Los mecanismos para luchar contra el acoso sexual en el seno de nuestra organización son básicamente inútiles y no hemos sido capaces como organización de dotarnos de herramientas efectivas para luchar contra esta lacra. Tenemos un protocolo de acoso ineficaz, que no dota de herramientas ni guía a la comisión contra el acoso para tomar sus resoluciones ni tampoco para orientar en la investigación del caso. Este protocolo se utiliza más como arma arrojadiza o como castigo que para afrontar casos de acoso, que en más de una ocasión han quedado cubiertos por un silencio cómplice y que se olvidan hasta que la víctima acaba siendo expulsada, tanto pasiva como activamente, de la organización. Hemos perdido a muchas mujeres muy capaces en los últimos años por este tema, y seguro que podemos sumar muchas más de las que no somos conscientes quienes escribimos este texto.

Solemos decir que llevamos un mundo nuevo en nuestros corazones. Pero quizá habría que sacarlo del corazón y empezar a crearlo en nuestra organización. Un mundo más amable, más dialogante, un mundo que valga la pena construir. No las ruinas que estamos dejando, y por las que no dan muchas ganas de luchar. Y esto nos lleva al siguiente punto, que ha sido probablemente el más duro de escribir para nosotras.

El faccionalismo no ideológico, sino por afinidades personales

Históricamente la diversidad ideológica dentro del anarquismo ha sido enorme. Esta diversidad ideológica es normal y aceptable, incluso deseable,

en una organización de masas como la nuestra. Cuando hablamos con militantes tanto de nuestra organización como de otras de estas cuestiones, es bastante común escuchar alguna que otra versión de la frase “una organización sin discusión es una organización muerta”. Y cuando en una organización política tan grande se agrupan distintas corrientes ideológicas, es normal que esto genere un conflicto en el campo de la confrontación de las ideas. Y estas confrontaciones a veces pueden ser cruentas si las posiciones llegan a un punto irreconciliable. A tenor de los resultados del último Congreso de la CGT (Zaragoza, 2022), podríamos hablar de dos grandes bloques confrontados en la organización. Ahora bien, ninguno de ellos es un bloque, ya no decimos homogéneo, sino coherente a nivel ideológico. Aún cuando podemos identificar fácilmente el posicionamiento de un sindicato u otro en una temática concreta según el bloque del qué forma parte, tenemos dudas serias de que esto se deba a las diferencias ideológicas de las que hemos hablado al inicio de este apartado y no más bien a un contexto de afinidades personales entre los distintos secretariados permanentes de una serie de sindicatos y federaciones que llevan tiempo actuando conjuntamente a fin de controlar el sindicato.

En ambos bloques, además, se genera una dinámica, intrínseca a cualquier grupo humano, pero no por eso menos criticable. Las decisiones importantes no se toman en asamblea. Se hablan en los bares, por teléfono, con colegas, en reuniones no oficiales, en grupos de mensajería, etc. Cuando llega el momento de la asamblea, se confrontan las distintas opiniones de los distintos grupos de afinidad y se reproduce a pequeña escala la misma dinámica de bloques. A menudo acabamos tratando de llevar el máximo de gente afín a las asambleas para imponer nuestra postura y de esta manera pervertimos su esencia: la asamblea deja de ser un espacio seguro de debate, reflexión y decisión, y se convierte en un espacio de confrontación de decisiones tomadas previamente en otros espacios, con nuestros respectivos grupos de afinidad. Afiliadas y militantes que no se quedan a las cervezas post-asamblea, bien por afinidad,

E STAMOS EXPULSANDO A GENTE DEL SINDICATO SIMPLEMENTE POR NO QUERER COMULGAR CON CIERTAS PRÁCTICAS, POR NO SER LAS PERSONAS MÁS SOCIABLES DEL LUGAR, O DE NUEVO, POR TENER CARGAS DE CUIDADOS. ESTO, ADEMÁS DE IR EN CONTRA DE NUESTROS PROPIOS PRINCIPIOS, ES ALGO QUE NO PODEMOS PERMITIRNOS ESTRATÉGICAMENTE

.....

A MENUDO, CUANDO PERSONAS SIN UN CLARO PERFIL POLÍTICO DENTRO DEL SINDICATO QUE PERTENECEMOS A AMBOS BLOQUES NOS ENCONTRAMOS, ES PROBABLE QUE LLEGUEMOS A ACUERDOS, INCLUSO QUE COMPARTAMOS POSICIONES

.....

novedad o por carácter, desconocen estas cuestiones y observan la discusión de la asamblea como si un partido de tenis se tratara, siendo en la práctica expulsadas de esta mecánica si no quieren integrarse en ella. Romper con estas dinámicas de años es complejo y lo sabemos, pero hemos de hacer un esfuerzo colectivo para llevarlo a cabo. Estamos expulsando a gente del sindicato simplemente por no querer comulgar con ciertas prácticas, por no ser las personas más sociables del lugar, o de nuevo, por tener cargas de cuidados. Esto, además de ir en contra de nuestros propios principios, es algo que no podemos permitirnos estratégicamente.

Entrando ya más al corazón de la cuestión, nos encontramos con otra capa, y es que estos bloques aparentemente monolíticos no presentan diferencias ideológicas significativas. Sabemos que este comentario va a doler, pero después de darle muchas vueltas y hablar con mucha gente de la organización, creemos que es importante señalarlo. Tendemos a demonizar



Asamblea de huelguistas de HyM en CGT Barcelona. 30 de julio 2024

radicalmente a las personas del otro bloque. Sin ni siquiera conocerlas ni haber hablado nunca con ellas, militantes de uno de los bloques suelen evitar activamente trabajar con militantes del otro. También tendemos a hacer una defensa acrítica de las personas atacadas del propio bloque por parte del otro, sin cuestionarnos absolutamente nada. En definitiva, solemos ver la paja en el ojo ajeno, pero no la viga en el propio. Para poder romper con esta dinámica, necesitamos desdibujar al “monstruo” que hemos creado en nuestra percepción, porque esto es lo que nos permite tender puentes con él.

Las principales diferencias ideológicas que podríamos señalar, y que sí creemos que es más o menos consistente en todos los territorios, es una mayor rigidez de la interpretación de los acuerdos y estatutos de la organización acompañado de un mayor purismo ideológico-discursivo, una mayor cerrazón en la cuestión del género, una menor renovación de las caras visibles en esos sindicatos y una mayor reticencia a la colaboración con colectivos sociales externos a CGT por parte del bloque perdedor del anterior

congreso. Aun así, esto no es una máxima en el conjunto de sindicatos que forman parte de este bloque, y encontramos numerosas excepciones que nos han llevado a matizar este comentario. De hecho, en ambos bloques encontramos sindicatos que podrían compartir muchas de estas cuestiones, subrayando, como ya hemos dicho, que los bloques no son tan monolíticos y antagónicos como solemos contarnos. A modo de ejemplo, ni la rigidez interpretativa de los acuerdos ni la no renovación de caras son cuestiones que sean realmente representativas de un bloque, sino que encontramos ejemplos clamorosos en ambos bloques de acuerdos que se han interpretado de forma “flexible”, según interesaba a nivel estratégico. Y del mismo modo, en ambos bloques nos encontramos personas que llevan demasiados años al pie del cañón con liberaciones sindicales e intentando controlar todo lo que pasa en su sector o sindicato. Bajo este prisma, las diferencias entre los bloques se diluyen sobremedida.

De hecho, y pese a las grandes soflamas planteadas por uno u otro bloque, no vemos



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

diferencias significativas en temas tan relevantes como el uso de las horas sindicales o el discurso político-social. A menudo, cuando personas sin un claro perfil político dentro del sindicato que pertenecemos a ambos bloques nos encontramos, es probable que lleguemos a acuerdos, incluso que compartamos posiciones. Sí que hay diferencias en la praxis sindical para llegar a una cosa u otra, pero dudamos hasta qué punto se trata de una diferencia real de praxis sindical, o sencillamente se trata de la inquina de “viene del otro, así que me opongo”. Para poder empezar a construir la organización que queremos, y hacer los cambios que necesitamos para poder adaptarnos a nuestra realidad política y social, tenemos que romper de una vez por todas con esta dinámica de bloques.

Falta de coherencia ideológica y posicionamiento político del sindicato

¿Una estructura política?

Somos un sindicato anarcosindicalista. ¿Qué significa esto? Más allá de interpretaciones que pueden hacerse en uno u otro sentido, como mínimo significa que no solo aspiramos a conseguir

mejoras laborales y económicas concretas para la clase trabajadora del Estado, sino que pretendemos generar un movimiento y un posicionamiento político en esta para conseguir la subversión y la posterior emancipación de la clase obrera, es decir, la revolución.

Como sindicato, más allá de los puntos comentados anteriormente, lo estamos haciendo bastante bien. Estamos creciendo, estamos generando cada vez más conflictos, y ganándolos. Estamos empezando a consolidar cajas de resistencia en algunos sindicatos, sectores y territorios, una línea que hay que seguir ampliando. Lamentablemente, lo de hacer la revolución, lo llevamos un poco peor.

Nuestra acción sindical se centra en los problemas concretos de cada empresa, nuestra acción social en participar en movimientos sociales y dar apoyo a las luchas y opinar sobre los temas políticos del momento. ¿Pero cuál es la propuesta política y revolucionaria que tenemos como CGT? Los partidos políticos tienen sus planteamientos y ejes discursivos para luchar en la guerra cultural. Como CGT participamos a remolque de estos, lanzando X o Y comunicado

PESE AL ENORME POTENCIAL QUE TIENE UNA ORGANIZACIÓN DE NUESTRO TAMAÑO, NO SOMOS UN ACTOR POLÍTICO CONOCIDO NI QUE TENGA RELEVANCIA O CAPACIDAD DE INFLUENCIA REAL EN EL DEBATE PÚBLICO. Y SI QUEREMOS ENCONTRAR MANERAS PARA LOGRAR ESTA CAPACIDAD DE INFLUENCIA, NECESITAMOS REPLANTEARNOS COMO ESTAMOS FUNCIONANDO

.....

CREEMOS QUE UNA POSIBILIDAD SERÍA SEPARAR LA ESFERA POLÍTICA DE LA ESFERA SINDICAL. ES DECIR, AHORA MISMO LA MAYORÍA DE NUESTRA MILITANCIA ESTÁ ABSORBIDA POR TAREAS EN MUCHÍSIMOS FRENTE, Y AL FINAL, AL SER UN SINDICATO, EL EJE SINDICAL-LABORAL ECONOMICISTA E INMEDIATO SIEMPRE PASARÁ POR ENCIMA DE CUALQUIER OTRA CUESTIÓN POLÍTICA

.....

cuando acontece alguna cuestión de relevancia en la esfera político-parlamentaria –que suele ser como lo que dice Podemos o el partido de izquierdas más relevante de nuestro territorio–, pero un poco más radical. Pese al enorme potencial que tiene una organización de nuestro tamaño, no somos un actor político conocido ni que tenga relevancia o capacidad de influencia real en el debate público. Y si queremos encontrar maneras para lograr esta capacidad de influencia, necesitamos replantearnos como estamos funcionando. Un partido político, una organización social anarquista, o cualquier movimiento social, tiene militantes, que son quienes la hacen funcionar.

Nosotras tenemos pocas militantes y muchas afiliadas, lo cual sobreestima sobremanera nuestra capacidad de trabajo real, como hemos comentado antes. La gente comienza a ver en muchos territorios a la CGT como su sindicato combativo de referencia, pero no se ve a la CGT como una organización donde militar de forma prioritaria. Y esto nos lleva a esta falta de referencialidad política, porque nuestra militancia no considera que CGT sea su espacio de lucha política, solo de lucha sindical. Servimos para resolver conflictos laborales puntuales, pero la política de verdad se siente como tarea de otros espacios. Tenemos que lograr romper este molde que nos ata de manos y convertirnos en una organización que haga política social, en la que el eje sindicalismo y el eje revolucionario vayan de

la mano en una relativa unidad de acción, convirtiéndonos así en un actor político que ponga sobre la mesa el ideal anarquista en el debate público y una visión alternativa del mundo y del sistema capitalista donde vivimos.

Sin tener la solución de nada, creemos que una posibilidad sería separar la esfera política de la esfera sindical. Es decir, ahora mismo la mayoría de nuestra militancia está absorbida por tareas en muchísimos frentes, y al final, al ser un sindicato, el eje sindical-laboral economicista e inmediato siempre pasará por encima de cualquier otra cuestión política (ver el texto anexo para más reflexión sobre esta cuestión). Y mayoritariamente, los militantes que hacen lucha sindical también son los que participan en una lucha más política. Necesitamos una mayor y mejor organización de nuestras fuerzas, y aumentar la dedicación de estas fuerzas a la lucha política.

Como ejemplo, si miramos la composición de nuestros secretariados permanentes, las únicas secretarías que asumen abiertamente una lucha política son las secretarías de Acción Social, y, parcialmente, Acción Feminista (Mujer en la mayoría del Estado, el nombre se comenta solo). El resto de las secretarías refieren totalmente a la acción sindical y a la gestión de los recursos, materiales y humanos, para poder realizarla.

Desde nuestro punto de vista, se hace imperativa la creación de una estructura política

radicalmente anarquista, integrada dentro de CGT, pero desvinculada del día a día más estrictamente sindical de la organización, que tenga la capacidad de poder presentar nuestro propio proyecto político-social, de forma atractiva para el conjunto de la población.

¿Como plantear esta estructura política? Consideramos que esto debe pasar necesariamente por un refuerzo real de las secretarías de Acción Social. Hay militantes que solo se acercarán a la CGT mediante la acción política, dado que la lucha sindical no les interesa por diversos motivos. Se nos ocurren varias posibilidades, y no tenemos una conclusión clara a este respecto, pero una propuesta sería la reconversión de las secretarías de acción social en una suerte de segundo secretariado permanente enfocado en la lucha política. Por ejemplo, de la secretaría de Acción Social (la cual se podría renombrar como Acción Política, y que la secretaría de Acción Social se dedicara exclusivamente a la coordinación con movimientos sociales) podrían colgar distintas otras secretarías, que se elegirían también por Asamblea/Pleno/Congreso con el resto del SP, sobre las distintas cuestiones ideológicas que consideráramos, Vivienda, Ecologismo, Antifascismo, Acción Social/Coordinación movimientos sociales, etc. Esta estructura nos permitiría dar mayor relevancia a estas cuestiones y así acercar más gente al sindicato que quisiera militancia política y no laboral. Y al estar desvinculada esta estructura del día a día sindical, esto nos permitiría también dotarnos de un rumbo más trabajado a nivel político-ideológico, menos absorbido por la urgencia.

Más que una propuesta firme, esta es una idea que lanzamos para poder trabajar en la resolución de un problema que vemos grave. A lo largo del texto planteamos otras propuestas que también van encaminadas en esta dirección, y esta puede ser una más, o no, pero no queríamos solamente señalar los problemas sin proponer soluciones.

Estructuras sindicales del siglo XX para el siglo XXI. Adaptar nuestra organización para el momento actual.

Q UEREMOS SUMARNOS AL DEBATE SOBRE LA EXISTENCIA DE LOS SINDICATOS DE RAMO. SI QUEREMOS SER UNA ESTRUCTURA POLÍTICA, NO PODEMOS AISLAR LAS PROBLEMÁTICAS SOCIALES Y NUESTRA LUCHA POLÍTICA-SINDICAL EN EL ESPACIO DE UN SINDICATO DE RAMO.

S I APOSTAMOS POR ESTE MODELO DE SINDICATOS ÚNICOS, ES CONDICIÓN INDISPENSABLE REFORZAR POR LO TANTO LAS FEDERACIONES SECTORIALES, PARA QUE SEAN REALMENTE ÚTILES PARA EL SINDICALISMO SECTORIAL

Como hemos comentado antes, la estructura del sindicato es anacrónica y difícil de entender para el grueso de nuestra militancia. Nuestra estructura actual potencia sobre todo los sindicatos de ramo, que se crearon en cierto momento en la CNT cuando surgió la necesidad de organizar el sindicato de una forma más afín a la organización en ese momento del mundo del trabajo. En la actualidad, esto genera dos problemas: por un lado, la duplicidad de estructuras, puesto que en muchos SP se realizan tareas similares de forma paralela y aislada, y que los sectores que existían en aquel momento poco corresponden con la realidad laboral actual. Dada esta situación, podemos afrontarlo de dos modos. Una primera opción, aparentemente más obvia, sería aumentar el número sectores que tenemos para adaptarlo a la realidad sindical actual. Otra, más arriesgado, es reformular el grueso de nuestra estructura sindical.

Aquí queremos sumarnos al debate sobre la existencia de los sindicatos de ramo. Si queremos ser una estructura política, no podemos aislar las problemáticas sociales y nuestra lucha política-sindical en el espacio de un sindicato de ramo. ¿Por qué el Sindicato de Enseñanza de Barcelo-

na tiene que organizarse aparte del Sindicato del Metal de Barcelona sobre cómo actuar ante un desalojo en un bloque de pisos en Barcelona? ¿Qué matices puede aportar una asamblea respecto a la otra que haga tan necesario que estén separadas? De hecho, en un caso así, lo más probable es que se tomen decisiones vía coordinación de las distintas secretarías de Acción Social de Barcelona y entonces se pase la acción a la militancia, con muy poca repercusión, porque no se habrá hablado en asamblea y, por lo tanto, la gente no se sentirá tan implicada.

Con este ejemplo tan sencillo queremos ilustrar la problemática que representa la dualidad Sector/Territorio que imbuje toda la estructura de la CGT. Una posibilidad para afrontar este problema sería volver a los sindicatos únicos, pero reformulados. En lugar de distribuir a la gente por sindicatos de ramo, y que las asambleas de estos hablen sobre las problemáticas del sector, podrían fusionarse los sindicatos por territorios, y reducir su tamaño para distribuirlo de forma territorial según la distribución de la población, por ejemplo, por barrios. De esta manera los sindicatos volverían a ser un espacio de debate sobre acción política y social, dado que este sería el nexo común de la asamblea. Y en el espacio laboral, se reforzaría el papel de las secciones sindicales, que de facto ya son para la mayoría de nuestras militantes su principal espacio de actividad sindical. Obviamente, esto en muchos casos tendría que ir acompañado de un aumento de la coordinación entre distintas secciones sindicales, o incluso de todo el sector –cuestión a la que actualmente le vemos más ventajas que inconvenientes–.

En la actualidad, esta función la están realizando las Coordinadoras, que no son ninguna estructura orgánica y que en ciertos casos sustituyen a las Federaciones Sectoriales. A día de hoy las Federaciones Sectoriales son básicamente una herramienta para repartir el dinero en las elecciones sindicales y, su papel en el día a día de la acción sindical, no digamos ya política del sector, suele ser más bien discreto. Esto nos pasa porque su papel lo están haciendo los sindicatos de ramo de forma mucho más cercana, por lo que



Vuestro lujo = nuestra crisis climática. Protesta de Futuro Vegetal y Rebelión contra la Extinción. Julio 2023

solo se recurre a la Federación por cuestiones de ámbito muy global, o conflictos judiciales de ámbito autonómico o estatal, que apenas tienen importancia fuera de la Administración Pública.

Si apostamos por este modelo de sindicatos únicos, es condición indispensable reforzar por lo tanto las Federaciones Sectoriales, para que sean realmente útiles para el sindicalismo sectorial. Por un lado, necesitamos crear nuevos sectores más cercanos a la realidad del mundo del trabajo actual, para poder encontrar más puntos de lucha en común. Que las Federaciones no sean sencillamente un Secretariado Permanente que intenta dinamizar su sector desde arriba, sino que sean un espacio de encuentro entre militantes de CGT que quieren coordinar la lucha sindical de su sector. Porque si no, la militancia acaba ignorando estas estructuras por pura necesidad sindical, y creando estructuras de coordinación paralelas para poder hacer sindicalismo. Y que



Acto de la Confederación de Luchas en Madrid en febrero de 2025

PROPONEMOS TANTO LA ROTACIÓN Estricta DE LAS HORAS SINDICALES COMO LA SEPARACIÓN DE LAS TAREAS DE MILITANCIA Y LAS TAREAS Estrictamente ADMINISTRATIVAS-LEGALISTAS. DEBEMOS ANALIZAR CUÁL ES EL MEJOR MODO PARA SEPARAR ESTAS TAREAS

.....

esto esté pasando a la vez en sectores muy diversos es un síntoma de que tenemos que cambiar cosas porque la estructura que tenemos en lugar de ayudarnos nos está dificultando nuestra actividad sindical.

Consideramos que este planteamiento (que surge periódicamente a debate en los Congresos) de una remodelación radical de nuestra estructura orgánica, aunque arriesgado, es la única forma que tenemos de poder acercar la estructura sindical a la militancia, y de este

modo, implicarla, tanto en la lucha política, como en la lucha sindical.

Algunas conclusiones

Nos hemos dejado cosas en el tintero, pero creemos que el texto ya es lo suficientemente largo y toca bastantes temas como para poder empezar a tratar algunos de los problemas que tenemos que solucionar para avanzar como organización. Por tratar de condensar algunas ideas y en aras de facilitar el comentario del texto, dejamos aquí unos apuntes sobre los temas tratados:

1. Tenemos que acabar con el faccionalismo actual, resultado de enemistades personales y de la patrimonialización del sindicato durante años por parte de algunas militantes. La confrontación debería mantenerse en el campo ideológico, no en el marco de consolidar las dinámicas de poder.
2. En ese sentido, queremos reiterar la importancia de no permitir que nuestras militantes con cargos de representación los simul-

PARA FORTALECER LA PARTICIPACIÓN DE LA MILITANCIA EN LA ORGANIZACIÓN Y LA ADOPCIÓN DE UN PERFIL MÁS POLÍTICO Y LIGADO AL TERRITORIO, ES NECESARIO UNA REORGANIZACIÓN RADICAL DE NUESTRA ESTRUCTURA ORGÁNICA Y DE LA DISTRIBUCIÓN DE TAREAS

.....

taneen con los de otras organizaciones, principalmente partidos políticos. Aunque está prohibido en los Estatutos, encontramos varias excepciones en todo el territorio. No podemos pretender ser una organización anarcosindicalista cuando algunos de nuestros cargos orgánicos militan activamente en otras organizaciones con un proyecto político distinto.

3. Formación de cuadros militantes que se comprometan política y sindicalmente de forma prioritaria con el proyecto de la CGT. Pero para conseguir esto, debemos tener claro cuál es nuestro proyecto, y por tanto es esencial fortalecer el carácter político del sindicato, con el desarrollo de estrategias anarquistas a medio y largo plazo y no únicamente comidas por la urgencia del día a día. Para ello, proponemos la creación de una estructura política anarquista integrada dentro de la CGT.
4. Si no queremos ser un sindicato de delegadas hemos de tomar medidas para evitar la creación de este cuerpo de militantes súper especializado. Para ello, proponemos tanto la rotación estricta de las horas sindicales como la separación de las tareas de militancia y las tareas estrictamente administrativas-legalistas. Debemos analizar cuál es el mejor modo para separar estas tareas, ya sea vía personal contratado o vía organización de las horas sindicales y asignación de tareas de los delegados a una u otra cosa.

POR ÚLTIMO, RECALCAMOS QUE LA PERSPECTIVA FEMINISTA DE NUESTRA ORGANIZACIÓN NO PUEDE SER PAPEL MOJADO, SINO UN PRINCIPIO INNEGOCIABLE. TENEMOS QUE CAMBIAR LAS FORMAS DE RELACIONARNOS Y NO PERMITIR LAS DISCUSIONES Y FORMAS VIOLENTAS EN NUESTRAS ASAMBLEAS, PLENARIAS, ETC.

.....

5. Para fortalecer la participación de la militancia en la organización y la adopción de un perfil más político y ligado al territorio, es necesario una reorganización radical de nuestra estructura orgánica y de la distribución de tareas, que proponemos que se dé mediante la fusión de los sindicatos de ramo en sindicatos únicos, reduciendo su tamaño según su distribución territorial, incluso por barrios si es necesario. Esto tiene que ir acompañado del fortalecimiento de las federaciones sectoriales. También consideramos necesaria la creación de secretarías corales que distribuyan el trabajo y amplíen nuestra capacidad de acción.
6. Por último, recalcamos que la perspectiva feminista de nuestra organización no puede ser papel mojado, sino un principio innegociable. Tenemos que cambiar las formas de relacionarnos y no permitir las discusiones y formas violentas en nuestras asambleas, plenarias, etc. Y para que esto no dependa únicamente de la buena voluntad de cada militante, debemos construir una organización que promueva esta forma de relacionarnos, tanto a nivel de toma de decisiones como con formaciones periódicas y obligatorias o el desarrollo de protocolos de cuidados no punitivistas.

ANEXO

Adjuntamos al final del documento un fragmento del artículo “Sindicalismo y anarquismo” de Malatesta, que pensamos que tiene especial relevancia en este debate.

Sindicalismo y anarquismo **(Errico Malatesta, fragmento, 1925)**

El sindicalismo (me refiero al «sindicalismo práctico» y no al «sindicalismo teórico», del que cada uno tiene una concepción distinta) es reformista por su misma naturaleza. Todo lo que se puede esperar de él es que las reformas que pretende y consigue sean tales y que las obtenga de modo que sirvan para la educación y la preparación revolucionaria y dejen la puerta abierta a demandas cada vez mayores.

Toda fusión o confusión entre el movimiento anarquista y revolucionario y el movimiento sindicalista resulta en volver impotente al sindicato para su finalidad específica, o en atenuar, falsear y aniquilar el espíritu del anarquismo.

Un sindicato puede fundarse con un programa socialista, revolucionario o anarquista y, de hecho, las diversas organizaciones obreras generalmente nacen con esos programas. Pero permanecen fieles al programa mientras sean débiles e impotentes, es decir, mientras sean grupos de propaganda iniciados y animados por unos pocos individuos entusiastas y convencidos en vez de organismos aptos para una acción eficaz. Luego, a medida que logran atraer a las masas a su seno y adquirir la fuerza suficiente para exigir e imponer mejoramientos, el programa original se transforma en una fórmula vacía de la cual ya nadie se preocupa; las tácticas se adaptan a las necesidades contingentes, y los entusiastas de la primera hora se adaptan ellos mismos o deben ceder su lugar a los hombres “prácticos”, que se preocupan del hoy sin que les interese el mañana.

Ciertamente, hay compañeros que, aun estando en las primeras filas del movimiento sindical siguen siendo sincera y entusiastamente anarquistas. Así como hay organizaciones obreras que se inspiran en las ideas anarquistas. Pero

sería una crítica demasiado fácil ir buscando los mil casos en que aquellos hombres y organizaciones actúan, en la práctica cotidiana, en contradicción con las ideas anarquistas. Una necesidad lamentable, ¡lo admitimos! No puede uno actuar puramente como anarquista cuando se está obligado a negociar con los patrones y las autoridades; no puede uno dejar que las masas procedan por sí mismas cuando se rehúsan a hacerlo y piden, exigen jefes. Pero ¿por qué confundir el anarquismo con lo que no es anarquismo; y por qué asumir nosotros, en cuanto anarquistas, la responsabilidad de los compromisos vueltos necesarios justamente por el hecho de que la masa no es anarquista ni siquiera aunque haya escrito un programa anarquista en la creación de sus organizaciones?

A mi parecer los anarquistas no debiesen querer que los sindicatos sean anarquistas; pero deben actuar en su seno en favor de los fines anarquistas, como individuos, como grupos y como federaciones de grupos. De la misma manera en que existen, o en que deberían existir grupos de estudio y de discusión, grupos para la propaganda escrita u oral en medio del público, grupos cooperativos, grupos que actúan en las oficinas, en el campo, en los cuarteles, en las escuelas, etcétera, también se deberían formar grupos especiales en las diversas organizaciones interesadas en la lucha de clases.

Naturalmente, el ideal sería que todos fueran anarquistas y que las organizaciones funcionaran de una manera anárquica; pero está claro que entonces no sería necesario organizarse para la lucha contra los patrones, porque ya no los habría. Vistas las circunstancias tal cual son, visto el grado de desarrollo de las masas en medio de las cuales se trabaja, los grupos anarquistas no deberían pretender que las organizaciones actuaran como si fueran anarquistas, sino que deberían esforzarse para que éstas se aproximaran lo más posible a la táctica anarquista. Si, por el bien de la vida y las necesidades de la organización, encuentran que es realmente necesario transigir, ceder, y tener contacto impuro con la autoridad y con los patrones, que así se haga; pero que lo hagan otros y no los anarquistas.

tas, cuya misión es la de mostrar las insuficiencias y la precariedad de todas las mejoras que se pueden obtener en el régimen capitalista y de impulsar a la lucha hacia soluciones cada vez más radicales.

Los anarquistas en los sindicatos deberían luchar para que éstos permanezcan abiertos a todos los trabajadores, cualquiera sea su opinión y partido, con la sola condición de la solidaridad en la lucha contra los patrones. Los anarquistas debiesen oponerse al estrecho espíritu corporativo y a cualquier pretensión de monopolizar las organizaciones y el trabajo. Debiesen prevenir que los miembros de los sindicatos sirvan de instrumentos en manos de los políticos para fines electorales u otros propósitos autoritarios; debiesen predicar y practicar la acción directa, la descentralización, la autonomía, la libre iniciativa; debiesen esforzarse por que los miembros de los sindicatos participen directamente en la vida de las organizaciones sin necesidad de líderes ni de funcionarios permanentes.

Debiesen, en síntesis, seguir siendo anarquistas, mantenerse siempre en contacto con los anarquistas y recordar que las organizaciones obreras no constituyen el fin sino simplemente uno de varios medios, por importante que sea, para preparar el advenimiento de la anarquía.



El Sindicato de Inquilinas en la manifestación por el derecho a la vivienda. Madrid, 13 de octubre de 2024



Protesta en la empresa SAT la Plana Borriana - Bagu por el despido de dos recolectores de naranjas. Castelló, 23 de diciembre de 2019

DOSIER

ESTRATEGIAS ANARCO- SINDICALISTAS PARA LOS PRÓXIMOS DIEZ AÑOS

Pablo Vilches

Sindicato de Oficios Varios de Madrid de CGT

Bloque 1 - Retos

1. Retos del sindicalismo combativo en los próximos 10 años en los ámbitos sindical y social. A qué problemas nos enfrentamos, qué obstáculos nos impiden conseguir un cambio social profundo.

Es un contexto actual en el que las ideologías contestatarias sufren una crisis de liderazgo en la sociedad, creo que nuestro mayor reto es el ser capaces de ser el referente de todas aquellas personas que perciben o reciben cualquier clase de injusticia social, para después, partiendo de esa base social, conquistar y remplazar el pensamiento conservador que domina a la clase social trabajadora acomodada (o que al menos cree serlo). Esto es una tarea titánica en la que la extrema derecha previsiblemente va a jugar un papel importante al estar ganando un relevante apoyo popular en occidente. Así que... ¿Qué estrategias abordamos para obtener el suficiente apoyo popular que en un futuro sea capaz de materializar el cambio social? Creo que el anarcosindicalismo tiene que ser capaz de romper con una estructura histórica que está empezando a ser un lastre: la organización por sectores productivos. En una sociedad actual donde la economía y la organización del trabajo son cada vez más transversales, donde la dispersión de los trabajadores es cada vez más grande, tenemos que empezar a poner el foco en los barrios donde vive la gente. Allí es donde debería acercarse el sindicato a realizar una labor sindical y social, donde este debería ser capaz de organizar solidariamente a las personas, de manera que estas tengan las herramientas necesarias para actuar en los centros de trabajo y mejorar sus condiciones de vida. Actuar desde el lodazal en el que vive la gente y de ahí a la empresa, y no al revés.

Debemos prestar especial atención a la cada vez más acentuada diferencia entre la clase social privilegiada y la que no tiene recursos, y a la crisis ecológica. La extrema derecha, muy bien posicionada en redes sociales y canales de comunicación donde día tras día vierte sus maldad ideológica, está consiguiendo rentabilizar esas dos cuestiones junto a su lucha contra el feminismo.

ES UN CONTEXTO ACTUAL EN EL QUE LAS IDEOLOGÍAS CONTESTATARIAS SUFREN UNA CRISIS DE LIDERAZGO EN LA SOCIEDAD, CREO QUE NUESTRO MAYOR RETO ES EL SER CAPACES DE SER EL REFERENTE DE TODAS AQUELLAS PERSONAS QUE PERCIBEN O RECIBEN CUALQUIER CLASE DE INJUSTICIA SOCIAL,

DEBEMOS PRESTAR ESPECIAL ATENCIÓN A LA CADA VEZ MÁS ACENTUADA DIFERENCIA ENTRE LA CLASE SOCIAL PRIVILEGIADA Y LA QUE NO TIENE RECURSOS, Y A LA CRISIS ECOLÓGICA

Bloque 2 - Ámbito sindical/laboral

2. ¿Qué queremos conseguir en los próximos 10 años en el ámbito sindical/laboral? ¿Cuáles son nuestros principales objetivos?

Pienso que es imprescindible ganar la batalla cultural contra la extrema derecha y el neoliberalismo, si no las consecuencias pueden ser graves. Hay que estudiar y trabajar la pedagogía necesaria para que los trabajadores entiendan la relación entre el neoliberalismo, extrema derecha y sus propias condiciones de vida. Si no ganamos eso va a ser imposible reducir la precariedad o la pobreza, desde la irrelevancia no vamos a ser capaces de articular cambios en el entorno de trabajo y en la sociedad.

3. ¿Qué pasos concretos tenemos que dar para conseguir estos objetivos en los próximos 10 años en el ámbito sindical/laboral?

La presencia en los barrios se me hace necesaria para ese cambio de paradigma en el pensamiento de la clase trabajadora. Para ello hace falta un cambio importante en la estructura organizativa del sindicato, ya que implicaría abrir



La CGT de Castelló en una movilización antirrepresiva

LA PRESENCIA EN LOS BARRIOS SE ME HACE NECESARIA PARA ESE CAMBIO DE PARADIGMA EN EL PENSAMIENTO DE LA CLASE TRABAJADORA. PARA ELLO HACE FALTA UN CAMBIO IMPORTANTE EN LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DEL SINDICATO, YA QUE IMPLICARÍA ABRIR LOCALES EN BARRIOS Y MILITAR EN ELLOS

.....

locales en barrios y militar en ellos. Sé que se abordará la cuestión de que sin militancia eso no es posible, pero si no empieza un núcleo de afiliados con esa tarea no se conseguirá esa militancia a futuro: es la pescadilla que se muerde la cola.

UNA IMPORTANTÍSIMA TAREA ES REDUCIR LA INFLUENCIA DE LA ULTRADERECHA EN EL ÁMBITO CULTURAL, POLÍTICO O DE CUALQUIER ÁMBITO DE LA VIDA. SIN ESTA CONQUISTA EL PUNTO DE PARTIDA PARA EL TRABAJO VA A SER COMPLICADÍSIMO

.....

Otra cuestión muy diferente y complicada es la previsible resistencia del propio sindicato a aceptar ese cambio en la organización. Los privilegios de importantes secciones sindicales, donde sus retribuciones en forma de horas sindicales y liberados han generado una forma de vida a la que muchos no van a querer renunciar, va a complicar que los sindicatos acepten que la organización en sectores productivos está



Concentración de las Kellys Benidorm

obsoleta. Esto también genera un componente ideológico que va a ser complicado derrotar. ¿Cómo abordamos esta cuestión? Este punto habría que trabajarlo mucho.

Bloque 3 – Ámbito social

4. ¿Qué queremos conseguir en los próximos 10 años en el ámbito social? ¿Cuáles son nuestros principales objetivos?

De nuevo, una importantísima tarea es reducir la influencia de la ultraderecha en el ámbito cultural, político o de cualquier ámbito de la vida. Sin esta conquista el punto de partida para el trabajo va a ser complicadísimo. Lógicamente deberemos estar en la lucha feminista, en la lucha ecologista, en la lucha antifascista; siempre con una perspectiva de clase, pero tenemos que combatir constantemente el desembarco cultura e ideoló-

POTENCIAR LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y ALIANZAS EN OTROS MEDIOS ES UN PASO QUE PARECE ESTAR YA GENERANDO MUY BUENOS RESULTADOS, INTERVINIENDO CON MENSAJES QUE SIRVAN DE CONTRAPESO A LA OLA REACCIONARIA QUE VIVIMOS

gico de la ultraderecha. En esto el sindicato puede jugar una labor fundamental y ser herramienta y catalizador de una nueva manera de entender el mundo. Creo que desde los años 80 los sindicatos en general se han ido alejando poco a poco de la esfera social, encerrándose en sus empresas y burocracias internas. Hay que romper con ello.

OTRA IDEA QUE ME PARECE QUE PUEDE SER ROMPEDORA ES INTRODUCIR Y PRIORIZAR EL SINDICALISMO DE VIVIENDA EN LA SECRETARÍA DE ACCIÓN SOCIAL, ¿O NO ES ACASO UNO DE NUESTRO PRINCIPALES PROBLEMAS CON UNA RELACIÓN DIRECTA CON EL EL SISTEMA ECONÓMICA?

.....

HAY MUCHAS MANERAS DE ACERCANOS A LA GENTE SIN LOS TRADICIONALES DISCURSOS, QUE SEAMOS HONESTOS YA DE UNA VEZ, NO TIENEN CALADO ACTUALMENTE E INCLUSO GENERAN CIERTO RECHAZO. TENEMOS QUE EXPLORAR VÍAS PARA CONVERTIRNOS EN UN ELEMENTO VISIBLE Y PRESENTE EN LA MENTE DE LAS TRABAJADORAS, PARA CON EL TIEMPO SER UN ELEMENTO REFERENCIAL

.....

5. ¿Qué pasos concretos tenemos que dar para conseguir estos objetivos en los próximos 10 años en el ámbito social?

Dentro de las ideas sugeridas en el guion se encuentran algunas propuestas interesantes para intervenir en el ámbito social. Potenciar los medios de comunicación y alianzas en otros medios es un paso que parece estar ya generando muy buenos resultados, interviniendo con mensajes que sirvan de contrapeso a la ola reaccionaria que vivimos. Hay que seguir potenciando esa faceta pero tenemos que explorar cómo introducirnos en los medios que habita la juventud, y eso incluye Twitch, no solo Instagram o Tiktok. Y no me refiero a introducirnos anunciando huelgas o conflictos, eso no está dando resultados para la hegemonía de nuestro pensamiento, tenemos que ser capaces de hablar el mismo lenguaje que conecta con la juventud pero con nuestro propio mensaje y cultura.

Otra idea que me parece que puede ser rompedora es introducir y priorizar el sindicalismo de vivienda en la secretaría de acción social, ¿o no es acaso uno de nuestro principales problemas con una relación directa con el el sistema económica? Ayudaría a generar también nuevas perspectivas sobre cómo hacer sindicalismo.

Y por supuesto el colaborar con otros movimientos sociales y espacios, a ser posible de manera permanente. En este punto creo que merece la pena que vayamos un poco “más abajo”. No solo hay que trazar alianzas que perduren, sino darnos a conocer en cualquier espacio ya sea este de lucha, de cultura o de debate. El proselitismo también nos generará una presencia en el imaginario de las personas que nos facilitará llegar a estas. Puedo poner como ejemplo un “experimento” que realicé a pequeña escala. En un espacio de filosofía en el que participo semanalmente decidí ofrecer 20 libros editados por Libre Pensamiento, “Cambiar el Sistema, no el Clima”. La recepción fue muy positiva y generó interés y reflexión sobre la crisis ecosocial y el autoritarismo del Estado, además de una percepción positiva de la CGT y del anarquismo/anarcosindicalismo. Hay muchas maneras de acercarnos a la gente sin los tradicionales discursos, que seamos honestos ya de una vez, no tienen calado actualmente e incluso generan cierto rechazo. Tenemos que explorar vías para convertirnos en un elemento visible y presente en la mente de las trabajadoras, para con el tiempo ser un elemento referencial.



Concentración de las Kellys Benidorm

DOSIER

DECRECIMIENTO, REPARTO Y REVOLUCIÓN

Chema Berro
CGT Navarra

Decrecimiento

Que vamos alguna forma de decrecimiento parece evidente, nos vendrá impuesto de malas maneras si no lo impulsamos de una manera decente.

Cuando hablamos de decrecimiento tenemos que hacerlo pensando que a nosotrxs nos toca decrecer. Cuando hace cien años las personas ricas éramos cuatro no generábamos ningún problema ecológico ni medioambiental ni de agotamiento de recursos. Son problemas creados por la democratización de la riqueza y el acceso a un consumo importante de unos millares de millones de personas.

En nuestra sociedad el nivel de consumo de buena parte de personas asalariadas es insosteniblemente alto. La normalidad de un par de vehículos por unidad de convivencia y la de la segunda residencia, y el viajar con frecuencia de la una a la otra, además de escapadas esporádicas de más altos vuelos, es una normalidad insostenible.

También es cierto que hay gentes con niveles de consumo superiores o muy superiores que deberán decrecer más o mucho más, pero no hay que olvidar que son muchas más las personas con nivel de consumo inferior o muy inferior, que deben decrecer menos o incluso que deben seguir creciendo. Mirar hacia arriba alimenta la aspiración a más capitalismo, solo mirar hacia abajo empuja a pensar en otra cosa.

Reparto

Socialmente el decrecimiento solo puede plantearse acompañado de unos grados de igualdad muy superiores a los actuales. Para impulsarlos tenemos que poner en el centro el reparto y los repartos, a nivel interno y a nivel mundial.

Hay que hablar de reparto de recursos, no de la riqueza. La riqueza, la entrada en el consumo superfluo es un mal en sí. Es la que ocasiona los problemas ecológicos y medioambientales y el agotamiento de recursos. Somos lxs ricxs quie-

CUANDO HABLAMOS DE DECRECIMIENTO TENEMOS QUE HACERLO PENSANDO QUE A NOSOTRXS NOS TOCA DECRECER. CUANDO HACE CIENTOS DE AÑOS LAS PERSONAS RICAS ÉRAMOS CUATRO NO GENERÁBAMOS NINGÚN PROBLEMA ECOLÓGICO NI MEDIOAMBIENTAL NI DE AGOTAMIENTO DE RECURSOS

LA REDUCCIÓN DE JORNADA PARA EL REPARTO DEL EMPLEO NO SOLO VIENE MARCADA POR EL PORCENTAJE DE PARO. HABRÍA QUE TENER EN CUENTA LA CANTIDAD DE EMPLEO A ABOLIR, COMO EL GENERADO POR LAS INDUSTRIAS NOCIVAS COMO LAS DE ARMAMENTO (Y EL NÚMERO DE EMPRESAS QUE TRABAJAN PARA ELLA ESTÁ CRECIENDO EXPONENCIALMENTE) Y LAS RELACIONADAS CON TOXICIDADES APARENTEMENTE MENORES COMO LA HIPERMOVILIDAD Y TURISTIFICACIÓN...

nes más los generamos, mientras, por el contrario, son lxs pobres quienes antes y más gravemente los padecen.

Si hablamos del reparto de la riqueza cabe la posibilidad de engañarnos pensando que se reduce a un reparto interno y que nos va a tocar repartir con Ana Botín o con Amancio Ortega. Y no es así, lo real es la posibilidad que asoma al hablar de reparto de recursos, de que a una persona con salario medio de los países del Norte le toque repartir con dos personas de los países del Sur, y que a la Botín o al Ortega le toque hacerlo con dos o con veinte mil de ellas.

Como organización sindical la CGT debemos poner en el centro o en el inicio del reparto el reparto del empleo y de los recursos.



Manifiestación de la plataforma "Menos Lectivas" en defensa de la educación pública. Madrid, 23 de marzo de 2025

El reparto del empleo incluye la reducción de la jornada con incorporación del empleo equivalente. Pero la reducción de la jornada, la propuesta por la ministra del ramo o la de treinta horas de CGT, en la actualidad no implica en sí misma reparto del empleo.

Reducción de jornada con incremento equivalente de plantillas. Con la empresa habría que negociar el incremento de la masa salarial, y con las plantillas su reparto interno, que necesariamente tendría que implicar un recorte de los abanicos salariales, aboliendo así la separación entre personas con empleo y paradas y entre fijas y precarias, también las horas extras y las dobles escalas salariales.

La reducción de jornada para el reparto del empleo no solo viene marcada por el porcentaje de paro. Habría que tener en cuenta la cantidad de empleo a abolir, como el generado por las industrias nocivas como las de armamento (y el

número de empresas que trabajan para ella está creciendo exponencialmente) y las relacionadas con toxicidades aparentemente menores como la hipermovilidad y turistificación... y otras muchas, todas las que mueven el dinero sin generar recursos ni bienes. Además, habría que tener en cuenta que ese reparto del empleo, como el de los recursos, tiene que contemplar la actual situación mundial. Seguramente la jornada de treinta horas de empleo resultaría excesiva.

Requiere todo ello importantes cambios en las formas de vivir y de pensar. Si no estamos convencidos de que se puede vivir mejor con menos y no somos capaces de ir extendiendo ese convencimiento este planteamiento resultará imposible. Pero todo lo demás es capitalismo, mientras que el reparto es incompatible con él.

Revolución

¿Habrá que hacer la revolución, por tanto? Depende del concepto que tengamos de ella. La

H OY EL ANTICAPITALISMO
REAL Y POSIBLE DEBE
OPERAR SOBRE EL MODELO
DE SOCIEDAD, ES LA SALIDA DEL
CAPITALISMO. INDIVIDUALMENTE,
RESCATANDO NUESTRAS VIDAS DEL
MODELO PRODUCTIVISTA CONSUMISTA,
Y COLECTIVAMENTE, CONSTRUYENDO
SOCIEDAD Y POSIBILIDADES DE VIDA
FUERA DEL CAPITALISMO

.....

revolución entendida como proceso de enfrentamiento que se concreta en un momento más o menos violento en el que sustituimos el modelo capitalista por otro comunista, en el que lo que varía es la propiedad, pero no el ánimo que los rige, es pura nostalgia.

Si el capitalismo es un sistema económico y, además, un modelo de sociedad basado en el incremento sin fin de la producción y el consumo, el capitalismo está derrumbándose ya. Su supervivencia como sistema solo es posible comiéndose el modelo de sociedad (la del bienestar, la de los derechos, la de servicios públicos universales... y la de la democracia política) que había construido para una parte del mundo.

Hoy el anticapitalismo real y posible debe operar sobre el modelo de sociedad, es la salida del capitalismo. Individualmente, rescatando nuestras vidas del modelo productivista consumista, y colectivamente, construyendo sociedad y posibilidades de vida fuera del capitalismo. La salida del capitalismo contribuiría a su desmoronamiento y, a la vez, posibilitaría que su más que probable derrumbe no arrastre tras de sí a toda la sociedad.

Una forma de ver las cosas que poco tiene que ver con el planteamiento clásico de revolución como enfrentamiento y menos todavía con el de enfrentamiento violento, apuntando más en la dirección de la recuperación de nuestra capacidad de decisión, la objeción de conciencia y la desobediencia.

Pasos concretos a dar

Paso previo sería que nosotrxs hagamos una opción clara y compartida, que pudiera darnos entidad organizativa y una dirección a nuestros esfuerzos.

Desde lejos, desde mi participación exclusiva en CGT Pamplona y en lo que me llega a través de ella, veo una CGT dispersa y, quizá, entretenida. Haciendo un papel meritorio en algunos terrenos pero sin encarar los problemas más acuciantes y de fondo. Eso, sin estar mal, sirve más para la propia marcheta que para ejercer una influencia en la situación laboral y social, y en la marcha del mundo. Un "lo que sea, ya sonará".

El mismo acuerdo de trabajar por la jornada laboral de treinta horas (sin reducción salarial, faltaría más, que nadie se meta con nuestro bienestar entendido como nivel de consumo) ha quedado en eso en mero acuerdo declaración, sin ningún trabajo siquiera sea de propaganda, sin impulso y, por supuesto sin ninguna realización o avance en esa dirección.

Si nuestra opción fuera la del reparto del empleo habría que iniciar una campaña de propaganda, de razonamiento que ayudase a hacerlo ver como necesario y conveniente.

Pero la propaganda sola nunca es suficiente, sirve para atraer algunos sectores próximos y para meter el dedo en el ojo de otros, pero en sí misma no alcanza eficacia. Simultáneamente tendríamos que trabajar por impulsar el reparto en los sitios y en la medida o grado tan alto como pudiéramos. La mejor propaganda es nuestro propio quehacer.

Tendríamos dos vías para llevarla a cabo. Una sería por negociación colectiva en las pocas empresas que tuviéramos fuerza para ello, en la que volcaríamos el apoyo de toda la organización. Reducción horaria con incremento de plantilla equivalente, negociación con la empresa de incremento de la masa salarial -también a ella se le debe exigir una contribución- y puesta de acuerdo entre los trabajadores del reparto de la probable reducción de salarios

La segunda sería la de llevarlo a cabo por voluntad propia, ejercida individual o grupalmente, dejando constancia de que esa reducción es por motivos de conciencia y exigiendo a la empresa que acarree contrataciones equivalentes, a sabiendas de que la reducción de jornada es nuestro compromiso y que la exigencia de sustitución podemos o no conseguirla.

Es una opción que puede ser favorecida si en el convenio se recogen modalidades de reducción horaria a las que acogerse individual y voluntariamente; nosotrxs siempre intentaríamos hacerlo grupalmente. Si el convenio colectivo no ayuda, siempre nos quedarán las posibilidades de acogernos a las formas de reducción de jornada y/o excedencias que recoge la ley. Y si tampoco éstas nos avalan, habrá que plantearse decidir nuestro propio tiempo de trabajo, desobedeciendo por motivos de conciencia. Seguro que nos creará problemas, seguro también que el respaldo de toda la organización sería el máximo.

La reducción de jornada pudiera ser en horas/día o en semanas o meses/año, la forma que consideremos más factible. Las de carácter voluntario sería por un periodo de tiempo determinado, pudiendo prorrogarse o pudiendo no hacerlo. Un factor que ayuda sería el mantenimiento de la cotización a la SS aunque el salario disminuyera, normalmente nos preocupa más el futuro; algo que se contemplaba en el Decreto Ley 39/2014 del Gobierno de Navarra sobre medidas por el reparto del empleo en la administración.

Una opción que cuesta plantear y tomar la decisión, pero quien prueba habitualmente repite, es lo que pasó con las personas que se acogieron a ese Decreto Ley. Cambiar dinero por tiempo y calidad de vida es satisfactorio.

Nuestra mejor propaganda pasaría a ser el airear lo que en ese terreno pudiéramos ir consiguiendo, procurando su extensión por contagio.

Y mucho más.

El reparto del empleo pudiera ser crucial en el sindicalismo, pero hay muchos aspectos más, aunque no haya tiempo ni espacio.

E L SINDICALISMO DEBE ESTAR IMPLICADO EN TODAS LAS PROBLEMÁTICAS SOCIALES: VIVIENDA, INMIGRACIÓN, FEMINISMO, ALZAS DE PRECIOS, ARMAS, GUERRAS, POLÍTICAS IMPOSITIVAS Y PRESUPUESTARIAS, ETC., Y ESA IMPLICACIÓN DEBE EXTENDERSE DEL CONJUNTO DE LA ORGANIZACIÓN A CADA UNA DE SUS SECCIONES SINDICALES

.....

Anteriormente el sindicalismo se denominaba “la cuestión social”. El sindicalismo debe estar implicado en todas las problemáticas sociales: vivienda, inmigración, feminismo, alzas de precios, armas, guerras, políticas impositivas y presupuestarias, etc., y esa implicación debe extenderse del conjunto de la organización a cada una de sus secciones sindicales. El sindicalismo encerrado en la empresa tiene enorme riesgo de corporativismo y muchas posibilidades de acabar como juguete de la empresa. El sindicalismo salarial es muy ineficaz, lo que arrancamos por un lado nos lo quitan por otro.

Si el sindicalismo se preocupa solo por las relaciones laborales y no se preocupa por lo que se produce en cada empresa es muy difícil impulsar una transformación social significativa.

La estructura de industria o ramo (vertical), con numerosas ventajas, tiene más riesgos de ese reduccionismo sindical. Por el contrario, la territorial (horizontal) y los sindicatos únicos de localidad posibilitan más su apertura e implicación en otros temas.



Igualdad de derechos. Vivienda, salud, trabajo, papeles para todos y todas. El sindicato Solidaires en una manifestación en París

DOSIER

SIETE TESIS SOBRE EL SINDICALISMO Y LA ACCIÓN

José Luis Carretero

Solidaridad Obrera

Decía Anselmo Lorenzo, uno de los fundadores de la Primera Internacional en nuestro país, en su texto de 1908 “Ascendencia y trayectoria del sindicalismo”, con un vocabulario de género típico de su época, que “no necesita gran preparación intelectual un obrero para entrar en la sección corporativa que representa a su oficio (el Sindicato de su Oficio). Ya es miembro de ella naturalmente antes de darse cuenta de ello. Lo que le falta ante todo es saber que se sacrifica y se agota trabajando, y que este trabajo que le mata, insuficiente para el sustento de su familia y para renovar pobremente el desgaste de sus fuerzas, enriquece a su patrón, que es su cruel explotador, su opresor infatigable, su enemigo, su amo, al que sólo debe odio y rebeldía de esclavo, aunque le conceda después, cuando le haya vencido, la justicia y la fraternidad del hombre libre.”

Mucho ha llovido desde entonces. Las victorias históricas de la clase trabajadora han atenuado algunas contradicciones del capitalismo europeo, aunque este se dirige ahora a una regresión a dinámicas de explotación cada vez más descarnadas. Además, el discurso académico e intelectual de la izquierda de las últimas décadas ha puesto en cuestión el mismo concepto de clase obrera y la realidad de la explotación, hasta acabar convirtiéndose en una apología deprimente del derrotismo y del individualismo más solipsistas. Mientras Anselmo Lorenzo llamaba a la clase trabajadora a sindicarse y a luchar con energía por sus derechos, Byung Chul Han (quizás por ello flamante premio Princesa de Asturias) nos conmina a una vida contemplativa y melancólica, dedicada a destilar la angustia provocada por el ubicuo sufrimiento contemporáneo.

Para gran parte de la población actual las cosas no son tan claras como nos las pintaba Lorenzo. La confusión domina las mentes, la desconexión con las tradiciones revolucionarias empuja a la juventud hacia el nacionalismo racial, y las redes sociales actúan como una droga dura que nos abstrae de la realidad al coste de una minoración profunda de nuestras facultades intelectuales.

LAS VICTORIAS HISTÓRICAS DE LA CLASE TRABAJADORA HAN ATENUADO ALGUNAS CONTRADICCIONES DEL CAPITALISMO EUROPEO, AUNQUE ESTE SE DIRIGE AHORA A UNA REGRESIÓN A DINÁMICAS DE EXPLOTACIÓN CADA VEZ MÁS DESCARNADAS

LA CONFUSIÓN DOMINA LAS MENTES, LA DESCONEXIÓN CON LAS TRADICIONES REVOLUCIONARIAS EMPUJA A LA JUVENTUD HACIA EL NACIONALISMO RACIAL, Y LAS REDES SOCIALES ACTÚAN COMO UNA DROGA DURA QUE NOS ABSTRAE DE LA REALIDAD AL COSTE DE UNA MINORACIÓN PROFUNDA DE NUESTRAS FACULTADES INTELECTUALES

Por eso es cada vez más importante debatir sobre la necesidad del sindicalismo y sobre las estrategias que de que debe dotarse la clase trabajadora para transformar el mundo. Frente al internet privatizado y colonizado por los tecno-oligarcas, la trama de la vida en resistencia que representan las luchas sindicales asamblearias constituye una vivencia básica para la reconstrucción de las subjetividades y de las comunidades. Quien vive una huelga amplia, organizada “desde abajo” y con un sentido claro de solidaridad, puede ver que la práctica del compromiso consciente y de la alegría de la revuelta no sólo es posible para las y los perdedores de nuestro mundo, sino que abre espacios para una vida que realmente merece la pena ser vivida.

Eso nos permite reflexionar sobre el anarco-sindicalismo que queremos. Y, por tanto, avanzar algunas tesis tentativas para abrir debates necesarios. Presento algunas de estas tesis a continuación, en la idea de que el pensamiento colectivo de nuestras organizaciones contribuirá



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

a completarlas, matizarlas, enriquecerlas o, si es necesario, rechazarlas. Nombrar el mundo es una forma de pensarlo, y pensarlo es imprescindible para actuar conscientemente y transformarlo. El anarcosindicalismo ha recurrido demasiado, en las últimas décadas, a la “externalización” del pensamiento y la estrategia. Nos negamos a pensar y debatir, para no “crear problemas”, y acabamos dejando en manos de “expertos” de la socialdemocracia la tarea de orientarnos y nombrar el mundo que nos rodea. Vayamos con las tesis:

Primera tesis:

un sindicato es una organización laboral

Por tanto, tiene que estar inserto e integrado estrechamente en la vida de la clase trabajadora y conocer al detalle las reivindicaciones y las necesidades de dicha clase. No somos (o no debemos ser) el Partido Anarquista disfrazado de sindicato, lo que no excluye que pueda haber otros espacios para ello. Pero sí debemos estudiar rigurosamente la composición de la clase trabajado-

FRENTE AL INTERNET PRIVATIZADO Y COLONIZADO POR LOS TECNO-OLIGARCAS, LA TRAMA DE LA VIDA EN RESISTENCIA QUE REPRESENTAN LAS LUCHAS SINDICALES ASAMBLEARIAS CONSTITUYE UNA VIVENCIA BÁSICA PARA LA RECONSTRUCCIÓN DE LAS SUBJETIVIDADES Y DE LAS COMUNIDADES

ra de nuestro país, sector y empresa. Sus deseos, sus sueños, sus luchas, sus contradicciones y sus potencialidades.

Segunda tesis:

un sindicato es una organización de toda la clase trabajadora

Eso excluye quedarnos encerrados en luchas corporativas o localistas. Hay que superar

EL ANARCOSINDICALISMO HA RECURRIDO DEMASIADO, EN LAS ÚLTIMAS DÉCADAS, A LA “EXTERNALIZACIÓN” DEL PENSAMIENTO Y LA ESTRATEGIA. NOS NEGAMOS A PENSAR Y DEBATIR, PARA NO “CREAR PROBLEMAS”, Y ACABAMOS DEJANDO EN MANOS DE “EXPERTOS” DE LA SOCIALDEMOCRACIA LA TAREA DE ORIENTARNOS Y NOMBRAR EL MUNDO QUE NOS RODEA

.....

el sindicalismo que sólo se expresa en el centro de trabajo. El federalismo de nuestras organizaciones tiene como origen la necesidad de la acción coordinada más allá de la empresa. Plantear tablas reivindicativas comunes (y aún nacionales), abrir debates y alianzas que superen lo local, no permitir que la patronal pueda seguir enfrentando a los distintos fragmentos de la clase trabajadora entre sí, por su tipo de contrato, su lugar de residencia o de origen, su género o su orientación sexual, su tradición ideológica, etc.

Tercera tesis:
un sindicato no es sólo una organización laboral

Un sindicato anarcosindicalista tiene un horizonte totalizador de la vida obrera y de la sociedad en su conjunto. Tiene un discurso y una práctica de lucha en el ámbito de la vivienda, de las reivindicaciones de la juventud, de la igualdad de género, del antimilitarismo. La clase trabajadora está compuesta de personas reales, con vidas concretas, no de sombras teóricas y abstractas. Hemos nacido en una cultura, vivenciamos un género (o no), practicamos una religión o tenemos una cosmovisión laica o atea. La clase está constituida por personas que tienen más horizontes vitales que la jornada laboral. Conocer a la clase es intervenir, también, en esos espacios favoreciendo las perspectivas de la autoorganización y de la convivencia comunitaria entre iguales. Creando trama contra el poder capitalista.

DEBEMOS ESTUDIAR RIGUROSAMENTE LA COMPOSICIÓN DE LA CLASE TRABAJADORA DE NUESTRO PAÍS, SECTOR Y EMPRESA. SUS DESEOS, SUS SUEÑOS, SUS LUCHAS, SUS CONTRADICCIONES Y SUS POTENCIALIDADES

.....

Cuarta tesis:
un sindicato no está solo en el mundo

Las alianzas son la principal decisión estratégica de cualquier organización. Hay más sindicatos. Hay asociaciones representativas de otros sectores laborales y sociales (plataformas de autónomos, asociaciones profesionales, colectivos feministas, grupos ecologistas, asambleas barriales...). Hay organizaciones políticas revolucionarias y reformistas. El anarcosindicalismo necesita de una política de alianzas amplia y abierta, que no sólo se base en lo que los otros grupos “dicen” (su supuesta afinidad ideológica) sino también en las necesidades estratégicas del momento (lo que “hacen” en un contexto determinado puede acercarnos momentáneamente y crear las bases y la confianza para colaboraciones más amplias y para una influencia mutua).

Quinta tesis:
un sindicato es una escuela obrera siempre abierta

El sindicato aprende con el debate. Es un aula sin muros ni barrotes en las ventanas. Tiene que ser un espacio en el que se cree y se intercambie conocimiento. Hay que reventar las “tuberías” que encauzan la información técnica sólo hacia algunos cargos o expertos. Las vías para aprender y enseñar tienen que estar siempre abiertas. Es un objetivo estratégico fundamental: capacitar a la clase obrera para dirigir colectivamente la economía y el mundo. Como decía Salvador Seguí:

“Hay que capacitarse y organizarse para el día del triunfo (...) Sin eso no se consigue



Pancarta de las marchas de la dignidad (2014)

EN LOS TIEMPOS OSCUROS LAS LUCES ENCENDIDAS SON MÁS NECESARIAS QUE NUNCA. NO HAY CAMINOS RECTOS EN EL MUNDO, PERO LA HUMANIDAD HA IDO AVANZANDO EN LA HISTORIA A PESAR DE TODOS LOS HORRORES Y TODOS LOS ERRORES, SUPERANDO SIEMPRE LAS COSTRAS DE ODIO QUE LA HAN BLOQUEADO TEMPORALMENTE

.....

nada. Sin eso todas las luchas son absolutamente inútiles; por eso hay necesidad -y a ello os invito, compañeros y amigos- de que nos preparemos, de que nos capacitemos, de que nos organicemos.”

Sexta tesis:
un sindicato lleva la iniciativa

La actividad sindical revolucionaria tiene que huir de las rutinas grises y de la perspectiva burocrática de las luchas. Hay que estar empu-

jando siempre. Resolver las contradicciones por la acción, como decía Abraham Guillén. Acción en la empresa, adaptación activa a las mutaciones del mundo del trabajo contemporáneo, experimentación recurrente, impulso de nuevas formas de lucha, solidaridad en actos con las personas represaliadas por la patronal y el capitalismo en su conjunto, propaganda por los hechos, iluminación de las iniciativas reales y prácticas que anuncian un mundo nuevo. “¡Audacia, más audacia!” decía Auguste Blanqui a las puertas de la Comuna de París. “Cree a quien lo ha intentado”, escribía el poeta latino Virgilio.

Séptima tesis:
un sindicato transforma el mundo

Más allá del fatalismo y del derrotismo que tratan de inyectar en nuestras mentes desde los púlpitos académicos, las redes sociales y los medios de comunicación mainstream, las luchas sirven y crean. El mundo sería muy distinto si no lucháramos, si no ilumináramos cada día posibilidades vitales diferentes. No debemos pasar de la derrota temporal al derrotismo permanente. Es necesario un “optimismo intransigente” como decía Francisco Carrasquer. En los tiempos oscuros las luces encendidas son más necesarias que nunca. No hay caminos rectos en el mundo, pero la Humanidad ha ido avanzando en la Historia a pesar de todos los horrores y todos los errores, superando siempre las costras de odio que la han bloqueado temporalmente. La lucha por la justicia crea el mundo y la esperanza que lo ilumina. Estamos vivos y luchamos, eso es suficiente.



| Ilustración de Tomás Vera Morales (Esbelt)

1936, FASCISMO
EN ESTADO PURO,
SANGUINARIO
Y VIOLENTO.
2026, FASCISMO
CAMUFLADO,
POLICIAL, SOCIAL
Y DE ESTADO

Joan Pinyana Mormeneo

Memoria Libertaria CGT

90 años han pasado, ¿que hemos aprendido?
“nada desaparece, todo se transforma...”

“A mi querido abuelo Martin, al que nunca conocí.

Miliciano y Antifascista, murió luchando en Teruel, en enero de 1937

Seguimos buscando sus restos

A su Memoria y a la de todos y todas las Antifascistas”

Compañeras y compañeros, este 2026, se cumplirán en julio, los 90 años de unos hechos graves socialmente, violentos en exceso contra nuestras libertades individuales y colectivas y con trágicas consecuencias en el tiempo, para con nuestro modelo de sociedad justa a la que aspiramos, que aún perduran y permanecen hoy en día, tanto en el subconsciente colectivo como en la realidad de las diversas estructuras de poder y organización social de nuestros pueblos, tierras y país, fue el golpe de Estado, fascista y militar de julio de 1936, del entramado franquista, su alianza con la Iglesia retrograda y las clases privilegiadas y reaccionarias, contra la Segunda Republica en particular, y especialmente contra las ansias de Transformación del Pueblo Obrero Español.

Y todo esto, dentro de un contexto mundial de nacimiento y expansión de ideologías denominadas fascistas y nazis, con su germen inicial a primeros del siglo XX, sobre 1920 en adelante hasta 1945; fue en Italia y Alemania, con Mussolini y Hitler a la cabeza de estos genocidas regímenes, donde consiguieron crecer, ganar adeptos y sicarios, para luego expandirlo a otros países, generando un conflicto mundial de tal magnitud, la denominada 2ª guerra mundial, que la resumimos en que causó, de forma acreditada, la muerte de más de 80 millones de personas; qué más podemos decir de la maldad de estas ideologías nefastas, nada. ¡Solo combatir las!

Por más que los diccionarios y la historia quieran definir estos movimientos ideológicos, su denominador común fue, y es, el autoritarismo y el totalitarismo, la represión violenta a las libertades, la militarización social y la intolerancia racis-

ESTE 2026, SE CUMPLIRÁN EN JULIO, LOS 90 AÑOS DE UNOS HECHOS GRAVES SOCIALMENTE, VIOLENTOS EN EXCESO CONTRA NUESTRAS LIBERTADES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS Y CON TRÁGICAS CONSECUENCIAS EN EL TIEMPO, PARA CON NUESTRO MODELO DE SOCIEDAD JUSTA A LA QUE ASPIRAMOS, QUE AÚN PERDURAN Y PERMANECEN HOY EN DÍA

NUESTRO PAÍS, QUE SUFRÍA UN RETRASO SOCIAL, CULTURAL Y ECONÓMICO ENDÉMICO, DE SIGLOS DE INCULTURA Y DESIGUALDADES, DESDE 1931, VENIA RIGIÉNDOSE POR UNA JOVEN SEGUNDA REPÚBLICA, A LA QUE NO DEJARON CRECER NI ASENTARSE EN LAS BASES DE LA SOCIEDAD

ta y xenófoba, junto al exterminio de lo que consideraban inferior; en resumen, es un cáncer social maligno, que debe extirparse de raíz, con el que no debe haber dialogo ni contemplación ninguna. Ningún derecho tienen a existir, y es nuestra obligación el erradicarlas de toda sociedad.

Nuestro país, que sufría un retraso social, cultural y económico endémico, de siglos de incultura y desigualdades, desde 1931, venia rigiéndose por una joven Segunda República, a la que no dejaron crecer ni asentarse en las bases de la sociedad. Se conjuraron desde el primer día todos los reaccionarios enemigos de los avances y la justicia social. Confabularon aquellos buitres negros desde el pulpito, la banca y el Ejército golpista se preparaba para el ataque al pueblo junto a los terratenientes; los incipientes falangistas, carlistas y primeros fascistas organizaron sus columnas de muerte. La suerte estaba echada, se acabó el dialogo y la paz, llegan las armas, las bombas y la sangre derramada de inocentes bajo la bota fascista y opresora.

El resto es historia, dolor y muerte, silencio y miedo, y hambre, mucha hambre, de pan, más también de justicia y de libertad; todo un pueblo, todo un país encerrado en una inmensa prisión. No quedó ninguna familia sin controlar por el régimen, pues en cada pueblo, en cada aldea, o ciudad, el fascismo hispano estaba presente, tanto por los sanguinarios de Falange, los despiadados jefes del Movimiento y los cuarteles de la represora Guardia Civil. En caso de necesidad urgente, el ejercito salía y arrasaba con todo, aplicando el “Estado de Excepción”, que significaba más terror, control y violencia sistemática, con el máximo exponerte de los fusilamientos masivos y las fosas comunes. Ese fue nuestro fascismo particular, específicamente ibérico.

Si bien en nuestro planeta Gaia, y en sus distintos continentes y países, en el transcurso de los siglos hasta la actualidad, se han configurado distintos modelos de sociedades y formas de administrarse, según sus culturas específicas, sus modelos económicos, su evolución social y del pensamiento, se observa qué hay un hecho claro desde el final del concepto nómada, tribal y colectivista; y es el inicio de la construcción de identidades nacionales, con los elementos comunes de las lenguas y otras tradiciones, el asentamiento territorial, que genera siempre luchas de fronteras y la diferenciación social entre nobles y vasallos, ricos y pobres, hasta la actualidad, en explotadores y explotados. Sobre el tema de la violencia del hombre contra el hombre, que parece intrínseca a nuestra naturaleza, con el máximo exponente de las guerras, solo diremos, desde la perspectiva Libertaria, que es un invento de los de arriba para joder a las de abajo.

En la antigua Europa y sus distintos países, superado el periodo feudal y comenzado el periodo preindustrial y el industrial, siglos XIX y XX, la transformación social está pendiente. Se inician los primeros pasos del movimiento obrero y sus diversas posiciones ideológicas; asimismo ricos y burgueses crean sus estructuras de defensa de sus privilegios. Es verdad que dictadores y dictaduras, siempre hubo, caso de César en Roma o Primo de Rivera en España, entre otros. Algunas viejas monarquías se mantenían, como en nues-

tro país. Más el concepto concreto de fascismo, asimilado al del nazismo, llega como algo nuevo, algo de lo que no se ve sus nefastas consecuencias que va a padecer la población mundial en un futuro próximo. Trae componentes totalmente

NO QUEDÓ NINGUNA FAMILIA SIN CONTROLAR POR EL RÉGIMEN, PUES EN CADA PUEBLO, EN CADA ALDEA, O CIUDAD, EL FASCISMO HISPANO ESTABA PRESENTE, TANTO POR LOS SANGUINARIOS DE FALANGE, LOS DESPIADADOS JEFES DEL MOVIMIENTO Y LOS CUARTELES DE LA REPRESORA GUARDIA CIVIL



Revista La Traca. En 1940, su editor Vicent Miguel Carceller y su ilustrador, Carlos Gómez Carrera (Bluff) fueron fusilados por la dictadura fascista de Franco



| Ilustración de Tomás Vera Morales (Esbelt)

ESTE ES EL FASCISMO HISPANO PURO, DEL 36, QUE DESARROLLÓ TODA UNA GAMA DE ATROCIDADES, ATROPELLOS Y ABERRACIONES HABIDAS Y POR HABER. DESDE FUSILAMIENTOS EN MASA, DESAPARICIONES, JUSTICIA MILITAR A MEDIDA DEL PODER

nuevos, cómo son el de la superioridad de raza, el ultranacionalismo expansivo, el odio racista y exterminador de pueblos y culturas, vistas cómo innecesarias y el belicismo, como expresión de cultura sustitutiva de la razón, la paz y el dialogo entre los pueblos, y la aplicación de estas sucias teorías, traerá el holocausto mundial.

Desarrollada esta introducción, sobre cómo nació esta lacra del fascismo en Europa, volvemos a nuestras tierras de la vieja Hispania, para deta-

llar nuestro fascismo franquista particular. Nació amparado por una iglesia inquisitorial, fanática, ultracatólica e intransigente con la libertad de credo, a la sombra del capital de terratenientes y señoritos dueños de las tierras, los bienes y las casas, apoyado por una banca corrupta que puso el dinero y con unos traidores militares con ansias de tener el control total del pueblo, para disponer a su antojo de todo aquello que pudiera apetecerles, sin tener que dar explicación ninguna de sus actos. Unamos a esta trama y complot programada en el tiempo, desde 1931, el apoyo del nazismo y el fascismo, con armas, la aviación Condor y la *Aviazione Legionaria*, voluntarios fanáticos, junto al abandono a la lucha antifascista de las “supuestas” democracias europeas, para concluir que, en 1939, con el fin del conflicto, se implantó en la península, nuestro fascismo específico, y que duró hasta 1975.

Este es el fascismo hispano puro, del 36, que desarrolló toda una gama de atrocidades, atropellos y aberraciones habidas y por haber. Desde

¿QUÉ PASÓ CON EL FASCISMO FRANQUISTA? ¿CÓMO LOGRÓ PERPETUARSE Y LLEGAR A NUESTROS DÍAS? SI EL FASCISMO INTERNACIONAL, FUE NEUTRALIZADO, INICIALMENTE EN 1945, AUNQUE DESDE HACE UNOS AÑOS ESTÁ EN RECOMPOSICIÓN, EN NUESTRO PAÍS, NUNCA DESAPARECIÓ. ES MÁS, AQUÍ ENGORDÓ Y CRECIÓ. MURIÓ EL DICTADOR, MÁS CONTINUARON EN EL PODER SUS HEREDEROS “DICTADORZUELOS”, APOYADOS POR “TREPAS POLITICASTROS”, ÁVIDOS DE PODER, CARGOS PÚBLICOS Y DE DINERO FÁCIL.

.....

fusilamientos en masa, desapariciones, justicia militar a medida del poder. Nunca llegaremos a terminar de poner una cifra de víctimas, pues se dan como correctas, las de 150.000 muertes violentas e ilegales, mas es imposible determinar. Las cárceles llenas, torturas, exterminio en campos de concentración, robo masivo de menores, represión activa y permanente a la mujer y sus derechos, a las identidades sexuales, aniquilación de la diversidad cultural, hasta el cruel exilio de más de medio millón de compatriotas. Y explotación, con el trabajo esclavo, de las y los presos políticos, en empresas públicas y privadas, en reconstrucción de iglesias, carreteras, aeropuertos, edificios y un sinnúmero de trabajos realizados por esta mano de obra sin remuneración.

Hay suficientes trabajos, investigaciones y libros que cifran y detallan las víctimas, los métodos, la implantación del sistema represivo, el Patronato franquista de la Mujer, las empresas que se lucraron del sudor y del trabajo esclavizado, en resumen, todo el complejo y detallado engranaje del fascismo franquista, para implantar el régimen de terror y mantenerlo en el tiempo. Se hizo muy largo el franquismo, la dictadura fascista echó raíces por décadas y a su sombra,

FUE LA TRANSICIÓN SANGRIENTA, QUE NOS VENDIERON COMO NECESARIA, ACALLANDO LA NECESIDAD DE JUSTICIA QUE EXIGÍA EL PUEBLO Y SOBRE TODO, LAS MILES DE FAMILIAS DE LAS VÍCTIMAS. SILENCIO, BOCA CERRADA, MIENTRAS EL FASCISMO, CAMPABA A SUS ANCHAS

.....

se enriquecieron y medraron apellidos que hoy en día, son sinónimos de fortunas, riquezas y sillones en los espacios de poder, desde el militar y judicial, al económico y empresarial, siguen ahí para escarnio colectivo y vergüenza pública, encabezada por la familia Franco y desde ahí, podemos tirar del hilo.

Existe una máxima atribuida al químico francés *Antoine Lavoisier*, que resume el Principio de Conservación de la Materia, indicando que en la naturaleza y en las reacciones químicas la materia no surge de la nada ni se aniquila, solo cambia de forma, estado o composición, manteniéndose en un ciclo constante de cambio universal, “nada se crea, nada se destruye, todo se transforma”. Entonces, ¿Qué pasó con el fascismo franquista? ¿Cómo logró perpetuarse y llegar a nuestros días? Si el fascismo internacional, fue neutralizado, inicialmente en 1945, aunque desde hace unos años está en recomposición, en nuestro país, nunca desapareció. Es más, aquí engordó y creció. Murió el dictador, más continuaron en el poder sus herederos “dictadorzuelos”, apoyados por “trepas politicastros”, ávidos de poder, cargos públicos y de dinero fácil.

Una infame Ley de Amnistía, de 1977, refrendada por todos los compinchados, tanto de la derecha como de la izquierda, junto a una monarquía franquista y borbónica, impuesta y recuperada, para tapar el ruido de los sables militares hizo el resto. Fue la Transición sangrienta, que nos vendieron como necesaria, acallando la necesidad de Justicia que exigía el pueblo y sobre todo, las miles de familias de las víctimas. Silencio, boca cerrada, mientras el

LO MÁS GRAVE ES VER
COMO INFLUENCIAN A
NUESTRA JUVENTUD, COMO
MANIPULAN, MIENTEN Y DEFORMAN
UNA VERDAD HISTÓRICA DE REPRESIÓN,
REESCRIBIÉNDOLA PARA QUÉ EL
OLVIDO HAGA SU TAREA, PREPARANDO
EL TERRENO SOCIAL, PARA SEGUIR
INTOXICANDO A LAS MENTES MÁS
SENSIBLES Y FRÁGILES, COMO SON
ESAS NUEVAS GENERACIONES QUE
SE ASOMAN A LA VIDA Y SE CREEN EL
ENVENENADO MENSAJE FASCISTA

.....

¡SER ANTIFASCISTA NO ES UNA
OPCIÓN, ES UNA OBLIGACIÓN! SI
EN ESTE 2026, VAN A CUMPLIRSE
LOS 90 AÑOS DE AQUEL BRUTAL GOLPE
DE ESTADO DE LOS FASCISTAS EN
HISPANIA, SI ALGO HEMOS APRENDIDO
EN ESTOS AÑOS, Y SIGUE EN PLENA
VIGENCIA, SON AQUELLAS PROFÉTICAS
PALABRAS QUE DECÍAN NUESTRAS
ANTEPASADAS/OS: "AL FASCISMO NO SE
LE DISCUTE, SE LE DESTRUYE"

.....

fascismo, campaba a sus anchas. Todo les salía perfecto. Nada que juzgar, nada que investigar. De la noche a la mañana, una farsa de democracia resolvía las maldades e injusticias de cuatro décadas atrás. Ni la imprescriptibilidad de los crímenes de lesa humanidad, ni los esenciales principios de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, se aplicaban en España.

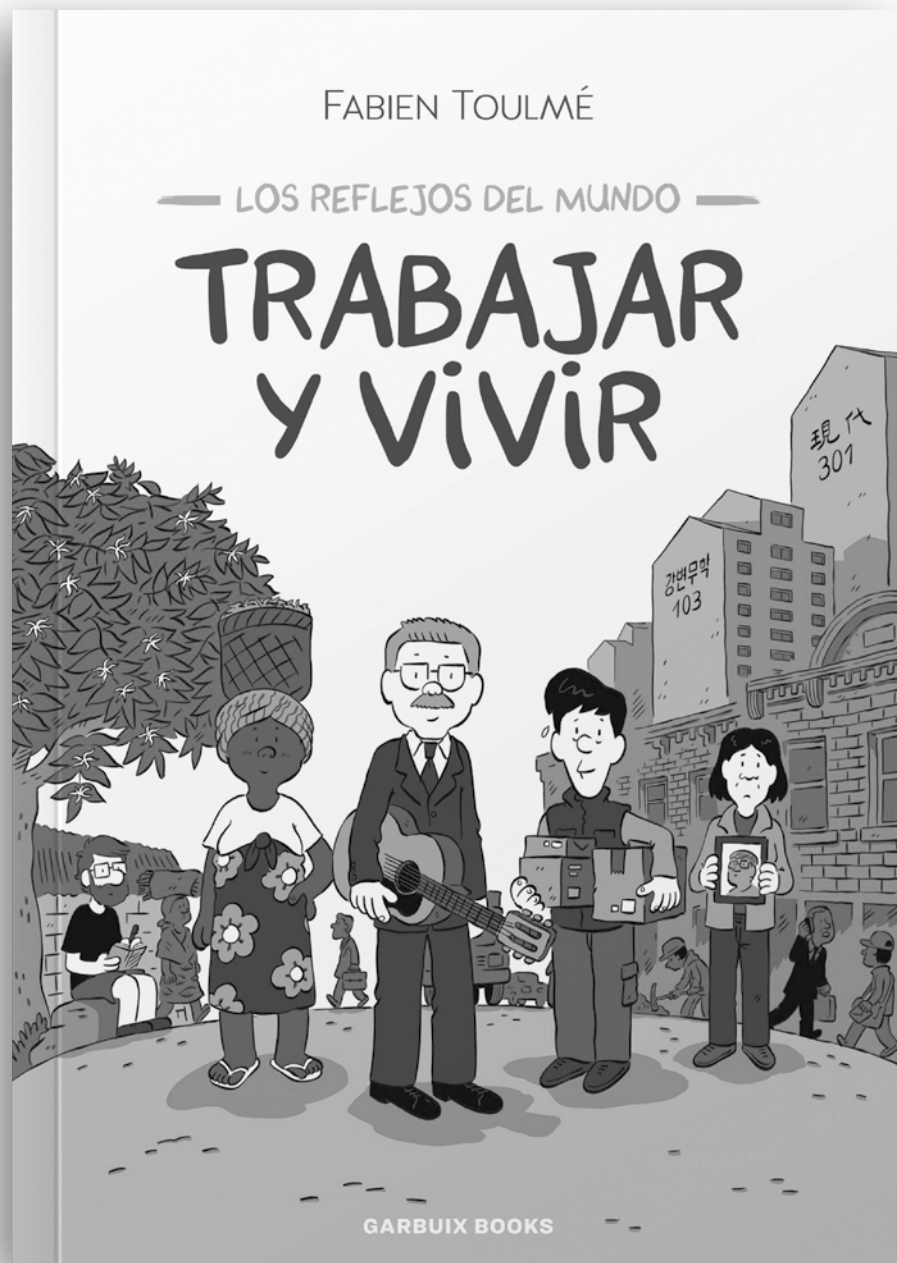
Y llegamos a nuestros días, al 2026, y con total incredulidad y dolor, el movimiento libertario y antifascista vemos campar al fascismo a sus anchas, camuflado otra vez en nuestra sociedad, ocupando espacios de poder políticos y económicos, que, a decir verdad, nunca dejaron. Vemos que aquellos infames apellidos del franquismo,

ocupan los sillones que los represores ocupaban. Lo más grave es ver como influyen a nuestra juventud, como manipulan, mienten y deforman una verdad histórica de represión, reescribiéndola para que el olvido haga su tarea, preparando el terreno social, para seguir intoxicando a las mentes más sensibles y frágiles, como son esas nuevas generaciones que se asoman a la vida y se creen el envenenado mensaje fascista.

Es, por tanto, necesaria y urgente, la llamada a la lucha antifascista general, y en nuestro país, también a la antifranquista. Seguimos y seguiremos en el frente contra cualquier fascismo, porque lo tenemos claro, ¡ser antifascista no es una opción, es una obligación! Si en este 2026, van a cumplirse los 90 años de aquel brutal golpe de estado de los fascistas en Hispania, si algo hemos aprendido en estos años, y sigue en plena vigencia, son aquellas proféticas palabras que decían nuestras antepasadas/os: "Al fascismo no se le discute, se le destruye", porque en su momento, ya Buenaventura nos anticipó: "Ningún gobierno en el mundo pelea contra el fascismo hasta suprimirlo. Cuando la burguesía ve que el poder se le escapa de las manos, recurre al fascismo para mantener el poder de sus privilegios. Y esto es lo que ocurre en España.»

Fabien Toulmé. *Trabajar y Vivir*
Garbuix books.

Reseña de José Luis Garcéa Iglesias. Filósofo y profesor de secundaria.





55



168

E L HILO CONDUCTOR GIRA EN TORNO A ALGUNOS CONCEPTOS DE LOS CUALES HEMOS OÍDO HABLAR, AUNQUE NO LOS CONOZCAMOS EN PROFUNDIDAD: BIG QUIT, GWAROSA Y TRANSFORMACIÓN SOSTENIBLE. PARA ENTENDERLO MEJOR, EL AUTOR EMPRENDE UN VIAJE A TRES LUGARES DISTANTES Y DISTINTOS CON LA IDEA DE ABORDAR TRES FORMAS DIFERENTES DE RELACIONARNOS CON EL TRABAJO EN EL MOMENTO ACTUAL

Y si tuvieras muchísimo dinero ¿seguirías trabajando? Esta pregunta nos la hemos hecho todas y todos alguna vez. Y aunque parezca que la respuesta es obvia, no lo es tanto, tal y como nos lo muestra Fabien Toulmé en su maravillo-

so cómic *Trabajar y vivir* (Garbuix books). El hilo conductor gira en torno a algunos conceptos de los cuales hemos oído hablar, aunque no los conozcamos en profundidad: *Big Quit*, *gwarosa* y transformación sostenible. Para entenderlo mejor, el autor emprende un viaje a tres lugares distantes y distintos con la idea de abordar tres formas diferentes de relacionarnos con el trabajo en el momento actual.

En primer lugar, viaja a USA para comprender lo que se ha dado en llamar «la gran dimisión» -*Big Quit*-, esto es, el abandono de puestos de trabajo en aquel país tras la pandemia, sus causas, sus motivos y el impacto que se deriva de ello. Posteriormente, visita Corea para ver de cerca la muerte por exceso de trabajo -*gwarosa*- y relatarnos las espeluznantes condiciones laborales y las consecuencias que acarrearán para la salud mental y física de esa sociedad. En último lugar, nos traslada a las islas Comoras para ser testigos de primera mano de la recogida y transformación de la flor *ylang-ylang*, sustancia

LO INTERESANTE DEL CÓMIC ES LA MANERA DE ABORDARLO CON TRABAJADORES Y TRABAJADORAS REALES, LOS CUALES PUEDEN RELATAR SUS VIDAS, ACTIVIDADES Y ANHELOS DE FORMA SINCERA Y ÚNICA, HACIÉNDONOS PARTÍCIPIES EN PRIMERA PERSONA DE SUS VIVENCIAS

.....

A LA PREGUNTA PLANTEADA A TODOS ELLOS, LOS PROTAGONISTAS DE ESTA OBRA RESPONDEN ROTUNDAMENTE QUE SÍ, QUE SEGUIRÍAN TRABAJANDO, AUNQUE TUVIERAN MILLONES DE DÓLARES. PERO, OBTIVAMENTE, NO TENDRÍA NADA QUE VER CON LOS ESCENARIOS PLANTEADOS

.....

presente en la inmensa mayoría de los perfumes de lujo de las marcas más conocidas, y así poder presenciar la situación laboral, social y medioambiental en torno a esta actividad en ese rincón del océano Índico.

Lo interesante del cómic es la manera de abordarlo con trabajadores y trabajadoras reales, los cuales pueden relatar sus vidas, actividades y anhelos de forma sincera y única, haciéndonos partícipes en primera persona de sus vivencias. Además, entre un capítulo y otro, hay unos pequeños interludios que nos ilustran acerca de la vorágine en la que nos encontramos, con una entrevista profunda y clarificadora a una investigadora especialista en la sociología del trabajo y, por otro lado, con una aproximación al distópico panorama de las plataformas digitales.

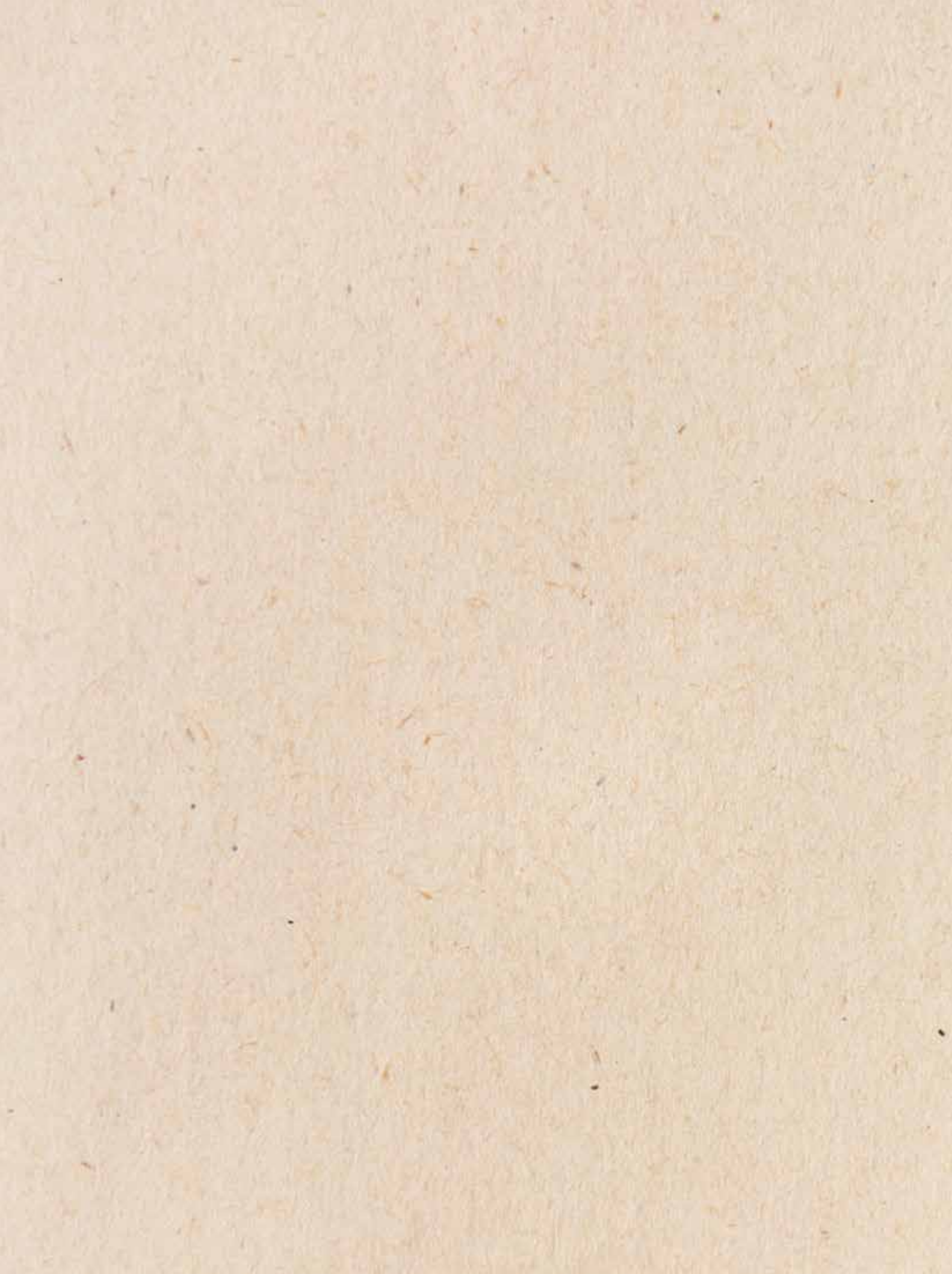
A la pregunta planteada a todos ellos, los protagonistas de esta obra responden rotundamente que sí, que seguirían trabajando, aunque tuvieran millones de dólares. Pero, obviamente, no tendría nada que ver con los escenarios planteados. Todos están de acuerdo, de una u otra forma, en que seguirían trabajando en condiciones más dignas y humanas, en algo que les guste y les haga sentirse útiles y válidos en una comunidad más cercana, de la cual deberían formar parte de manera significativa. Saben que trabajarían, claro que sí, en algo que se tiene que situar en las antípodas del modelo actual de precarización, insostenibilidad, desigualdad y eliminación de derechos básicos. La apertura del cómic hacia posibles soluciones

también está presente, con el ánimo de que no caigamos derrotados frente a lo que hay. Esta posible salida apunta a que debemos materializar alternativas que pasen inevitablemente por un cambio de modelo y mentalidad y que sean puestas en marcha de manera conjunta y organizada.

Y tú ¿qué responderías a la pregunta inicial?



Manifestación en defensa del ferrocarril público y social de calidad. Madrid, 21 de abril de 2025





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