

## JORNADAS Y FESTIVAL ANTI-REPRESIVO MIRANDA 2019

El pasado sábado, 14 de diciembre, llegábamos a Miranda sobre las diez de la mañana y aparcábamos frente al local de CNT, curiosamente ubicado en una calle con nombre de poeta insumiso, un poco, al menos... Nosotros aparcábamos en doble fila; no había más opciones. Mangas bien remangadas, después de curiosear un poco entre las publicaciones y libros, camisetas con provocadores textos, carteles y folletos, y después de saludar, nos pusimos a hacer bocatas. Un montón de bocatas, hicimos, que se venderían bien y mucho a lo largo de la larga y brillante noche musical que sucedería al día.

De allí, nos fuimos al centro cultural para escuchar a los compañeros y compañeras de CNT Gijón que nos presentaron el conflicto relativo a la pastelería La Suiza y las posteriores acciones represivas que están sufriendo tanto la ex trabajadora como los y las militantes. Gonzalo, Cristina, Olga y Sergio se presentaron y abrieron la charla recordándonos que frente a la represión es imprescindible el apoyo mutuo y la solidaridad. Nos contaron acerca del contexto previo al conflicto: CNT gozaba de una buena aceptación y de considerable reconocimiento en la ciudad allá por 2016. Habían sacado adelante y resuelto con éxito algunos conflictos laborales y era fácil escuchar “si un día tengo un conflicto laboral, quiero que me lo lleve esta gente”. Pero las respuestas del fascismo no tardaron, y llegaron en forma de represión policial: militantes que participando en piquetes resultan agredidos físicamente; identificaciones y represalias policiales; multas, etc.

En abril de 2017 una trabajadora de La Suiza denuncia los atropellos empresariales y el empresario mantiene una actitud hostil y prepotente desde el principio, rechazando todo tipo de diálogo directo.

Tras un primer piquete llevado a cabo el 1 de mayo, el empresario accede a sentarse y hablar pero aprovecha la ocasión para acusar a la organización sindical de terrorista amenazando con que la policía lo arreglaría todo. Tras la celebración de un segundo piquete el 8 de mayo, dos personas del sindicato son detenidas y llevadas a comisaría acusadas de obstrucción a la justicia. Esta causa sería sobreescaída pero retomada con posterioridad a petición de la fiscalía para aportar pruebas. El comisario aseguraba en aquel momento que “CNT debía parar y que la

calle no era nuestra”. Y nos preguntamos a gritos: ¿de quién es sino la calle? ¿suya?

El conflicto va corriendo por las redes sociales y se convierte en algo muy mediático gracias al representante legal de la empresa, siempre fotografiado al lado de personas más o menos influyentes, de diferentes esferas.

También se desatan las represalias: identificaciones continuas; llamadas a los centros de trabajo de la militancia; sanciones administrativas; y, denuncias por amenazas y coacción, en todos los casos sin pruebas. Altos cargos de la policía llegaron a recomendar al representante de la empresa la contratación de un detective privado para que investigara a militantes de CNT. Esta y otras informaciones no interesaban a los medios de comunicación...

A finales del mes de septiembre la pastelería cierra sus puertas pero el conflicto continúa por las denuncias interpuestas. Mientras que el empresario pretende responsabilizar a la trabajadora y al sindicato del cierre por presiones y desacreditación, llegando a reclamar cantidades en concepto de indemnización por daños, la realidad apunta a otro lugar. Con anterioridad había alardeado de estar poniendo rumbo a Marbella o a Du-

bái porque el barrio de “El Llano” se le quedaba pequeño, y había tenido el local en venta con anuncios en inmobiliarias.

En esa pasión por denunciar a todos y a todas que parece impulsar al empresario y a su representante, padre e hijo, incluso llegan a denunciar al anterior delegado del gobierno estatal acusándole de dejación de funciones por haber permitido a CNT celebrar manifestaciones, esto es, por haber ejercido derechos, ni más ni menos.

Un primer balance de todo lo sucedido arroja veintiséis imputados y como medida cautelar se impiden usar algunos términos de denuncia hasta que se resuelva la querrela: cinco denuncias por amenazas y coacciones de las cuales resulta absolución en cuatro de ellas; denuncias falsas contra abogados y trabajadores afines o militantes; denuncias de seis empresarios por asociación ilícita con fines criminales. El empresario resultó inculpa-do puesto que el juez veía claramente que actuaba movido por las ansias de venganza puesto que había sido ya condenado por impago a trabajadores y por tener en la empresa a personas empleadas sin contrato.

CNT era acusada de “manchar la imagen de las empresas” cuando en realidad eran ellos quienes iban a la prensa buscando cierto “bombo y platillo” llegando incluso a elaborar carteles o a efectuar pintadas suplantando la identidad.

Poco después, el balance arroja ocho acusados con sentencias firmes, y CNT es requerida por el Juzgado de forma subsidiaria. Lo que podemos traducir como un frente común entre judicatura y cuerpos policiales contra CNT.

Los compañeros y las compañeras de Gijón interpretan todo ello en torno a tres líneas: intereses policiales en desarticular la acción sindical de CNT; intereses de la judicatura en frenar la acción sindical de CNT; y, la aparente fuerza de la red de contactos de la que gozan el empresario y su hijo. Ante ello, los compañeros y compañeras de Gijón mantenían una posición clara: están orgullosos de sus prácticas sindicales, que asumen y reivindican como propias; y, aseguran que es sindicalismo lo que el entorno quiere ver como obstrucción o extorsión. Y se preguntan si cabe que los explotadores y esclavistas puedan tachar a otros de extorsionadores.

Para romper el cerco mediático que había construido el empresario, CNT decide convocar una rueda de prensa. En ella se esforzarían por defender una única postura: que defenderán a cualquier trabajador o trabajadora que tenga problemas laborales, y que lo harán por todas las vías, y usando todos los medios posibles poniendo siempre el acento en la movilización y la socialización del conflicto. (CONTINUARÁ)

## No fue un día cualquiera en Vitoria II

Y recorriamos estos derechos y nos íbamos deteniendo en sus especificidades o en su práctica: la celebración de reuniones previa notificación a la empresa, fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad empresarial; la recaudación de cuotas sindicales; la distribución de información sindical o de interés sindical y social; la recepción de información en la empresa que haya sido remitida por el sindicato; el ejercicio del derecho a la huelga; la negociación colectiva de eficacia limitada, como es el caso de los convenios colectivos extra estatutarios (que solo afectan a afiliados y afiliadas a CNT); la promoción de conflictos colectivos e individuales; y, la legitimación procesal en la medida en que un concreto ejercicio de acciones pueda ser reconducible a su función representativa en favor de sus afiliados y afiliadas.

Jordi Vega nos recordaba que siempre podemos reunirnos en los locales sindicales pero que en ocasiones puede tener un interés estratégico hacer uso del derecho a celebrar esas reuniones en la empresa. Recordar a las empresas sus obligaciones para con los y las trabajadoras puede ser interesante, para evitar ciertos olvidos... Y frente a la vulneración de ese derecho, podemos actuar, claro está, y

debemos actuar. En esas reuniones podemos invitar a quienes deseemos, y excluir a quienes cuya presencia no consideremos oportuna.

Y mencionaba los tabloneros de anuncios que se habían convertido en espacio privilegiado del resto de sindicatos. Apelaba al ingenio y a la creatividad recordándonos que mientras no se perturbe la actividad normal empresarial hay otros espacios de encuentro como pueden ser los vestuarios o aquellos en los que se prevén recesos, tomar un café, comer, fumar, etc. Facilitar la comunicación, la interacción, y crear vínculos así como perder los miedos son buenos ingredientes de cualquier práctica sindical. Una actividad sindical lo más normalizada y práctica posible suele ser más deseable y eficaz que los conflictos enquistados o dilatados en el tiempo. En cualquier caso, siempre debemos estar alerta frente a la vulneración de estos derechos. Nos aconsejaba que luchemos las batallas con unos mínimos de seguridad, aquellas que sabemos que podemos ganar. Embarcarnos en batallas cuyo fracaso es más que anticipado trae mucho sinsabor y desgaste... Ni caer en victimizaciones ni perder el sentido práctico, nos decía.



Nos aconsejaba Jordi Vega que “no nos empeñáramos en luchas frontales sino que actuáramos inteligentemente. Comentaba por ejemplo que aunque creamos que los carteles no los lee nadie, ¿quién sabe? Quizás alguien... y ¿si no? ¿por qué molesta tanto un cartel? El hecho de que un cartel de CNT alerte tanto a las empresas, a sus dirigentes, y a otros sindicatos ya es indicio de la potencia del mismo.

Practicar sindicalismo, decía, nos da fuerza, y el uso de los derechos como miembros de las secciones sindicales nos empodera. Y aprovechaba para recordarnos que la lucha por el derecho de asociación precedió a la lucha por el derecho al voto, que la lucha sindical se desarrolló antes y al margen de la lucha política y parlamentaria.

Y nos tomábamos un café, y nos fumábamos un pitillo en la puerta. Y retornábamos a la formación. No se escapó nadie, y eso siempre es buen síntoma.

En relación con la legitimidad y la implantación del modelo sindical de CNT repasábamos los medios que acreditan la implantación, cuyo número es ilimitado y cuya actividad produce efectos disuasorios en los empresarios y empresarias, y sus formas de explotación. Los mencionados medios son la creación de secretarías de sección diferenciadas, con tareas asignadas y actividad efectiva; la presencia en diversos centros de trabajo; la actividad documentada y sostenida en el tiempo; y, la rotación de cargos y funciones en las secretarías. Solicitar que se nos descuente las cuotas de afiliación en las nóminas o recibos de pago de salarios también visibiliza la participación y la actividad sindical. Además de visibilizar, ayuda a construir toda una narrativa en torno a la discriminación por razones ideológicas o las represalias por participación sindical; y, obligan a la empresa al reconocimiento de la actividad sindical y al reconocimiento del ejercicio de unos ciertos derechos.

Luego nos adentrábamos en la creación propiamente dicha de las secciones sindicales. La formación es indispensable. Solo de ella podemos obtener la seguridad que se precisa para actuar. De ella, y de la confianza en el resto de compañeros y compañeras que aunque en retaguardia, apoyarán siempre que sea necesario. Tener un referente de cierto peso y con cierta seguridad y experiencia nos ayudará siempre a soportar presiones y represalias, si surgieran.

Una vez creada la sección sindical, no hay que legalizar nada. Nos decía sonriendo Jordi Vega que la CNT ya se legalizó en la década de los setenta... que nos olvidáramos de actuar en la clandestinidad, que empezábamos a firmar los escritos y a ponerles sello... Tan solo es preciso empezar a ejercer derechos, y estos comienzan con el de comunicar: -A la autoridad laboral le llevaremos el formulario requerido y el acta de constitución de la sección sindical; -a la empresa, una comunicación con una copia del acta de constitución. Preferiblemente lo haremos llegar mediante burofax, con acuse de recibo y certificación de contenido. Unos treinta eures... que merece la pena gastar.

Y esa comunicación es recomendable que lleve ya una solicitud de fecha y espacio para una primera reunión; o un traslado de planteamientos; o la ejecución de algún derecho. Podemos explicar en ella que hemos repartido algo de información sindical, y expresar deseos de sentarnos a negociar. Prestaremos mucha atención a la respuesta de la empresa, puesto que si no nos permiten ejercer alguno de esos derechos, podremos reclamar y denunciar.

Por otro lado, es preciso que la sección sindical esté conectada al contexto real y sea coherente en sus actuaciones y comunicaciones. La continuidad en la práctica de la actividad sindical permite ganar fuerza y seguridad no solo frente a la empresa sino de cara al resto de compañeros y compañeras con quienes compartimos tiempo en el espacio de trabajo. Respecto a la documentación generada, nos recordaba Jordi Vega que era necesario un mínimo de orden y organización. Y que todo puede sumar o restar cuando construimos la narrativa que se precisa para acudir a los juzgados, si queda claro que lo que se ha vulnerado es uno de nuestros derechos fundamentales (libertad ideológica; ejercicio de derechos sindicales), obtendremos la victoria.

Jordi Vega esbozaba después la estructura interna de las secciones sindicales: delegado o delegada sindical; secretaria de la organización; secretaria de tesorería (cuyas funciones se han ampliado y abarcan más asuntos que la recaudación de cuotas); secretaria de prevención (cuyas funciones tienen que ver con los

riesgos psicosociales, también); y otras, amparados en la libertad de auto organización, como pueden ser las secretarías de igualdad, de prensa, de género, de bienestar animal, de medioambiente, etc.

Y nos fuimos a comer, y comimos rico y bien. Había compañeros y compañeras de todo Norte... lo pasamos bien, y regresamos puntuales para afrontar la tarde.

Para combatir las ganas de siesta, nos decía Jordi que la economía y el capitalismo se movían en los centros de trabajo, y que aunque el sindicalismo anarquista tradicional se había movido casi siempre en las calles ahora tenía las mejores oportunidades en los centros de trabajo para alcanzar ciertos logros. Aunque nadie nos va a regalar nada. Nuestra fuerza reside en la lucha, y cuantas más personas nos apoyemos, pues mejor nos irá.

No recibir subvenciones tal y como lo hacen los otros sindicatos no significa que tengamos que trabajar en y desde la precariedad. La fuerza que permite la autofinanciación se suma a la libertad en la toma de decisiones. La CNT no está sometida a las fuentes de financiación externas porque no las recibe. Mientras que el sistema de representación unitaria está pensado para disminuir el peso de los propios sindicatos, que entran en competencia y deben repartirse los logros, si los tienen; La CNT con su modelo de representación sindical no hace sino ofrecer ventajas. El modelo de representación anarcosindicalista es flexible en el tiempo y en la duración; es independiente; es controlado por el sindicato mismo; cuenta con un eficaz sistema de protección de su afiliación; y, su legitimidad se ampara en la implantación. No se persigue representar a nadie; aspira a facilitar el desarrollo y el ejercicio de las capacidades que cada persona tiene para representarse a sí misma.

El modelo de representación unitaria (el basado en las elecciones), debe hacer campañas para conseguir adeptos y adeptas y esperar a que se convoquen elecciones; se somete a la disciplina empresarial; es dependiente por cuanto recibe financiación y queda supeditado a la fuente de la que procede la misma; reparte privilegios pero solo para una parte muy pequeña de la afiliación; y, presenta muchas rigideces en lo que se refiere a la revocación de cargos.

Dibujado tal panorama, estará clara la elección ¿no? así que pongámonos a trabajar, codo a codo mejor que en solitario, y a hacer sindicalismo de verdad, no falsos simulacros. Pongámonos a luchar por ese comunismo libertario que tanto ansiamos...

La tarde avanzaba y el compañero Jordi propuso unas dinámicas de grupo en las que pudimos repasar los puntos a tener en cuenta en el supuesto de recibir una consulta en el sindicato y tener la necesidad u oportunidad de crear una sección sindical. Luego, compartimos lo que habíamos debatido, aclaramos dudas, planteamos cuestiones y nos fuimos acercando al final de la formación. Nos esperaba una sorpresa: un compañero de Logroño dramatizaba junto a otro de Irún una escena típica de tarde de permanencia en el local del sindicato. Lo hicieron muy bien, mejor que bien, y nos echamos unas risas por su sobreactuación, que al final, no lo era tanto... Y casi a punto de despedirnos, concluíamos valorando qué se puede hacer, qué se recomienda hacer, qué queremos conseguir en una tarde cualquiera de permanencia en la que se acerca alguien a nuestra puerta y... Jordi Vega nos dirigía de forma esquemática al ideal: tener paciencia y empatizar, por supuesto, pero sin convertirnos en psicólogos o psicólogas de todo el mundo; prudencia, y serenidad (si no contamos con la experiencia necesaria siempre podemos tomar nota del contacto, compartir las necesidades expresadas y redirigir la consulta a quien pueda manejarse mejor); si el discurso se desvía de los intereses sindicales, intentar siempre redirigir hacia la labor sindical aclarando malentendidos o equívocos, si los hubiera, y puntualizando conceptos, si se precisara; una adecuada gestión del tiempo; y, evitar sentir presiones, puesto que no tenemos por qué dar respuestas jurídicas inmediatas

Estas son las notas que yo tomé, y no fue un día cualquiera.

Hirune Otazu.

## En el próximo Pandora se publicará una crónica sobre la huelga del 30E



**Sede: Correría 65 Bajo. 01001 Vitoria-Gasteiz**  
**Horario: L-V 19:00 a 21:00 y X 10:00 a 12:00.**  
**Dirección postal: Apto correos 1554 01080**  
**Vitoria-Gasteiz**  
**Teléfono: 945282974 - 688861364**

**E-Mail: cntgasteiz@gmail.com**  
**Web: vitoria.cnt.es Twt: @CNTVitoria**  
**FB: @CNTVitoriaGasteizCNT**  
**Instagram: @cntgasteiz**

