



ÓRGANO DE
LA CONFEDERACIÓN
NACIONAL DEL TRABAJO

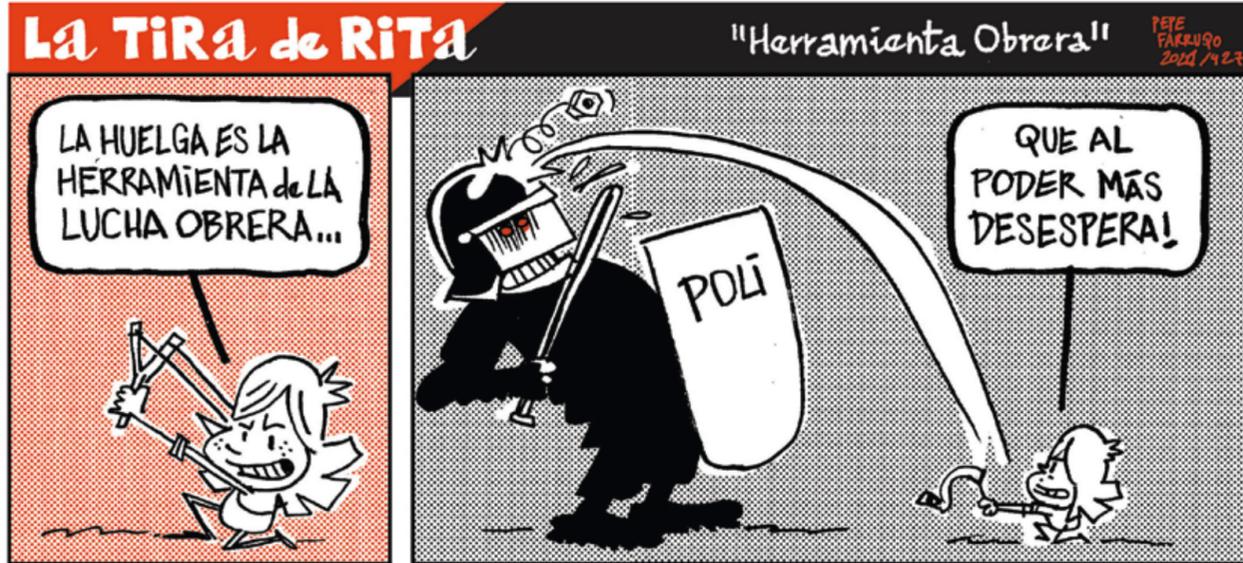
cnt

Nº 427 ABRIL-JUNIO 2021
VIII ÉPOCA
VALLADOLID

CNT.ES



DERECHOS LABORALES



El derecho al bienestar

ANTONIO CARRETERO AJO | DIRECTOR DEL PERIÓDICO CNT

La defensa, extensión y consolidación de los derechos laborales pasa necesariamente por la existencia de amplias, interrelacionadas y fuertes organizaciones sindicales autoorganizadas por las personas trabajadoras de los diversos sectores de producción de bienes y servicios. Solo la autoorganización, es decir, la mancomunidad solidaria de las personas trabajadoras, participando directamente en la gestión de sus sindicatos y de sus intereses, puede hacer doblegar la voracidad capitalista del las patronales empresariales y de las élites estatales. La CNT se quiere y se propone como una herramienta para avanzar en ese modo de hacer un sindicalismo desde abajo, formado por las personas de abajo, y para el bienestar integral de todas y todos que están abajo, inmensas mayorías, en la atroz estratificación de la sociedad contemporánea.

Los derechos laborales son mucho más que derechos concretos que posibilitan condiciones de trabajo dignas (salarios suficientes e iguales, conciliación, salud y seguridad, horarios para vivir,...), son ante todo base y premisa para la consecución universal de un derecho que va más allá y atraviesa el ámbito del trabajo: el derecho al bienestar social e individual para todas y todos. Este derecho, al bienestar, es el derecho a la satisfacción material e inmaterial de las necesidades que la sociedad considere básicas para el más amplio desarrollo de las aptitudes, habilidades, capacidades y creatividades de todos y cada uno de sus miembros. La CNT se quiere y se postula, pues, como una herramienta para la defensa y ampliación de los derechos laborales, orientados siempre al bienestar general de la sociedad en su conjunto.

Pero la consecución práctica del derecho universal al bienestar es radicalmente incompatible con las estructuras sociales impuestas y domeñadas por el capitalismo existente: ni los estados nacionales ni sus gobernanzas internacionales, representativas solo de

los intereses financieros y corporativos transnacionales, están ni capacitadas ni interesadas en extender justamente y en igualdad de condiciones el bienestar general, ni de las poblaciones humanas ni de la biodiversidad natural del planeta. Su lógica no se lo permite: su razón de ser es elevar lo máximo posible los márgenes de beneficio de quienes detentan títulos y propiedades, a expensa de la riqueza producida durante miles de años por el medio natural y por centenares de generaciones humanas explotadas y expoliadas. La CNT se quiere y se plantea, en relación fraternal con otras muchas organizaciones hermanas, como herramienta que permita dar un vuelco a esta estructura social caótica, desmesurada y dramáticamente injusta.

El derecho al bienestar está íntimamente unido a la inalienable aspiración humana a la libertad. No se trata de la falsa libertad de los mercados para imponer sus flexibilidades y precariedades a quienes generan su riqueza. Ni se trata tampoco de la libertad alienada de tener y consumir bienes y servicios inducidos para prodigar ganancias a sus promotores. Tampoco es la libertad patriarcal de mantener subyugada a la población femenina, en sus roles reproductivos y de cuidados. Ni, finalmente, es la libertad extractivista de las vetas minerales y de los ecosistemas del planeta. De lo que sí se trata es de la doble libertad que solo conseguirá la humanidad con lucha, empeño y astucia: la libertad económica, que elimina las dependencia materiales y la esclavitud del trabajo; y la libertad política, que elimina toda forma de autoridad y de gobierno. La CNT se quiere y se formula como una herramienta, entre otras similares, capaz de crear las condiciones idóneas para la consecución de una sociedad emancipada de la tutela del capital y del estado.

La lucha tenaz y continua por los derechos laborales conduce a mayores cotas de bienestar para todas y, el bienestar, solo será justo y universal cuando la libertad sea una realidad para cada ser humano. Esta es la lucha que para la CNT, y sus gentes, vale la pena promover, activar, pensar y extender.

EUREST: la lucha sí que sirve

POR SECCIÓN SINDICAL DE CNT EN EUREST BARCELONA

Hace aproximadamente seis años los y las trabajadoras de Eurest en las cafeterías de tanatorios y comedores sociales decidimos organizarnos en una sección sindical de la CNT para mejorar nuestras condiciones laborales. Desde entonces hemos conseguido importantes mejoras que nos han servido para ratificarnos en lo acertado de aquella decisión, a pesar de que la empresa desde el primer día intentó acabar con la sección.

Sin duda uno de los desafíos más graves y duros a los que nos hemos enfrentado ha sido el último intento por parte de la empresa por dejar a dos de nuestras compañeras en la calle, así como tratar de deshacer la sección. De forma que el pasado 18 de marzo de 2020, se nos obligó a plantear a esta poderosa multinacional un conflicto que ha acabado mediante un acuerdo firmado el 10 de marzo de 2021.

Un conflicto por el cual se iniciaron acciones el pasado 3 de junio de 2020, y que a fecha del 31 de diciembre de 2020 acumulaba la cifra de más de 60 piquetes y 3 días de Huelga (con sus propios piquetes de permanencia) en 2 centros de trabajo. Un conflicto provocado por vulneración de acuerdos sindicales y convenio laboral, en el que se han producido denuncias cruzadas y en el que la empresa ha usado todas sus armas, incluyendo sanciones injustificadas a 4 miembros de la sección, que escaló en gravedad y por lo tanto en conflictividad, tras declarar la multinacional el pasado 4 de enero de 2021

un ERE a nivel nacional que afectaba a 2 centros de trabajo en los que la afiliación a CNT es mayoritaria: el Tanatorio Sancho de Ávila, propiedad de la funeraria Mémora, y el Comedor Social de Navas, propiedad del Ayuntamiento de Barcelona.

Dicha afectación por el ERE nos llevó a fijar la acción sindical en los centros afectados a partir de la fecha del 4 de enero, y a realizar más de 16 concentraciones de permanencia en los centros de trabajo defendiendo los puestos de trabajo. Hemos advertido a contratantes y subcontrata que no aceptaríamos dicha afectación, y que las acciones tendrán continuidad hasta la reincorporación de los y las posibles trabajadoras afectadas. La empresa nos negó la participación en el proceso de negociación terminado el pasado 22 de febrero, vulnerando nuestra libertad sindical. Pero ha sido confirmada la desafectación de los 2 centros representados por CNT, tanto por fuentes del comité de empresa, como por compromiso de las dos contratantes responsables.

El acuerdo firmado el pasado día 10 de marzo, recoge el fin de los procesos judiciales cruzados entre sección y empresa, el cumplimiento de los acuerdos sindicales, la retribución de los días cumplido por sanciones y retirada del expediente de estas.

Este conflicto, último peldaño de la escalada de conflictividad laboral iniciada des-

de el 2018, tenía como objetivo claro la destrucción de la sección de CNT, practicando desde entonces una total política de ataque continuado hacia la misma. Pero el modelo anarcosindicalista, ha resultado ser una barricada que la multinacional de servicios de hostelería más grande del mundo no ha podido tomar. Nuestra firme determinación por no ceder ni dejarnos arrebatar la herramienta con la que hemos conseguido dignificar nuestros puestos de trabajo, evitó que la empresa se saliera con la suya.

Se demuestra una vez más, la utilidad que supone el anarcosindicalismo para la clase trabajadora. Y la capacidad resolutoria de la acción directa, el apoyo mutuo y el compromiso militante, motores de nuestra organización. Principios llevados a la práctica a través de la participación del conjunto de las secciones sindicales en los conflictos laborales y sus acciones, además de la de los sindicatos que conforman la CNT. Somos conscientes que sin la solidaridad y la capacidad organizativa que caracteriza a la CNT no habríamos podido resistir el empuje de la patronal. El compromiso mutuo será cumplido.

Exponemos por último que la sección permanecerá en guardia y siempre dispuesta en la defensa de nuestros intereses de clase. Y conscientes de que la empresa pronto volverá a las andadas.



Concentración y piquete durante la Huelga de la sección Eurest contra el ERE. / CNT BARCELONA





Movilización en defensa de los puestos de trabajo del Consorcio Galego / CNT GALIZIA



Huelga en el Consorcio Galego

POR SUSO GARCÍA
CORRESPONSAL EN GALICIA
PARA EL CNT

¿QUÉ ES EL CONSORCIO DE IGUALDADE E BENESTAR?

El Consorcio es un ente público dependiente de la Xunta de Galicia que abarca una amplia red de cerca de 200 centros repartidos a lo largo de toda la geografía de la Comunidad Autónoma de Galicia. Entre otras muchas funciones, destacan las escuelas «Galiña Azul» de niños y niñas en edad pre-escolar, los centros de día de atención a mayores y dependientes, así como pisos de acogida de mujeres maltratadas etc.

El Consorcio tiene cerca de 1.700 personas en plantilla (más del 90% mujeres) y con un porcentaje de contratos en situación temporal y precaria rondando el 95%. El perfil medio de la trabajadora que presta sus servicios en el Consorcio, es el de una mujer entre 40 y 55 años, con cargas familiares, que entró a trabajar en el Consorcio a los 30 años después de pasar una prueba de selección en muchos casos, o a través de las listas del paro en otros.

¿POR QUÉ SE INICIA EL CONFLICTO?

En el 2017, la Xunta y los sindicatos presentes en el Comité de Empresa, deciden realizar una OPE, que viene a consistir en una

supuesta oferta de empleo público. A simple vista pudiera parecer que esto supondría la creación de nuevas plazas en la Administración Pública, pero en realidad esconde la obligación de que todas estas plazas que van a ofrecerse en concurso-oposición, son en realidad una manera encubierta de deshacerse de la plantilla que lleva años trabajando con contratos en fraude de ley.

¿QUÉ PAPEL JUEGA LA CNT EN TODO ESTO?

La CNT venía realizando una importante campaña de denuncia de la temporalidad en la Administración (VER el *cnt* 421 de diciembre de 2019) y esto hizo que un grupo inicial de 50 trabajadoras se afiliaran al sindicato y crearan la Sección Sindical de CNT en el Consorcio. Poco a poco esta Sección se ha ido incrementando numéricamente y en numerosos centros a lo largo de todas las provincias donde el Consorcio tiene presencia. Hoy por hoy, la implantación de la CNT supera con creces la afiliación de todos los demás sindicatos juntos.

La CNT llevaba tiempo denunciando que todos los contratos están en fraude de ley ya que fueron creados como sustituciones temporales cuando en realidad eran plazas de carácter estructural. En muchos casos estos puestos vienen siendo cubiertos por trabajadoras que llevan más de 13 años.

Después de repetidas denuncias y sentencias (incluidas europeas) criticando dicha situación, la Administración quiere sacar a concurso-oposición dichas plazas, vendiendo que se trata de creación de 1.500 plazas públicas fijas, cuando en realidad se

trata del despido colectivo de 1.500 personas, obligadas en condiciones de desigualdad manifiesta, a después de 13 años concursar por un puesto que llevan realizando con toda profesionalidad.

Si eso no fuese suficiente motivo, la Xunta causa este conflicto en plena pandemia, cuando las profesionales del Consorcio están trabajando en primera línea con las personas más vulnerables (niños y personas mayores), doblando sus esfuerzos por evitar que el COVID-19 provoque una tragedia como la acontecida en las residencias de ancianos.

Ante la inminencia del concurso-oposición, la Sección Sindical de CNT en el Consorcio de Igualdade e Benestar, convocó una huelga con carácter indefinido que se inició con un paro de 24 horas el jueves 18 de febrero, y que continuó con un paro de 3 horas el día 25, con intención de continuarlos todos los jueves hasta la finalización del conflicto abierto contra la Xunta de Galicia.

La huelga tuvo un seguimiento altísimo y mucha repercusión en los medios a pesar de que la Administración ha impuesto unos servicios mínimos abusivos. Mayores que en casos similares anteriores. Se escudan en la pandemia, cuando en realidad, es el temor enorme a la lucha de las trabajadoras y a la aparición de la CNT como representante de la misma. La Xunta de Galicia a pesar de toda su estrategia para hacer fracasar la huelga (Servicios mínimos de más del 50%, plantillas enteras incluídas) y de convocar a la misma hora de la concentración a una buena parte del personal a ponerse la vacuna contra el COVID, reconoce que el paro fue secundado por el 43,7% de las 1.700 personas afectadas.

Eso supone un paro estimado del 80% aproximado y supone todo un éxito de la convocatoria y un hito en la consolidación de la CNT en el sector. Recordamos que este sindicato convocó en solitario con la indiferencia por no decir oposición del comité de empresa.

La prensa local reconoció el paro casi total en todas las comarcas de Galicia y el Consorcio a través de su gerente, Perfecto Rodríguez, tuvo que dar una respuesta pública en rueda de prensa:

«La Xunta lo que está es cumpliendo el paso dado con la publicación de la oferta pública de empleo y lo firmado con los representantes de los trabajadores. Se está siguiendo la hoja de ruta y lo lógico, es que las negociaciones la Xunta las siga llevando a cabo a través de las organizaciones sindicales firmantes del acuerdo, CCOO, UGT y CIG, que son los del comité de empresa, como legítimos representantes de los trabajadores y que mantienen un comité de seguimiento de los acuerdos. La CNT no tiene representación alguna.»

Y añade,

«Hay desacuerdo por parte de un "grupo de trabajadores que se asociaron" y ha añadido que también "se mantiene contacto" con el comité de la huelga convocada por CNT».

Ante estas declaraciones, la CNT que considera una tomadura de pelo las declaraciones del gerente ya que no se ha reunido en ningún momento con la CNT para negociar una salida, convoca una asamblea y las trabajadoras de las escuelas

infantiles Galiña Azul y de los centros de día dependientes del Consorcio Galego de Servicios de Igualdade e Benestar acuerdan desconvocar los parones de tres horas que tenían programados para los jueves con el fin de endurecer las protestas. La idea es convocar una huelga de jornada completa que se efectuaría en semanas alternas. De forma paralela, se diseña un amplio calendario de movilizaciones.

El objetivo es presionar a la Xunta para «negociar e buscar unha solución para o futuro laboral do persoal temporal». Los afectados argumentan que una ley que se está tramitando en el Senado regularizaría su situación si es aprobada antes de la convocatoria de las oposiciones.

Así, llegado el 8M, la participación de las mujeres del Consorcio fue muy importante en todas las convocatorias locales, teniendo en muchas de ellas, voz en el comunicado final de los actos. Destaca por su repercusión mediática, la protesta ante el presidente de la Xunta en un acto oficial.

La CNT que de forma paralela está denunciando individualmente cada uno de estos contratos, considera que estos despidos van a tener además consecuencias en el erario público (nuestro dinero), porque las denuncias por despido van a ser ganadas todas al ser contratos en fraude de ley. La CNT está realizando un estudio de la cuantía que la Administración tendrá que pagar en concepto de indemnizaciones por despidos improcedentes.

En el momento de redactar este artículo, la CNT tiene preparado una protesta en las puertas del Tribunal de Xustiza de Galicia y una nueva convocatoria de huelga para el 30 de marzo endureciendo su postura y su presión, ya que esta convocatoria se realiza con intención de repetirla cada 15 días y demostrar así que la lucha emprendida no finalizará hasta que la Administración se sienta a negociar con el comité de huelga, alguna salida que pueda ser considerada aceptable por ambas partes.

Ni la postura inmovilista de la Xunta, ni las políticas incoherentes y torticeras de los sindicatos que pactaron la OPE contra la opinión de la mayoría de las afectadas, lograrán que la CNT y las trabajadoras vayan a dejar de utilizar todas las herramientas de lucha sindical hasta lograr parar este despido encubierto.



Meme publicitado en redes para apoyar las movilizaciones

CNT en lucha contra los despidos en Mediapost

**POR SECCIÓN SINDICAL
MEDIAPOST
BARAKALDO**

El pasado 21 de diciembre Mediapost, multinacional con beneficios y carga de trabajo, aprovechándose de la crisis sanitaria y apoyándose en la reforma laboral, anunció un ERE con 86 despidos en todas sus delegaciones.

La Sección Sindical de CNT comienza con las movilizaciones y señala que «detrás del ERE en Mediapost y los despidos, está la pretensión de la multinacional de continuar aumentando la subcontratación a la práctica totalidad del servicio, para obtener más beneficios a costa de imponer condiciones laborales abusivas».

LLEGADA DE MEDIAPOST AL ESTADO ESPAÑOL

Mediapost multinacional, dedicada a marketing relacional para grandes marcas comerciales y filial del grupo de correos francés, *La Poste*, fue creada en 2008 coincidiendo con el proceso de privatización del servicio postal francés, llevado a cabo por parte del exministro Sarkozy, proceso en el que *La Poste* parece ser que obtuvo beneficios fiscales.

En 2009 Mediapost comienza la expansión con la compra de principales empresas del sector en el estado español y durante todos estos años ha continuado con esta política de expansión, aumentando sus servicios, hasta prácticamente copar buena parte del sector.

Duplica en la actualidad los metros cuadrados que dispone desde su llegada y también sus beneficios, facturando en el 2018 más de 53 millones de euros.

POLÍTICA LABORAL; PRECARIEDAD Y SUBCONTRATACIÓN

Su política laboral desde su implantación, ha sido precarizar las condiciones de las plantillas subrogadas y no suficiente con ello, deshacerse de gran parte de las mismas una vez subrogadas, para posteriormente externalizar la producción en condiciones de explotación.

En estos diez años, en la delegación de Bizkaia el 80 % de la producción ha sido externalizada, destruyendo más de 60 puestos de trabajo de plantilla, estrategia empresarial aplicada también en todas las delegaciones, para continuar aumentando sus beneficios a costa de imponer peores condiciones de trabajo.

Muchas de las subcontratas no respetan los derechos básicos de los trabajadores (sin contrato, sin prevención...) como viene denunciando la Sección Sindical de CNT, situaciones que también se han denunciado ante inspección de trabajo.

LA ACCIÓN SINDICAL DE CNT

Desde el 2005, CNT ha contado con implantación en las dos empresas vascas subrogadas por Mediapost en 2009, sobre todo en BK Distribuciones en donde se consiguió a través de la movilización, unos acuerdos de empresa que supusieron

mejoras considerables en todas las materias para las trabajadoras y trabajadores, acuerdo que también repercutió en mejoras para la plantilla en la otra empresa también subrogada Sector MD.

Conquistas y derechos que fueron el principal impedimento por parte de Mediapost para la adquisición de estas empresas y acabar con ellos su principal objetivo, ya que consideraba costes elevados los derechos adquiridos logrados por CNT, que en principio Mediapost debía respetar tras la subrogación.

La defensa de nuestros derechos, la denuncia de la subcontratación y la prevención de riesgos laborales, han sido nuestras principales luchas de la sección sindical de CNT en Mediapost, para ello hemos llevado a cabo movilizaciones, convocatorias internacionales, huelgas, denuncias colectivas, una acción sindical continuada, que ha conseguido mejoras y el mantenimiento de nuestros derechos.

Durante estos más de 15 años de acción sindical de CNT en las diferentes empresas, se ha demostrado la efectividad de nuestro modelo sindical, frente a unos comités de empresa que, en su mayoría, no han sido capaces de dar una mínima respuesta ante la precariedad y la subcontratación, si no muy al contrario han avalado estas políticas patronales.

La acción directa de la Sección Sindical de Mediapost para la readmisión de los compañeros ha sido imparable: mesas informativas, piquetes, manifestaciones, concentraciones. / REPORTAJE GRÁFICO: BARAKALDODIGITAL - CNT BARAKALDO



ACUERDO CCOO Y UGT EN EL SIMA

Mientras la Delegación Norte se encontraba en huelga indefinida y quedaba por realizar otra reunión de la mesa negociadora, el 21 de enero se alcanzó un acuerdo entre la empresa y los sindicatos CCOO y UGT, sin contar con los y las afectados en el Servicio de Mediación y Arbitraje (SIMA). «Estas centrales asumen las razones de la empresa para aplicar el ERE y acuerdan realizar 71 despidos, manteniéndose los 10 despidos iniciales previstos para la delegación de Bizkaia».

Para CNT, «se trata un acuerdo nefasto para el presente y futuro de la plantilla de Mediapost».

El papel de estos sindicatos, ha sido avalar en los convenios de empresa la precariedad y ahora con la firma del ERE la destrucción de empleo con derechos, dejando en la calle a trabajadores con más de 15 años de antigüedad y abriendo todas las puertas a la subcontratación irregular, que estos sindicatos nunca han denunciado, siendo las muletas necesarias de la patronal para imponer sus intereses.

LUCHA CONTRA EL ERE Y LOS DESPIDOS

CNT comienza en solitario con las movilizaciones en Mediapost Norte nada más conocer las intenciones de la empresa y llama a la unidad a la plantilla.

Tras varias asambleas, por mayoría se decide convocar huelga indefinida en la delegación en Bizkaia con el apoyo de los tres sindicatos presentes en la empresa (CNT, ELA y una delegada de CCOO) siendo clara la postura de la asamblea de trabajadores y trabajadoras en la negociación con la empresa; cero despidos en Mediapost.

Tras ocho días de huelga indefinida y más de un mes y medio de movilizaciones en defensa de los puestos de trabajo, la empresa, reforzada por el acuerdo alcanzado en el arbitraje con CCOO y UGT el pasado día 21, se negó a reconsiderar los despidos y comenzó desde el 2 de febrero a hacer efectivas las rescisiones de los contratos.

Tras confirmarse que se mantenían el número de personas despedidas en la delegación de Bizkaia, la empresa decidió incluir entre ellos a representantes de CNT y miembros de la Sección Sindical en la empresa.



Concentraciones contra el ERE, por la readmisión de los despedidos a las puertas de Mediapost.

Desde CNT consideramos que «el despido de nuestros representantes en la empresa, incumple el propio acuerdo alcanzado en el SIMA, lo que consideramos una represalia contra nuestra sección sindical en Mediapost», represalia por su compromiso en defensa de los derechos de los y las trabajadoras.

Además, se da la circunstancia que «nuestro delegado se encontraba con reducción de jornada por cuidado de menor,

y la delegada de prevención, con un menor a cargo, también había solicitado la reducción de jornada».

CNT va a impugnar jurídicamente los despidos, y continua con las movilizaciones, exigiendo la readmisión de nuestros compañeros y denunciando las prácticas de Mediapost contra los derechos de las trabajadoras y trabajadores.

Por último, queremos agradecer los actos sindicales realizados en Zaragoza, Sevilla, Málaga, Bilbao y la solidaridad recibida de otros tantos sindicatos de CNT, también queremos animar a continuar con los actos de solidaridad en los diferentes intereses que tiene Mediapost, hasta la readmisión de los compañeros y compañeras de CNT, despedidos por hacer anarcosindicalismo.

¡La lucha continua, CNT tu herramienta!



PALABRAS ECONÓMICAS

José Luis Velasco

La fuerza de la clase trabajadora

NACIONALISMO y cultura (1937) de Rudolf Rocker es una de las obras más significativas del anarquismo, junto a *Teoría y Práctica del anarcosindicalismo* (1938) del mismo autor, que de una forma inteligente y sencilla explica que todos los derechos laborales y las conquistas sociales, económicas y culturales han sido y son productos de la capacidad organizativa, social, sindical e ideológica de la clase trabajadora. Y que su mantenimiento, desarrollo y conquista de nuevos progresos en la transformación social por la justicia económica y social, y de la lucha por la libertad y la igualdad real, solo depende de esta capacidad de actuación de la propia clase trabajadora.

De esta forma Rocker daba continuidad a la obra del precursor del anarquismo P.J. Proudhon en *La capacidad política de la clase obrera* (1864) y, con ellos, el anarquismo y el anarcosindicalismo actuales siguen afirmando que «la emancipación de los trabajadores/as será obra de los trabajadores/as o no será». La obra constructiva cumbre de la clase obrera la constituye la Revolución Social de las colectividades libertarias en España de 1936, obra de la capacidad organizativa, de lucha e ideológica de la clase trabajadora en la organización anarcosindicalista CNT, en la organización anarquista FAI, en la organización de la FIJL (Juventudes Libertarias), Mujeres Libres, Ateneos Libertarios, Escuelas Racionalistas, y cientos de organizaciones diversas de ideología anarquista.

Ni uno solo de los derechos conseguidos procede de la acción política del poder ni desde el poder de los gobiernos o de los estados. Todo lo contrario, la supresión y represión de los derechos de la sociedad solo procede del poder, de los gobiernos, de los estados.

La actuación ideológica de combate de las Ideas desde la ciencia y la razón, la cultura y el conocimiento cierto de las cosas, la difusión de un pensamiento libertario y abiertamente anarquista, es una tarea primordial en la conquista de nuestros derechos laborales en toda su extensión. La historia de las ideologías es la historia de la lucha de clases, y la interpretación de la historia también forma parte de la lucha de clases (*Interpretación de la Historia*, 1960, Gastón Leval).

«Diario de burgos», obligado a reconocer la sección sindical de CNT

POR LA SECCIÓN SINDICAL
MIRANDA DE EBRO

La pérdida de derechos laborales hace tiempo que ha dejado de ser noticia en *Diario de Burgos*. En los últimos años la plantilla no solo ha sufrido una reducción de salarios, sino que ha visto como la empresa despide a compañeros, amortiza plazas de jubilaciones, externaliza secciones e implanta jornadas interminables.

Ante la pasividad del comité de empresa, CNT ha decidido dar un paso al frente. La respuesta de *Diario de Burgos* ha sido negar un derecho fundamental como es la libertad sindical. Además de negarse a reconocer la sección legalmente constituida, el periódico ha comenzado una campaña de acoso al delegado de la misma, al que ha advertido en repetidas ocasiones de posibles sanciones.

El pasado mes de febrero, *Diario de Burgos* era obligado judicialmente a reconocer la sección. Aunque la sentencia desestima otras peticiones del sindicato, el fallo supone un paso importante en esta lucha y puede considerarse un triunfo,

sobre todo si tenemos en cuenta que nos enfrentamos a «EL JEFE», como se conoce en Burgos a Méndez Pozo, propietario del periódico y del grupo de comunicación Promecal.

Condenado en 1992 por corrupción a siete años de prisión de los que solo cumplió nueve meses, Méndez Pozo es uno de los empresarios más influyentes del país. Conocidas son sus estrechas relaciones con la cúpula del Partido Popular, fue pieza clave en el ascenso al poder de José María Aznar, es socio de un constructor vinculado a la Gurtel, y a través de su grupo mediático ha tejido también redes de contactos con el PSOE, lo que le ha llevado a ser beneficiado con importantes obras públicas tanto en Castilla y León como en Castilla y La Mancha. Entre los oscuros negocios que pesan sobre sus espaldas están el ruinoso aeropuerto de Ciudad Real o el bulevar de Gamonal, proyecto este último que motivó una masiva movilización en el popular barrio burgalés.

A pesar de la sentencia judicial que le obliga a reconocer la sección de CNT, *Diario de Burgos* continúa negando las reuniones solicitadas con la dirección, pone trabas para desarrollar la actividad sindical y mantiene sus amenazas sobre el delegado. ¡¡¡Contra el virus Méndez Pozo, CNT será la vacuna!!!



Concentración a la puerta de los Juzgados en Burgos. / CNT MIRANDA



Piquete del sector del manipulado almeriense en lucha por un convenio digno. / CNT ADRA

Lucha por un convenio digno en el sector del manipulado de Almería

POR F. CARPINTERO
ADRA (ALMERÍA)

No es la primera vez que los sindicatos «mayoritarios» convocan huelga sectorial en el manipulado. Lo hicieron en 2012 y en 2016. Sin embargo, siempre terminaron desconvocándola rubricando acuerdos muy por debajo de las reivindicaciones iniciales. Esto provocó un enorme malestar, decepción y cabreo entre las trabajadoras más combativas. Un sector altamente feminizado, caracterizado por unas condiciones de trabajo pésimas, salarios ínfimos, jornadas maratonianas y extrema precariedad.

Ya sea por la presión interna o externa, y por la propia voracidad de la patronal, que pretende otra vuelta de tuerca aumentando la jornada mínima obligatoria a 49 horas semanales, en esta ocasión UGT y CCOO han aguantado el pulso y se han resistido a firmar cambalaches. La huelga estalló los días 23, 24, 26 y 28 de diciembre del año pasado. Y si las mujeres son las protagonistas en la línea de producción, en la huelga también lo han sido integrando mayoritariamente los piquetes informativos en la puerta de las empresas.

Aunque la huelga no paró el 100% de la actividad, sí que tuvo un seguimiento muy notable. Los primeros sorprendidos fueron

los empresarios confiados en la habitual violencia estructural de las relaciones de trabajo para disuadir a las trabajadoras y trabajadores de secundarla. No fue así. La huelga cambió esto por unos días, y muchos empresarios, se pusieron nerviosos. Alentaron a sus periodistas a difundir en sus medios que la huelga tenía un seguimiento nulo. Al mismo tiempo, solicitaban a la Subdelegación del Gobierno la protección de la Guardia Civil para ellos y sus empresas. Algunas comercializadoras anunciaban una subida del 2% a su plantilla como medida disuasoria para que no secundaran la huelga. Desde algunas llegó a pedirse incluso a los propios agricultores, que envasaran sus propias hortalizas y, lo más grave, los incidentes que los empresarios más exaltados protagonizaban con los piquetes intentando atropellar o agredir a las huelguistas que secundaban el paro. En resumen, muchas molestias se tomaron para minimizar el efecto de una huelga que, según ellos, calificaban de nula. La CNT estuvo ahí, en los piquetes y movilizaciones.

La huelga ha vuelto a sentar en la mesa de negociación a la patronal y sindicatos, desde el 25 de enero. Sin embargo, las enormes reticencias de la patronal barruntan nuevas movilizaciones en el horizonte. Sería una pena que las organizaciones sindicales dilapidaran en la mesa el poder de movilización que han demostrado las trabajadoras, y se terminara rubricando un convenio que no esté a la altura de lo que está en juego: vida y salarios dignos.

ZONA LUMBAR

Enrique Hoz

Derogar

RETOMA las reuniones el Ministerio de Trabajo con ese espectro conocido con el apelativo de agentes sociales para tratar aquello que la Ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, ahora también vicepresidenta tercera del ejecutivo, dijo priorizar cuando asumió el cargo: derogar la reforma laboral de 2012.

La CEOE y la Cepyme no están por la labor de reanudar la negociación que, referente a la reforma, ya se inició antes de la pandemia. La excusa, válida para esquivar cualquier incomodidad, es muy simple: «no es el momento».

Se le llama reforma laboral a lo que en realidad no es ni más ni menos que modificar el Estatuto de los Trabajadores. Este texto que regula las relaciones laborales acaba de cumplir 41 años, bueno, el texto original, ya que a lo largo de su existencia ha sido objeto de sucesivas variaciones, es decir, reformas de mayor o menor medida, por tanto, utilizar el término derogar significa, evidentemente, una nueva reforma.

El día que se publique esta nueva reforma laboral, si es que llega a materializarse, vendrá justificada en el BOE por un preámbulo conocido como exposición de motivos. Yo soy de los que lee ese preliminar (qué pasa, cada uno coge el sueño como quiere), incluso me atrevería a defender que da mucho juego de cara a imaginar un monólogo para el Club de la Comedia. Triste es reconocer que a día de hoy las exposiciones de motivos siempre se han fundamentado en la adaptación para superar crisis económicas y para reducir el desempleo y, curiosidades de la vida, la receta, una vez desarrollada, ha supuesto que la precariedad campe a sus anchas dentro de las relaciones laborales.

En la exposición de motivos de la reforma laboral impuesta por el PP en 2012, varias fueron las frases que captaron mi atención pero no tanto como estas dos: «Las cifras expuestas ponen de manifiesto que las reformas laborales realizadas en los últimos años, aún bienintencionadas y orientadas en la buena dirección, han sido reformas fallidas». — «Ésta es una reforma en la que todos ganan, empresarios y trabajadores, y que pretende satisfacer más y mejor los legítimos intereses de todos».

Se persevera en un modelo considerado fallido y fruto del paroxismo tipo siglo XXI se hermanan los intereses de la Patronal y de la Clase Trabajadora... insisto, Club de la Comedia en estado puro.

La exposición de motivos de la próxima reforma... sueño placentero, risas garantizadas.



ANA NAN

EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES NO SOLO FUE LA LEY EN LA QUE SE RECOPILO LA REGULACIÓN GENERAL DE LOS DERECHOS Y DEBERES BÁSICOS DERIVADOS DEL CONTRATO DE TRABAJO INDIVIDUAL, SINO QUE FIJÓ LOS DERECHOS DE REPRESENTACIÓN Y EL SISTEMA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES BAJO LA LUPA

POR VICENTE GONZÁLEZ ESCRIBANO
SEVILLA

A

l nuevo régimen surgido en la Transición le apremiaba desmovilizar a una clase obrera que estaba en pie de guerra desde los últimos años del franquismo y que había logrado notables avances en derechos laborales. Debía evitarse que resurgiera un sindicalismo de confrontación, basado en la implantación real, donde las mejoras se pelean y arrancan a las empresas y al propio Estado, que hace visible la lucha de clases. Debía ser sustituido por un sindicalismo de «concertación», basado en la representatividad electoral, que participa en órganos de gestión estatales e instituciones, que concilia a las clases, engrasado con subvenciones y reforzado con liberados sindicales.

La Constitución mandataba regular por ley un Estatuto de los Trabajadores (ET), lo que sería aprovechado

para convertirlo, cuando se promulgue en marzo de 1980, en el instrumento legal esencial para apuntalar al sindicalismo de concertación.

El ET no solo fue la ley en la que se recopiló la regulación general de los derechos y deberes básicos derivados del contrato de trabajo individual, sino que fijó los derechos de representación y el sistema de negociación colectiva.

En cuanto a la representación colectiva, el ET reforzó lo ya iniciado en 1978, cuando al sistema creado en el franquismo para la elección de enlaces sindicales y jurados de empresa se le sometió a su propia «transición». Se constituyó una modalidad de representación indirecta, llamada *unitaria*, en la que a los trabajadores se les reduce al papel casi único de electores cada 4 años de candidaturas de listas cerradas que compiten en las *elecciones sindicales* para conformar los comités de empresa o delegados/as de personal. Una vez elegidos, estos representantes con derechos y competencias exclusivas serán los que tomarán todas las decisiones, sin tener que consultar a sus representados ni verse obligados a cumplir sus promesas electorales. Se otorga así prevalencia absoluta a la representación indirecta, se impide la participación directa de la plantilla y se dificulta enormemente la representación sindical que no pase por el tamiz de la representación unitaria. En coherencia con lo anterior, el ET apenas dota de contenido a las asambleas, limitándose a otorgarles la potestad de destituir (pero no sustituir) a los representantes unitarios y a elegir a las secciones sindicales que negociarán el muy restringido convenio franja.

Con respecto a la negociación colectiva, el ET legisla un tipo de convenio colectivo, llamado estatutario, al que se le confiere eficacia general y normativa. En

► SIGUE EN PÁGINA 12

▶VIENE DE PÁGINA 11

el ámbito de empresa o centro de trabajo la representatividad para negociar esos convenios se atribuye al comité de empresa o delegados/as de personal, y aunque se contempla que las secciones sindicales puedan intervenir, ello siempre pasa porque sumen la mayoría de miembros del comité de empresa o delegados/as de personal.

A niveles sectoriales los legitimados para negociar serán los sindicatos que reúnan las condiciones de ser *representativos*, es decir, que cuenten con un mínimo del 10% de los miembros de los comités de empresa o delegados/as de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio, o ser *más representativos*, que luego sería definido en la Ley Orgánica de la Libertad Sindical (LOLS) como los que obtengan, en ámbito estatal, al menos el 10% del total de representantes unitarios, o un 15% en el ámbito autonómico.

Con el objetivo de institucionalizar y encauzar el conflicto laboral, el ET impone a las partes que negocian el convenio estatutario el deber de negociar de buena fe. La parte receptora de la comunicación de la otra de su voluntad de iniciar las negociaciones sólo podrá negarse por causas justificadas y tasadas. Ya no es necesario forzar a una empresa o patronal del sector a negociar el convenio, sino que esta negociación se impone por imperativo legal.

La institucionalización sindical se termina de completar con la LOLS en 1984, donde a los sindicatos *más representativos* a nivel estatal se les confiere una privilegiada posición jurídica y se les concede «ostentar representación institucional ante las Administraciones públicas u otras entidades y organismos de carácter estatal o de Comunidad Autónoma que la tenga prevista», así como la legitimación para la negociación colectiva a todos los niveles, cesiones de inmuebles públicos, participación en los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos, etc, dejando abierta la posibilidad de que posteriores normas les concedan «cualquier otra función representativa que se establezca».

A ello hay que añadirle que al sindicato sin presencia en la representación unitaria se le impide negociar con la empresa los procesos de despidos colectivos, modificación sustancial colectiva de las condiciones de trabajo, traslados colectivos, medidas colectivas como consecuencia de sucesión de empresas, suspensiones colectivas del contrato de trabajo e inaplicaciones de convenio colectivo. Y se remata en la LOLS cuando se exige presencia en el comité de empresa para el acceso a la mayor protección, garantías y derechos de información y consulta que se conceden a los delegados de las secciones sindicales de empresas o centros de trabajo de más de 250 trabajadores.

Los efectos previsibles de este sistema fueron llegando de forma inevitable: descenso de la movilización obrera, reducción del número de huelgas, relegación del sindicalismo combativo a un nicho secundario o a momentos episódicos. Y con ello llegaron sus consecuencias.



LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE UN SINDICATO COMO CNT, QUE RECHAZA LA PARTICIPACIÓN EN LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN UNITARIA, SE HA CENTRADO EN LOS CONVENIOS O PACTOS «EXTRAESTATUTARIOS», ES DECIR, LOS QUE ESTÁN FUERA DEL ET

Desde su entrada en vigor, el ET ha sido reformado en numerosas ocasiones, bien mediante pequeños retoques o a través de grandes reformas laborales, muchas de ellas pactadas con los dos únicos sindicatos que lograron obtener la condición de *más representativos* a nivel estatal, CCOO y UGT.

Bastará con un somero repaso para comprobar cuáles han sido, a favor de la Patronal, los resultados de implantar el sindicalismo de concertación: se han multiplicado las modalidades de contrato temporal, se han legalizado las ETT, se ha abaritado la indemnización por despido y acortado su tope máximo, se ha suprimido los salarios de tramitación en casos de despidos improcedentes con indemnización, se han facilitado y aumentado las causas de los despidos, se ha recortado las prestaciones del FOGASA, ampliado la posibilidad de modificar por la empresa las condiciones de trabajo o de trasladar a sus empleados/as, se ha eliminado la ultraactividad de los convenios colectivos, se ha hecho prevalecer el convenio de empresa sobre el sectorial para facilitar así las rebajas salariales.

En el momento de escribir estas líneas se está negociando entre el Ministerio de Trabajo, sindicatos *más representativos* y patronales una reforma para revertir lo que han dado en llamar los «aspectos más lesivos» de la última reforma laboral, la perpetrada por el Gobierno del PP en 2012. Esta contra-reforma estaría limitada a reinstaurar la ultraactividad del convenio colectivo, restablecer la prevalencia del convenio sectorial sobre el de empresa, retoques en materia subcontratación y limitar el poder excesivo de la empresa mediante modificaciones unilaterales en las condiciones laborales. Como si no fueran «aspectos más lesivos» de la reforma de 2012 la rebaja de la indemnización por despido de 45 a 33 días por año trabajado, la eliminación de los salarios de tramitación cuando se indemniza y la facilidad de despedir. Por supuesto, de tocar la reforma laboral del PSOE de 2010 ni se habla.

Por otra parte, el actual Gobierno ha anunciado que uno de sus objetivos es elaborar un nuevo ET «del siglo XXI» que, mucho nos tememos, dejará en esencia intacto el sistema de representación y negociación colectiva antes descrito, puede que incluso reforzándolo.

Ante este panorama legal, la negociación colectiva de un sindicato como CNT, que rechaza la participación en los órganos de representación unitaria, se ha centrado en los convenios o pactos «extraestatutarios», es decir, los que están fuera del ET, también llamados de eficacia limitada. Son aquellos que regulan aspectos de la relación laboral pero que no reúnen todos los requisitos para ser calificados como convenio del ET, como por ejemplo el requisito de legitimación suficiente de los firmantes. Tienen naturaleza contractual y eficacia limitada a los firmantes del acuerdo y a los trabajadores que se adhieran expresamente al pacto.

Otra de las diferencias que existen entre los dos tipos de convenios es que en el extraestatutario no existe el deber de negociar de buena fe. Sin esta imposición legal, en la mayoría de las ocasiones la empresa no negociará un convenio extraestatutario que, por su propia naturaleza, vendrá a mejorar lo ya dispuesto en uno estatutario.

Para obligar a las empresas a negociar estos convenios existen diversas medidas de presión, pero sobre todas ellas destaca la huelga, que está reconocida como derecho fundamental en la Constitución pero regulado en una disposición preconstitucional, el R. D-L 17/1977 sobre relaciones de trabajo. El art. 8.2 del mismo establece que el Comité de Huelga y la empresa «deberán negociar para llegar a un acuerdo», y que «el pacto que ponga fin a la huelga tendrá la misma eficacia que lo acordado en Convenio Colectivo», extraestatutario —aclara la jurisprudencia— sin que tenga que ser incorporado a convenio estatutario (aunque pueda hacerse si se cumplen los requisitos).

Por tanto, la huelga es una herramienta fundamental para CNT no solo por motivos ideológicos, sino fundamentalmente prácticos. El legítimo y justificado rechazo a formar parte de la representación unitaria regulada en el ET nos conduce a adoptar la huelga como nuestro principal instrumento de negociación colectiva. Ello, además, casa perfectamente con el sindicalismo de confrontación que CNT quiere practicar. Muchos de esos pactos de fin de huelga han conseguido no solo mejoras salariales y sociales, sino algo incluso más importante: mejoras de derechos para las secciones sindicales, que consiguen de esta forma las garantías protectoras y los derechos de información y consulta que en principio la ley no les otorga de inicio, lo cual sin duda facilita la implantación y posterior acción sindical en mejores condiciones.

Es lógico prever que CNT seguirá reforzando sus capacidades de organizar y ganar huelgas, poniendo en ello todos los recursos económicos, de formación de militantes y de asesoramiento jurídico especializado que estén a su alcance. Y así, contra el nuevo *Estatuto del siglo XXI*, que se enjuagará la cara para permitir seguir retrocediendo hacia condiciones laborales del siglo XIX, la CNT persistirá en avanzar por la senda del sindicalismo combativo y la movilización de la clase trabajadora. Solo así se revertirán los retrocesos de los últimos 40 años e incluso avanzaremos algunos pasos hacia la emancipación.

RAULOWSKY

T

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LOS PACTOS EXTRAESTATUTARIOS

POR LA SECRETARÍA DE ACCIÓN SINDICAL Y JURÍDICA COMARCAL SUR MADRID

omando como punto de partida el papel que ha de tomar la sección sindical en los procesos de negociación colectiva y su consolidación en cada empresa o centro de trabajo donde estén constituidas, las perspectivas de una acción sindical con capacidad de éxito se amplifican por las múltiples posibilidades que en sí entraña nuestra propuesta sindical.

Los diferentes cambios que se han venido produciendo en el marco de la legislación laboral y, concretamente, los que afectan a la negociación colectiva han ido apuntalando progresivamente un modelo por el cual pierde poder la negociación colectiva sectorial en beneficio de la negociación en un ámbito inferior. Tanto es así que, a día de hoy, un convenio de empresa puede reducir las condiciones del convenio sectorial de ámbito provincial, autonómico o estatal, rompiendo la lógica anterior a estas últimas reformas, por la cual los convenios de rango inferior solo podían complementar las disposiciones y bajo ningún concepto, empeorarlas. Bajo este marco, la capacidad de representatividad de las *centrales sindicales de concertación*, que está en función del porcentaje de delegados/as obtenidos en comités de empresa (vía elecciones sindicales) se desmembra. Así, su *poder* se ve reducido en la representación única, y exclusiva, que el sistema diseñado en los *Pactos de la Moncloa* les otorgó como interlocutores del *Pacto Social* junto a las patronales y el Gobierno.

Este escenario constituye una nueva brecha, y ventana de oportunidad, en las posibilidades de las secciones sindicales de CNT en el ámbito de la empresa y centro de trabajo. Una oportunidad para que la representación directa de los/as trabajadores/as alcance mayor capacidad y fuerza en la negociación colectiva extraestatutaria, en función de nuestra implantación en las empresas. Es decir, una representación basada, y adquirida legítimamente, en el porcentaje de afiliación en relación al número total de trabajadores/as.

FUERZA SINDICAL DESDE LA BASE

Las secciones sindicales son el órgano de representación directa de la CNT en las empresas y todo su poder reside, y se cimenta, en el seno de los ámbitos productivos. Se obtiene la afiliación en el mismo espacio y lugar en el que se producen las relaciones laborales, sin estar supeditada a otros estamentos superiores, bien sean de las estruc-

turas jerarquizadas de los modelos *sindicales de concertación* o en el plano legislativo por el cual, se articula el modelo y la norma, como anteriormente hemos señalado.

La CNT y sus secciones sindicales adquieren así una dimensión centrada pre-

cisamente en la organización directa, sin intermediarios/as, de los/as trabajadores/as en sus empresas. Esto nos brinda la oportunidad excepcional de demostrar nuestra fuerza directamente frente a la empresa.

OPORTUNIDADES Y CORRELACIÓN DE FUERZAS EN LOS CONFLICTOS SINDICALES.

La capacidad de negociación no solo reside en el marco de la norma que nos otorga derechos en la representación colectiva de los/as trabajadores/as, sino en la complementación e implementación de estrategias jurídicas y sindicales propias, y adaptadas al terreno concreto en el que abordamos un conflicto sindical. Esto lo determinarán un amplio abanico de factores que se producen a diferentes escalas, y sobre todo, el punto de partida de la sección sindical en la empresa y su relación de fuerza construida en la afiliación, la implantación y consolidación de la sección sindical. Así como la actividad sindical proactiva y su intervención constante de mejora y reconocimiento de derechos frente a la política laboral de la empresa.

Intervenir en los planes de prevención y salud laboral, los planes de igualdad, en la política de contratación (contrataciones irregulares o en fraude de ley) prevenir y actuar ante el acoso, la conciliación familiar y los derechos de maternidad/paternidad, el cumplimiento de las tablas salariales, y su correlación directa con las categorías profesionales, los fraudes en las jornadas máximas laborales y la horas

de cualquier tipo contra los/as trabajadores/as, y máximo cuando estas se traducen en sanciones, acoso, suspensiones de empleo y sueldo y, como extremos, el despido.

Será nuestra actividad sindical en conjunción con nuestra implantación en la empresa la que nos dotará de mayor garantías jurídicas para nuestra participación en los procesos de negociación. Del mismo modo, y de forma pareja, todas las herramientas de acción sindical que podamos desplegar como forma de presión directa frente a la

NUESTRA ACTIVIDAD SINDICAL EN CONJUNCIÓN CON NUESTRA IMPLANTACIÓN EN LA EMPRESA SERÁ LA QUE NOS DOTARÁ DE MAYOR GARANTÍAS JURÍDICAS PARA NUESTRA PARTICIPACIÓN EN LOS PROCESOS DE NEGOCIACIÓN



ROSA FRAILE

extras no remuneradas, y actualmente todo lo relacionado con el teletrabajo y el trabajo a distancia, al igual que en los ERTE's y los ERE's para evitar por todos los medios la destrucción de empleo. Y en la defensa firme del sindicato cuando en la empresa se produzcan represas-

empresa, pasando estas por la comunicación y denuncia pública, la presión, el piquete y la huelga, entre otras medidas.

Nuestra relación con el entorno social y territorial es clave e indispensable para extender el conflicto sindical de la empresa hacia la

calle. En relación con su impacto socio-económico, con el empleo del territorio en cuestión y los apoyos y la solidaridad de los movimientos asociativos y colectivos cuando se declare el conflicto, estas relaciones son imprescindibles para la amplificación de las demandas y reivindicaciones, y su trascendencia y reflejo ante otras empresas del sector.

LIDERAZGO EN EL CONFLICTO SINDICAL

La presencia de las secciones sindicales de la CNT en los procesos de negociación son clave, principalmente, por tres razones:

La primera; porque garantiza que las decisiones y demandas del conjunto de la afiliación en la empresa serán tomadas y decididas en procesos de participación directa (asamblea de sección sindical o de trabajadores/as) y trasladadas y defendidas por los/as delegados/as nombrados/as para tal fin.

En segundo lugar; porque son un elemento extremadamente eficaz para controlar, vigilar y presionar a los *sindicatos de concertación*, que también estén representados, para que respondan a los/as intereses de los/as trabajadores/as y no culminen este proceso a la baja y con un resultado negativo para la plantilla.

Y en tercer lugar; frente a la empresa y sus *estrategias de pacto* para poder llevar a buen puerto sus planes y, por tanto, sus intereses.

No existe una estrategia única para las secciones sindicales. Esto dependerá, de nuevo, de todo este conjunto de factores pero lo que es cierto, y sin lugar a dudas, es que la ambición colectiva para intervenir con un papel relevante en los procesos de negociación y las perspectivas con las que trabajemos condicionarán nuestro lugar de intervención, sin ser relegados/as a un *tercer plano*, o como fuerza sindical «ajena» a la mesa de negociación. Si no como actor principal en la toma de iniciativa, de movilización de la plantilla, de contrapeso frente al resto de representantes y en el desarrollo las acciones jurídicas, tanto defensivas como ofensivas, durante el conflicto.

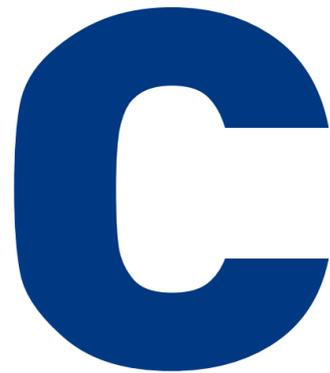
El acceso a los procesos de negociación no solo repercutirán directamente sobre el conflicto, o elemento que esté en disputa, sino que también nos abrirá otras oportunidades que influirán directamente en la consolidación de derechos y garantías de nuestra sección sindical, como pueden ser el acceso a la información en cualquier área de la empresa: económica y productiva, la contratación, los planes de igualdad o de salud laboral y otra serie de datos que nos serán muy útiles no solo frente al conflicto en concreto, también en las perspectivas y planes a corto y medio plazo de la actividad sindical en la empresa.

La experiencia y las victorias que los sindicatos de la CNT venimos materializando en diferentes sectores y por diferentes causas nos están demostrando que nuestro modelo sindical, además de eficaz, es indispensable. Rompe con las dinámicas de supeditación y pacto, y propone un cambio en la cultura sindical de la *representatividad* por un modelo independiente, autónomo, de participación y acción colectiva en la defensa de los derechos laborales y sociales.

BRECHA SALARIAL:

UNA CUESTIÓN MUCHO MÁS ALLÁ DE LOS DERECHOS LABORALES

POR LAURA LÓPEZ RUIZ
MADRID



ada 22 de febrero, Día de la Igualdad Salarial, surgen decenas de informes sobre la brecha salarial, los avances y las herramientas para acabar con esta forma de discriminación del hombre sobre la mujer. Cada año leemos lo mismo y nos da la sensación de que todos —trabajadores, empresas, administración— estamos terriblemente preocupados porque la brecha siga siendo de un 22 %. Es decir, que las mujeres cobran una media de 5.726 euros menos al año por el mismo trabajo, la misma formación y las mismas responsabilidades que un hombre. Pero, ¿esta preocupación es cierta?

Excepto este año por el retroceso del COVID —que ya debería ser una alerta de lo poco que nos importa la igualdad, ya que no tiene por qué afectar más a unos que a otros una crisis sanitaria si las cosas previas fueran igualitarias—, cada año nos congratulamos de que un dígito de ese porcentaje bochornoso baje. Ya poco se oye en este día el cálculo de que baja décima a décima la desigualdad cada año, pues tardaríamos ¿décadas? ¿siglos? en cobrar igual independientemente de nuestro género. Tres generaciones, se animan algunos a decir. Y sin tener en cuenta los extras, los pluses, los techos de cristal, los suelos pegajosos, la falta de promoción objetiva, etc. Eso sí no pasa nada, claro.

«LA BRECHA SALARIAL DESDE HACE AÑOS SIGUE SIENDO DE UN 22 %: LAS MUJERES COBRAN UNA MEDIA DE 5.726 € MENOS AL AÑO POR EL MISMO TRABAJO, MISMA FORMACIÓN Y LAS MISMAS RESPONSABILIDADES QUE UN HOMBRE»

Algo como la pandemia que ha puesto sobre la mesa que la precariedad tiene rostro de trabajador pero, sobre todo, de trabajadora. Según la Organización Mundial del Trabajo (OIT), en la segunda mitad del 2020 en España, se han reducido los salarios de las mujeres un 14,9 % frente al 11,3 de los hombres. Si ya cobraban menos, ahora cobrarán bastante menos. Lo mismo ocurre si analizamos los números de cuántas mujeres han tenido que pedir la jornada reducida para hacerse cargo de los cuidados —recordemos los cierres de colegios y centros de día en el confinamiento total y con el verano a las puertas—, cuántas han visto como su situación laboral no les permitía ni el consuelo del ERTE y cuántas han perdido su empleo directamente. De hecho la pérdida de empleo de las mujeres superó con creces al de los hombres el pasado año: un 18,4 % frente al 14,3 %.

Porque la precariedad es el gran impulsor de esta brecha salarial de género. Empezando por los llamados sectores feminizados. Empleos muchas veces tan necesarios que fueron calificados como esenciales en el Estado de Alarma pero que nunca son valorados monetariamente. Ni siquiera con contratos que ayuden a tener estabilidad, conciliar. Como la devastadora situación en la que se encuentran las limpiadoras del hogar, que ni trabajadoras en sí parece que se las considere. ¿Y por qué no hablar de la brecha de género que hay en las tareas del hogar? Que la tasa de mujeres que hay activas en el mundo sea del 45 % frente al 75 % de los hombres también se explica si miramos de puertas para dentro.

Dependiendo de cada país, las cifras cambian, pero siempre tienen el mismo titular: las mujeres trabajan más dentro de casa y reciben menos fuera del hogar. Se trata de un promedio de 2,7 horas al día las que realizan las mujeres frente a los hombres en las tareas domésticas, en el cuidado de dependientes y sin contar con el trabajo de la llamada «carga mental» (estar pendiente de lo necesario para la familia). Si ellas ya realizaban hasta el 75% de las tareas del hogar antes de la pandemia, no es raro imaginarse quién se tuvo que poner al frente de todas las tareas con la crisis sanitaria, social y económica que empezó ahora hace un año.

Como un círculo que se retroalimenta, vemos que cualquier urgencia es suficiente para olvidarnos de la igualdad de la mujer. Si alguien tiene que quedarse en casa y la mujer ya cobra menos, tiene menos jornada o su contrato es menos estable, ya tenemos ganadora (quiera o no) para hacerse con el cuidado de los hijos, mayores o animales. Si esta mujer, sale del mercado laboral para estas tareas, cuando entre tendrá que empezar de nuevo, teniendo peor salario, menos estabilidad, más precariedad. Así que cuando venga la próxima crisis familiar, ¿adivinas qué carrera profesional va a tener que volver a pausarse?

Se trata de la brecha salarial, además de una desigualdad que es más grande cuanto mayores son las trabajadoras sobre las que lo analizamos. No solo se ha perpetuado la discriminación sexista en sus empleos —rara vez bien remunerados, con posibilidades muy re-

«COMO UN CÍRCULO QUE SE RETROALIMENTA, VEMOS QUE CUALQUIER URGENCIA ES SUFICIENTE PARA OLVIDARNOS DE LA IGUALDAD DE LA MUJER. SI ALGUIEN TIENE QUE QUEDARSE EN CASA Y LA MUJER YA COBRA MENOS, TIENE MENOS JORNADA O SU CONTRATO ES MENOS ESTABLE, YA TENEMOS GANADORA (QUIERA O NO) PARA HACERSE CON EL CUIDADO DE LA CASA, LOS HIJOS, MAYORES O ANIMALES»

motas de ascender, con la dificultad de que su criterio sea visto a la hora de coordinar a compañeros hombres, sin importar lo formadas que estén cuando solo quieren secretarías en las oficinas o mano de obra ágil y barata en la fábrica, etc. — si no también en sus jubilaciones. La miseria que arrastran las mujeres que han trabajado toda su vida pero que no cotizaron, las que lo hicieron pero tuvieron que dejar de hacerlo cuando fueron madres por mandato de la sociedad, las que tuvieron que soportar humillaciones, degradaciones y violencia porque el sustento de sus hijos dependía de ese trabajo precario.

Todas ellas cuentan ahora con una pensión de viudedad, una pensión contributiva, una prestación asistencial. En el mejor de los casos, cuando su retribución por jubilación dependa del trabajo, esa brecha salarial representará que cobren menos pensión que

sus compañeros de empresa. Una media de 883 euros para ellas, 1225 para ellos. ¿Quién recibe pensiones de viudedad? El 90 % son mujeres. Es cierto que son datos que las generaciones anteriores han arrastrado, pero ¿significa que las nuevas generaciones están libres de sexismo en el trabajo?

Este espacio se queda corto para tratar todos los mecanismos patronales para discriminar a las mujeres, toda la falta de solidaridad de los demás compañeros ante estas situaciones patriarcales e, incluso, la falta de visibilización de este sexismo. Tanto como haría falta para desgranar el lavado de cara que se está haciendo en la llamada economía digital o los eufemismos en inglés que impulsan desde la prensa burguesa para tapar que los jóvenes tienen lo mismo que lo mayores: precariedad. Y nosotras seguimos siendo las peor paradas.



LaRara

DE ROSITAS

Rosa Fraile

Mujer y sindicalista

QUE LAS MUJERES ocupemos el espacio sindical es importante para avanzar en igualdad y minar al patriarcado. Sin embargo los procesos de negociación están dominados por hombres y tengo la impresión de que nos cuesta incorporarnos a este área de trabajo. Es un terreno muy patriarcal y lleno de testosterona. ¿Me equivoco? ¿Qué presencia tenemos las mujeres aquí? Venga ¿cuántas mujeres sindicalistas puedes nombrar? Pensé en voz alta deseando que aparecieran esos nombres de mujeres de hoy, con relevancia sindical y presencia en las mesas de negociación. Cuesta ¿verdad? ¿En la TV he visto alguna? Pensaba y solo surgían nombres de grandes mujeres históricas, desde Flora Tristán a Teresa Claramunt, o las cigarrereras hermanas Micaela y Ángela de Castro asesinadas por los fascistas.

En el s. XIX y primer tercio del s. XX negociar no consistía precisamente en sentarse en torno a una mesa para alcanzar un acuerdo con la patronal. Desde el origen del sindicalismo las mujeres estuvimos en la lucha organizada peleando por los derechos de la clase trabajadora. Lideramos combates, protagonizamos revueltas, huelgas, barricadas y llevamos antorchas incendiarias. Fuimos un contrapoder frente al capital, nos encarcelaron y asesinaron por ello. Y sin embargo éramos las convidadas de piedra en la firma de acuerdos y pactos.

Los tiempos han cambiado y no solo la acción directa toma otras formas, sino que tenemos perfectamente regulada y normatizada la negociación con la patronal, nos sentamos frente a frente y discutimos con el empresariado. ¿Qué mujeres están ahí? ¿Seguimos siendo la convidada de piedra?

Tuve que pedir ayuda y así conocí a otra gran mujer sindicalista y de CNT Isabel Hernández Marichal (1909-1983). Pero ¿hoy por hoy? Bien, la ayuda me dice que sí, pocas son pero haberlas haylas! Así descubrí que además de Ana Sigüenza (CNT), ha habido otra mujer al frente de una organización sindical, Ainhoa Etxaide (LAB). Y que en los últimos años de ERES y ERTES destacó una trabajadora de Coca-Cola y hoy política (Mercedes Pérez).

Cada vez son más las mujeres presentes en los procesos de negociación con la patronal, también en CNT. Tenemos grandes compañeras trabajando de lleno en sindicalismo, lo sé. He leído y oído sus palabras, conocido en congresos y seminarios. Admiro sinceramente su arrojo. Espero que sus nombres resuenen y nos enseñen a las demás a adquirir fortalezas que nos permitan ir copando este espacio a priori tan duro y áspero. Un campo de batalla en el que se enfrentan no solo al capital, sino también al patriarcado.

EL PACTO DE TOLEDO, TRAICIÓN A LA CLASE TRABAJADORA

POR LAURA MAEZTU
MIRANDA DE EBRO



Antes de hablar de la inminente nueva reforma, recordemos otro acuerdo acontecido durante la transición y la repercusión que tuvo en el movimiento obrero. En un contexto de creciente conflictividad laboral y por tanto social, con unos sindicatos ilegales o recién legalizados, la potencia y fuerza de la lucha obrera era capaz de conseguir importantes mejoras, a la contra la patronal quería acabar con esta dinámica de aumentos salariales que, según ella, era insostenible, y afirmaba que sólo se podría salir de la crisis mediante la contención salarial, austeridad en el gasto público,... Como hemos podido comprobar, esto ha sido como un mantra para la patronal y el Estado hasta día de hoy. Entre 1976 y 1977, aunque las huelgas eran ilegales, se multiplicaban. Aunque eran respondidas con represión policial, cárcel, a golpes de porra y balas, el movimiento obrero no cedía. Bajo la amenaza de la patronal y la intervención del gobierno proponen hacer un pacto «social», engañoso el término. Con el consentimiento de las cúpulas sindicales y del resto de partidos políticos, llegó el primero de muchos pactos. No son pactos y mucho menos sociales, me martillea cada vez que lo escucho. Es un acuerdo tomado en despachos, donde las personas afectadas no hemos intervenido. La intención de este preámbulo no es otra que recordar que la fuerza del movimiento obrero es imparable si se une y no cede.

El Pacto de Toledo, propuesta por la antigua Convergencia i Unió en 1994 y aprobada al año siguiente, con 15 «recomendaciones» para la mejora del sistema público de pensiones, lleva una larga trayectoria de abusos hacia la clase trabajadora. Otra vez nos toca reforma y como siguen sosteniendo, su objetivo es tomar unas medidas que procuren la sostenibilidad del sistema

► EL PACTO DE TOLEDO, APROBADO EN 1995, CON 15 «RECOMENDACIONES» PARA LA ¿MEJORA? DEL SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES, LLEVA UNA LARGA TRAYECTORIA DE ABUSOS HACIA LA CLASE TRABAJADORA

► LA MITAD DE LA POBLACIÓN, LAS MUJERES, QUE REDUCEN O INTERRUMPEN SU JORNADA LABORAL PARA CUIDADOS Y ACUMULAN MÁS CONTRATOS TEMPORALES, A LA HORA DE JUBILARSE SE AGRAVA LA BRECHA DE GÉNERO

► EXIGIR UNAS PENSIONES MÍNIMAS DE 1084 €, Y LIMITAR SUS MÁXIMOS, CALCULÁNDOLAS EN BASE AL PATRIMONIO ACUMULADO DURANTE LA VIDA

LAS 20 RECOMENDACIONES DEL PACTO DE TOLEDO PARA LA REFORMA DE LAS PENSIONES PÚBLICAS

- R. 0 | Defensa del mantenimiento y mejora del sistema público de pensiones
- R. 1 | Consolidación de la separación de fuentes y restablecimiento del equilibrio financiero
- R. 2 | Mantenimiento del poder adquisitivo y mejora de las pensiones
- R. 3 | Fondo de reserva
- R. 4 | Integración y convergencia de regímenes
- R. 5 | Adecuación de las bases y periodos de cotización
- R. 6 | Incentivos al empleo
- R. 7 | Modernización e información al ciudadano
- R. 8 | Gestión del sistema
- R. 9 | Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social
- R. 10 | Lucha contra el fraude
- R. 11 | Contributividad. Tanto cotizas tanto recibes
- R. 12 | Edad de jubilación
- R. 13 | Prestaciones de Viudedad y Orfandad
- R. 14 | **Suprimida.** Fiscalidad
- R. 15 | Solidaridad y garantía de suficiencia
- R. 16 | Sistemas complementarios
- R. 17 | Mujeres y Seguridad Social
- R. 17 bis | Juventud y Seguridad Social
- R. 18 | Personas con discapacidad
- R. 19 | Trabajadores migrantes
- R. 19 bis | Seguridad Social y economía digitalizada
- R. 20 | Control parlamentario, seguimiento, evaluación y reforma del Pacto de Toledo

público de pensiones, pero el objetivo es seguir con su línea de actuación de ajuste, reconversión, aumento del poder empresarial y recorte de los derechos laborales. Así ha sido desde principios de los 80.

La patronal ha impuesto sus condiciones y el Estado actúa gestionando el sistema capitalista al dictado de la banca y las empresas, las cúpulas sindicales tomaron el camino de los pactos y la desmovilización utilizando el argumento «del mal menor».

En este asunto, el ejército y la iglesia, no tienen nada que temer. En ningún momento se han recortado gastos para ellos.

Esta relación entre el capital y el trabajo sometida a leyes neoliberales ha conseguido dismantlar nuestros derechos y conquistas bajo la excusa de la crisis económica. Esta economía que, cada vez más, no produce ni aporta nada a la sociedad, como es la economía financiera, donde el mercado es especulativo y altamente peligroso y opaco, en el que se enriquecen a nuestra costa sin generar riqueza. Dejándonos poco a poco sin apenas espacio para maniobrar contra el capital, que lleva años con sus gobiernos lacayos dismantlando todos los servicios públicos en pro de su privatización, mercantilizando así todas las facetas de nuestras vidas y donde tanto tienes, tanto vales.

El último informe presentado por la Comisión del Pacto de Toledo, aprobado por el Congreso, con recomendaciones como impulsar la implantación efectiva de los planes complementarios de pensiones, que no significa otra cosa

que privatizar las pensiones mediante planes privados de empresa gestionados por Bancos, CCOO y UGT, y en el País Vasco, por ELA y LAB.

Otra medida, la edad de salida efectiva del mercado de trabajo debe aproximarse tanto como sea posible a la edad ordinaria de jubilación legalmente establecida y apuesta por revisar el acceso a la jubilación anticipada. Mientras el paro crece y crece entre la población más joven, en muchas ocasiones teniendo que emigrar, nos recomiendan trabajar hasta los 67 años.

Se aumenta el periodo de cotización utilizado para calcular la pensión, así la cantidad a percibir merma considerablemente, antes de la primera reforma en 1985 era suficiente tener 65 años para tener una jubilación del 100%, ahora quieren subir el periodo de cotización a 25 años. Además, teniendo en cuenta que la mitad de la población, mujeres, son las que más reducen su jornada laboral para cuidados, más contratos temporales acumulan, o más interrumpen su carrera profesional por maternidad y/o cuidados, cuando llega la hora de jubilarse, la brecha de género se agrava.

Medidas que para nada contribuyen al bienestar de la clase obrera, que responden a intereses financieros y empresariales que nunca tienen suficiente, enfermas de poder, son insaciables.

Debemos rechazar firmemente estos pactos, derogar las reformas laborales y de pensiones del 2010 y 2012 inmediatamente, exigir unas pensiones mínimas de 1084€, y limitar el máximo en las pensiones, calculándolas en base al patrimonio acumulado durante la vida, debemos decir basta a todos los abusos contra la clase trabajadora.

Llevamos muchos años frente a un deterioro constante y consciente de los servicios públicos, sanidad, educación, pensiones, residencias,... Estas salidas a las crisis, no pueden seguir siendo antisociales y debemos dejar claro que la clase trabajadora, es la que las sufre, pero también es la única que las puede hacer fracasar.

Los mal llamados agentes sociales, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT llevan desde la primera reforma lucrándose con los sacrificios de la clase trabajadora. Cada vez que se habla de austeridad, nosotras y nosotros temblamos y los «agentes sociales» se frota las manos. No hace falta ser parada o parado para vivir en la pobreza, ya estamos viendo que vivimos en la supervivencia y las colas del hambre son cada vez más largas, incluso trabajando. Llevan diciendo más de 40 años que para crear empleo estable había que abaratar el despido y precarizar los derechos, demostrándose en cualquier caso que llevamos más de 40 años empobreciéndonos poco a poco, per-

diendo cada derecho, que son nuestros, poco a poco. Más de 40 años pidiéndonos un pequeño sacrificio, tras otro y otro, mientras la patronal sigue engordando sus beneficios. Ya no nos quedan pequeños sacrificios que poder hacer, el hambre está en nuestras puertas, los desahucios, la falta de recursos públicos, sanidad, educación,... y la banca, la patronal, el gobierno, las cúpulas sindicales pretenden que sigamos sacrificándonos. Ahora mismo las condiciones laborales y sociales, son mucho peores que las de nuestras madres y padres, generación que dejaba un trabajo con contrato fijo y encontraba otro similar. A mi generación le tocó ir de ETT en ETT buscando que alguna empresa te hiciese un contrato fijo.

DE SEGUIR ASÍ, NO DEJAREMOS NI LA ESPERANZA A LA GENERACIÓN QUE NOS SUCEDE

La clase trabajadora es la primera rueda del engranaje de la economía, no la de abajo, es la primera. Sin los trabajadores y trabajadoras ningún estado, ni empresa sirve para nada. Exijamos lo que nos pertenece, la importancia que merecemos, nuestro derecho a una vida digna. Exijamos propuestas propias y nunca más pactemos miseria, ni con miserables.

Biblioteca sindical y jurídica

ESTADO DE ALARMA

- nº 1 ERTE's de fuerza mayor
- nº 2 ERTE's por causa objetiva
- nº 3 Teletrabajo
- nº 4 Empleadas del hogar
- nº 5 Contrato temporal, obra y servicio

LABORAL-SINDICAL

- nº 6 Trabajo a distancia y teletrabajo
- nº 7 ERE's Despidos colectivos
- nº 8 ERTE's Suspensión temporal de empleo
- nº 9 Tipos de contratos
- nº 10 Tipos de despidos y extensión de contrato
- nº 11 Derechos laborales básicos

descárgatela comarcalsur.cnt.es

LA HUELGA GENERAL,

POR INMA SÁEZ DE CÁMARA
VITORIA-GASTEIZ



La huelga general es un derecho subjetivo regulado consistente en el paro de la actividad laboral promovido tras acuerdo por parte de los y las trabajadoras. Durante su duración, la relación jurídica entre personas trabajadoras y patronales queda suspendida. Por tanto, también queda suspendido el derecho a percibir un salario. Es decir, el derecho a la huelga tiene un precio para quien lo ejerce. El asunto no es baladí teniendo en cuenta la precariedad salarial de multitud de tareas. Tampoco lo es la necesidad del acuerdo, en un panorama dibujado por la inestabilidad laboral, el triunfo de los privilegios, el nomadismo impuesto por la temporalidad, y la fragilidad relacional que abunda en los centros de trabajo. Los costes para los Estados y la patronal están aún por demostrar. A menudo, la carga de trabajo es diferida y subsanada al finalizar el período de huelga y los gastos son sufragados entre personas trabajadoras y población beneficiaria.

La eficacia de la huelga general como herramienta de lucha para el sindicalismo de combate queda probada por los encorsetamientos a que ha sido sometido este derecho. Tanto la prohibición de las huelgas salvajes como el establecimiento de los servicios mínimos dan cuenta de ello. Dice el diccionario que salvaje es aquello que crece sin cultivar o sin domesticar; que es lo cruel, y lo inhumano. Se trata de algo difícilmente medible pero deviene comodín susceptible de ser usado arbitrariamente para reprimir, tergiversando asuntos de naturaleza ética y social y mostrándolos como delictivos. Es concepto fácilmente aplicable a muchas de las medidas que adoptan Estados y patronales. Sin embargo, éstas siendo salvajes se nos presentarán como necesarias en términos de defensa de los intereses, que aun siendo de unas pocas personas, los de los oligarcas, serán disfrazados de comunes.

Trabajadores y trabajadoras ejercemos el derecho a la huelga cuando otras vías han sido agotadas o cuando estamos, nosotros mismos, agotados. La huelga es reivindicación no escuchada y demostración de fuerza. Una mirada rápida a las estadísticas del Estado español da cuenta de las siguientes cifras anuales desde el año 2005 de huelgas convocadas: 669; 779; 751; 810; 1.001; 984; 777; 878; 994; 777; 615; 641; 730; 726; y, 898 en 2019. La relación de jornadas no trabajadas por persona oscila entre día y medio y casi cuatro días. Que las finalizaciones de las huelgas acontezcan sin acuerdo es la tendencia general. Para quienes se refugian en el inmovilismo y la desesperanza, serán datos suficientes para asegurar que ese no es el camino adecuado. Sin embargo, quiero defender la huelga general no solo como medida impostergable, sino como herramienta de supervivencia, en un escenario en el que trabajamos para ser pobres y en el que nuestras voces no se oyen porque muchos ruidos las anulan.

Uno de esos ruidos es la casi gratuidad del despido que suena al ritmo de la dilación de los conflictos laborales en los tribunales de lo social. Otro sería la flexibilidad laboral,

que como estrategia de control de nuestros cuerpos y nuestras vidas conviene a las tecnologías de gobernanza neoliberal, y que, sobre todo, se ensaña con ciertos colectivos: la juventud —laboratorio de experimentación de la explotación; las mujeres —territorio para la discriminación, la esclavitud y la opresión, productivas y reproductivas; y, la población migrante —convertida en muro de contención moldeable al antojo de los intereses de la patronal, y susceptible de traducirse en clave expiatoria frente a los males del resto de la clase trabajadora.

Pero no son los únicos ruidos. Las personas desahuciadas, desempleadas, desposeídas, y desheredadas emergemos en escena como resultados de trayectorias y cuestiones individuales y no lo somos. La desvinculación entre consecuencias del fracaso de un sistema explotador y sufrimientos de millones de personas libera de responsabilidades a los Estados y a la patronal. Quedan exentos impunemente en su aberrante dejación de funciones, y se exculpa su avaricia insaciable. Ahí radica la importancia de la huelga general; una huelga en la que participemos ciudadanas y ciudadanos, con empleo o sin él, más allá del sector y del municipio, sin producir y sin consumir.



LOLOMOTION

ACCIÓN Y LUCHA

LA EFICACIA DE LA HUELGA GENERAL COMO HERRAMIENTA DE LUCHA PARA EL SINDICALISMO DE COMBATE QUEDA PROBADA POR LOS ENCORSETAMIENTOS A QUE HA SIDO SOMETIDO ESTE DERECHO

Por último, otros ruidos abundan cuando a las huelgas responden deslegitimando razones de fondo; minimizando motivos que las originan; sobredimensionando los disturbios, mostrándolos como vandálicos; y, criminalizando la protesta social.

Cuando trabajar no es suficiente para vivir dignamente, y nos sermonean con austeridades que nos ahogan al tiempo que desahogan a quienes menos lo necesitan, la huelga se convierte en herramienta de supervivencia ante la deriva despótica, salvaje y neoliberal adoptada por la patronal y los gobiernos.

Asistimos a la desposesión material de los derechos tradicionalmente asociados a la condición de personas trabajadoras, que nos permitan alcanzar y mantener unas mínimas condiciones de vida dignas. Concorre la desposesión de coherencia entre las experiencias y proyectos de vida, en relación a lo laboral por oposición a lo no laboral. Es,

además, desposesión que abarca pasados y presentes, proyectándose en futuros imposibles. Por eso, la huelga es única herramienta de supervivencia, porque seremos los próximos y las próximas en el despojo, sustituibles como bien nos enseñaron en el centro de trabajo. Es la huelga general la que contesta rebelde a la trampa que nos han tendido queriéndonos hacer creer que eran las subjetividades y las significatividades identitarias lo perentorio. Nada más significativo y apremiante que querer comer cuando tenemos hambre, dormir bajo un techo cuando estamos cansadas y ser atendidas en un hospital si no estamos bien.

Será huelga general para demostrar que somos fuerza social, cuerpo mayor y más potente que la suma de sus partes. Será huelga general vivida como posibilidad de transformación social y antesala de la revolución social.

FUNÁMBULOS

Ana M. Sigüenza

Nuevo modelo, más viejo y más sucio

NUESTRO MODELO de pensiones públicas, se considera de reparto y mixto, pero no por lo que mucha gente cree, sino porque combina el contributivo con el asistencial (universal), financiado por el Estado. Es intergeneracional, porque la generación activa financia la pasiva. Y ¿Qué pasa si la activa genera más ingresos de lo que requiere la pasiva? Pues, a la hucha, o sea, al Fondo de Reserva. Cada persona no cotiza para su propia pensión, a diferencia del modelo de capitalización, pero requiere un «pacto intergeneracional tácito», mediante el cual, trabajadoras y trabajadores en activo contribuyen a los ya jubilados con el compromiso de que también recibirán pensión cuando les llegue la edad. Tan elemental, como desconocido para la mayoría. La manipulación está servida.

La defensa del sistema público de pensiones no rebosa de jóvenes. Un error que pagarán caro cuando llegue su edad de retiro, por falta de una imagen real de cómo funciona esta máquina.

Pese al saqueo, ¿no es contradictorio decir que falta dinero para las pensiones públicas y desgraven los planes privados? Con salarios suficientes y mayor estabilidad laboral, el sistema público de pensiones seguiría con superávit. Y los mismos saqueadores (Rajoy vació la hucha en 5 años, 75.000 millones) nos dicen que el sistema no es viable. ¡Ja!

No contento con el Pacto de Toledo, reformas laborales y de pensiones, el PSOE fichó a un valedor de planes privados de empresa, aumento de edad de jubilación y recorte de prestaciones. Escribá ya aprovechó el confinamiento duro para pasar Clases Pasivas al Régimen General. El gran *escrivazo* está servido, aprovechando la pandemia como ariete contra las pensiones públicas. Abramos los ojos: Las pensiones privadas, de empresa o no, son una estafa para la trabajadora, para el trabajador.

Este modelo, más viejo y más sucio, es un traje especialmente diseñado para ti, compa joven. ¿Te lo vas a plantar?

EL CUARTO OSCURO

Fernando Verdura

La Razón y Tu Fuerza

¿SE ACUERDA alguien, que hace unos meses se celebraba y se decía, que se iba a derogar la Reforma Laboral de 2012? Lo firmaba nada menos que BILDU. Toma castaña. Era antes de unas elecciones de esas.

En fin, las cosas siguen más o menos..., y se me ocurre: ¿no habría que recordar también las Reformas Laborales que se llevan desde 1977?, que yo en esto de los Pactos ya he perdido la cuenta. Aunque siempre tienen algo en común y se resumen en esto: facilitar el despido, para crear empleo. Y a cambio las Centrales Representativas, obtienen el estatus de representantes legítimos. Ahí va. Gran idea. ¿Y qué demuestra esto? Que los políticos no van a derogar nada, y que si derogan algo, por otro lado nos la meterán retorcida, previa negociación con representantes legítimos y todo eso. Y la imagen que trasladan a la patronal estos representantes, es de que somos unos primos. Débiles.

Hablaban de derogar... Os informo que la Reforma Laboral de 2012 ha sido derogada YA en muchas empresas. Lo hicieron plácidamente los trabajadores y trabajadoras, organizándose en sindicatos, plantando la batalla a sus patrones, sentándoles en una mesa, forzándoles a firmar medidas que les benefician y que excluyen el articulado de la Deforma de 2012.

¿Y esto que nos enseña? Pues que es necesaria la organización sindical alternativa, real y práctica al sindicalismo de Comités de Empresa. Que hay que dar prioridad por parte de los activistas a la Directa, empresa por empresa, sin piedad. Esa es la única manera de acabar con las brechas salariales, con los sueldos a la baja, con la precariedad, con los accidentes laborales, con los recortes y despidos masivos. Hay que controlar los contratos, a quién se contrata, el cómo y por cuánto. Hay que saber cuánto dinero entra en la empresa, cuánto sale y a dónde va y a qué se dedica. Esa es tu tarea política como trabajador, en tu sindicato. Porque de ahí salen tus derechos.

Basta de legislaciones tramposas. Sin una plantilla unida bajo el paraguas de la organización, del sindicato, no hay legislaciones laborales socialistas que valgan. Porque la patronal, rica, fuerte, egoísta, avariciosa, despiadada, defiende sus conquistas, sin piedad, y solo cede ante la fuerza. Gobiérne quien gobierne la prioridad es esta: la conquista de nuestros derechos es producto de nuestra potencia, de nuestra organización. No basta con tener razón. Es necesaria tu fuerza.

CONOCE TUS DERECHOS, ORGANÍZATE Y DEFIÉNDELOS

POR JAVIER DOMÍNGUEZ VALLADOLID

D

Desde estas líneas pretendemos hacer un repaso a un par de situaciones nada agradables que se nos plantean en más de una ocasión en nuestros puestos de trabajo. Saber los pasos que tienen que dar las empresas para comunicarlos y aplicarlos, por supuesto conocerlos y a la vez tener claro cuáles son las medidas que tenemos en nuestras manos para poder revertirlos resulta imprescindible para intentar salir lo más airoso posible.

Vamos a hablar de las *modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo* que aun pudiendo traer consigo aspectos beneficiosos, por desgracia no siempre suele ser así, y también del temido *despido*, «espada de Damocles» que gracias a las sucesivas reformas laborales hace que desde el momento que entramos en la empresa siempre sobrevuele nuestras cabezas.

A lo largo de nuestra vida laboral es muy posible que nos tengamos que enfrentar a estas dos situaciones en solitario, el hecho de formar parte de una plantilla desorganizada y débil hace que la corriente del entorno nos arrastre hacia una apatía que hace que, aunque consideremos la medida como injusta o desproporcionada, lo asumamos.

Aunque no puedas encontrar a l@s compañer@s (con mayúsculas) en el trabajo

sí puedes hacerlo en el sindicato. El mero hecho de estar afiliado/a hace que dentro de la empresa sientas que no estás sola. El sindicato te aporta formación, asesoría, acción y apoyo mutuo.

Lógicamente, no podemos olvidar la importancia de la creación de secciones sindicales que ante estas dos medidas (u otras muchas) hace que podamos enfrentarlas de forma colectiva, aunque sean de aplicación individual en más de una ocasión. Gracias a la sección podemos anticiparnos a esa medida e incluso es posible que muchas empresas no se planteen si quiera aplicarlas para evitar la conflictividad laboral de una plantilla organizada.

MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO (MSCT)

Tal y como recoge el Estatuto de los Trabajadores (ET) la dirección de la empresa, siempre que existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar MSCT de forma unilateral. Se considerarán tales, las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa. No obstante, no se puede a través de este procedimiento limitar derechos reconocidos en el convenio colectivo.

Tendrán la consideración de MSCT, entre otras, las que afecten a las siguientes cuestiones: jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de trabajo y rendimiento, sistemas de remuneración y cuantía salarial.

Las MSCT podrán afectar a las condiciones reconocidas a l@s trabajador@s en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

Tendremos que tener en cuenta que estas MSCT pueden tener carácter individual o colectivo. Para que sean catalogadas como colectivas en un periodo de noventa días: afectarán a un número de trabajadores superior a diez en las empresas que ocupen menos de cien trabajadoras; el 10 por 100 del número de trabajadoras de las empresas que ocupen entre

DESPIDOS

Conozcamos primero los tres tipos de despidos que existen:

—**Disciplinario:** Es aquel en el que la empresa toma la decisión de rescindir el contrato a causa de un, según ella, incumplimiento grave por parte del trabajador/a, las causas vienen estipuladas en el artículo 54 del ET, aunque el convenio colectivo puede ampliarlas.

No conlleva ninguna clase de indemnización y no exige tiempo de preaviso.

—**Objetivo:** Se considera como despido objetivo todo aquel por el que se procede a la extinción del contrato de trabajo por razones técnicas, organizativas, de producción o económicas que justifique la empresa. Las causas que motivan este tipo de despido se encuentran establecidas en el artículo 52 del ET.

Este despido trae consigo una indemnización de mínimo 20 días por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades y deberá de ser comunicado con 15 días de antelación a la fecha de su aplicación.

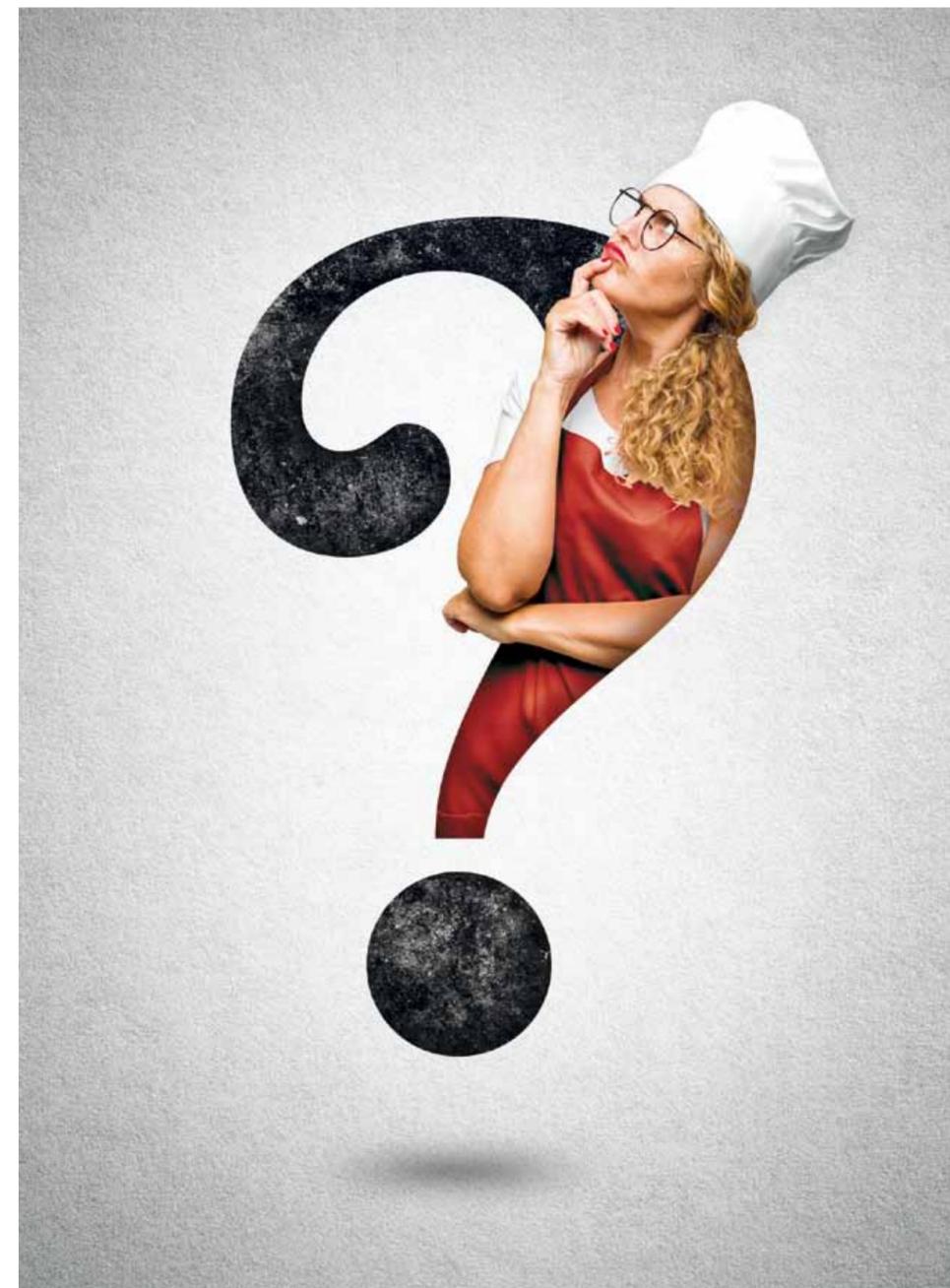
—**Colectivo:** El despido colectivo, también denominado como Expediente de Regulación de Empleo (ERE) acontece cuando se realizan varios despidos objetivos a la vez a un determinado número de trabajador@s (ver artículo 51 del ET). El período de consultas variará entre quince o treinta días según el tamaño de la empresa y acarreará una indemnización como mínimo igual a la de un despido colectivo individual.

A la vez, estos despidos tras haber sido reclamados pueden ser catalogados como procedentes, cuando las causas que la empresa aduce se considera que se adaptan a la legislación, improcedentes cuando no cumple con los requisitos y por tanto conlleva una indemnización de 33 días

por año trabajado, y nulo cuando se demuestra que tras la causa que argumenta la empresa existe una vulneración de derechos fundamentales, es decir hay motivaciones sindicales, ideológicas, de orientación sexual, étnicas, de género...

RESUMIENDO:

- ▶ repasa las fechas de los documentos,
- ▶ firma no conforme,
- ▶ infórmate en el sindicato y organiza la respuesta



TXUS

cien y trescientos trabajadores; o treinta trabajadores en las que ocupen más de trescientos.

La decisión de la modificación deberá ser notificada por escrito por la dirección de la empresa al trabajador/a afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de quince días a la fecha de su efectividad.

Ante los cambios que nos plantea la empresa podemos optar por tres vías: *aceptarlo, rescindir nuestro contrato de trabajo* con derecho a paro recibiendo una indemnización o denunciarlo ante el Juzgado de

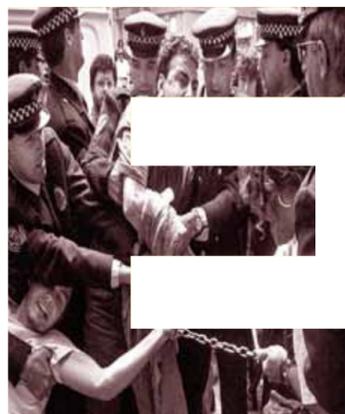
lo Social para que considere su invalidez por no tener base o no cumplir con la forma de aplicación, aunque eso sí, en este último caso la medida entrará en vigor aunque no haya sentencia. Para las vías de la extinción del contrato o para la reclamación contaremos con un plazo de 20 días hábiles desde la comunicación por escrito.

Por tanto, revisa las fechas de los documentos que te dan a firmar, firma no conforme, investiga si afecta a más plantilla, asesórate en el sindicato y a partir de ahí prepara la respuesta, a poder ser conjuntamente con otr@s compañer@s.

La pandemia de la COVID-19 nos deja ver como en el sistema sanitario y de cuidados los recursos son muy escasos y por el contrario seguimos despilfarrando el dinero en Instituciones inútiles para la clase trabajadora

La epidemia del militarismo

POR ALBERTO ZAMORA



En lo que llevamos de siglo XXI, el Ejército ha ido adquiriendo una valoración cada vez más positiva por parte de la ciudadanía, aún cuando históricamente el aparato militar del Estado ha sido de los organismos más odiados del conglomerado estatal. El colofón a esa imagen negativa tuvo lugar en los años 90 del siglo pasado, cuando un grupo de jóvenes se negó a realizar el Servicio Militar Obligatorio (SMO) y puso contra las cuerdas al Ejército y al Estado. Al movimiento de Insumisión respondió el Estado con cárcel, órdenes de busca y captura, inhabilitaciones para trabajar en la Administración, negación de becas... Pero, siempre de forma creativa y combativa, «los insumisos» daban la vuelta a todos los inconvenientes que se les iban cruzando por el camino, gracias al funcionamiento asambleario y descentralizado y a la organización al margen de cualquier institución y partido político. Así se forjó un movimiento capaz de solucionar los problemas de forma directa (trato con los familiares cuando metían preso a su hijo, mapas de recursos para esconder a compañeros que se encontraban en búsqueda y captura...) y todo esto desde abajo, sin ningún tipo de alabanzas a la profesionalización de las tareas.

Pero, este artículo no es para hablar del movimiento de Insumisión aunque sería muy interesante recuperar su memoria. Esta introducción es para poner en contexto el momento en el cual la imagen del Ejército tocó fondo ante la opinión pública. Cuando desaparece



BELLOTERO

el movimiento de Insumisión como consecuencia de la desaparición del SMO, las Fuerzas Armadas comenzaron a realizar campañas de blanqueamiento sin precedentes. No podemos olvidar que la institución militar tiene una finalidad nítida que es la defensa de este sistema basado en la explotación, las desigualdades, la miseria y la autoridad. Esta institución (junto con la policía) es la que ostenta el monopolio de la violencia.

El lavado de cara de los militares se ha centrado en varios ejes, algunos de los más llamativos han sido:

— Apertura para que las mujeres pudieran formar parte del Ejército: hasta la profesionalización del Ejército, sólo los hombres podían pertenecer a esta asociación machista y misógina.

— Participación en guerras fuera de las fronteras que maquillaban como misiones de paz o humanitarias, cuando en realidad se trataba, en la mayoría de casos, de la defensa de intereses geopolíticos, y dejando tras ellos, el consiguiente rastro de violencia sexual, tráfico de drogas y de armas entre otras atrocidades.

— Militarización en las escuelas: charlas en los centros escolares para convencer de lo fácil que es tener una profesión como militar.

— Campañas de publicidad en medios de comunicación.

— Creación de la UME (Unidad Militar de Emergencias): es una unidad integrada en las Fuerzas Armadas. Esta Unidad posee mil vehículos terrestres, aviones, helicópteros, embarcaciones ligeras, uniformes de

una calidad y unos medios de prevención y herramientas muy superiores a las de bomberos y limpiadoras. Durante el confinamiento los hemos podido ver con todo su arsenal mientras las limpiadoras tenían una botella de lejía, un cubo, unos guantes y una mascarilla higiénica. Como dice Gessamí Forner en el artículo de *El salto* «Bomberos denuncian la ineficacia y alto coste de la intervención de la UME»: «El pasado año, los 1.800 bomberos de Ayuntamiento de Madrid realizaron un total de 24.669 salidas. Los 607 de Barcelona, casi 21.000. Los 186 de Bilbao, alrededor de 2.500. Un soldado de la UME tuvo una media de intervención de 0,017; mientras que la de los bomberos de Madrid se eleva a 13,7; 34,5 Barcelona y 13,4 Bilbao».

Los trabajadores forestales confirman que cuando aparecen los militares de la UME en un incendio vienen con sus trajes y vehículos impolutos y se manchan muy poco, su único interés es salir en los medios y hacerse la foto, mientras los bomberos forestales están en primera línea.

Poniendo la mirada en la época de la pandemia, el blanqueamiento de la Fuerzas Armadas ha sido sencillamente un espectáculo bochornoso, el Gobierno progresa y la cúpula militar han aprovechado para organizar una campaña propagandística sin precedentes en la Historia.

Como dice la CNT de Zamora en su comunicado «Crítica libertaria a las medidas impuestas a causa del coronavirus»: «El gobierno español, en contraposición al discurso social que se le suponía, ha elegido un discurso militar en el que se han repetido palabras como "guerra", "enemigo" o "batalla". Además, este discurso se ha acompañado con la aparición de altos mandos de las Fuerzas Armadas y de los Cuerpos de Seguridad del Estado en múltiples ruedas de prensa en las que espetaban frases como: "hoy es viernes en el calendario, pero en tiempos de guerra o crisis, como queráis llamarlo, todos los días son lunes", "en esta guerra irregular y rara que nos ha tocado luchar, todos somos soldados" o aplauden que la sociedad vaya acogiendo valores del mundo militar como "la disciplina, el espíritu de servicio y la moral de victoria"».

Con estos discursos y parafernalia militarista que hemos visto y sufrido durante la crisis sanitaria, lo que se ha puesto en valor por parte del Estado ha sido la represión y el blanqueamiento de las Fuerzas Armadas. Cuando la realidad es bien distinta, esta pandemia nos deja ver como en el sistema sanitario y de cuidados los recursos son muy escasos y por el contrario seguimos despilfarrando el dinero en Instituciones inútiles para la clase trabajadora.

En los PGE (Presupuestos Generales del Estado) para el año 2021 los gastos militares aumentan un 6,5% respecto al año 2020, en total 10.836 millones de €. Pero, si sumamos las partidas escondidas o repartidas en otros Ministerios, dando como resultado el gasto real destinado al militarismo, el aumento será de un 10,3% más que en el año anterior y nos iríamos a un gasto de 21.623 millones de € lo que supone 59 millones de € diarios.

Algunos ejemplos de gasto militar en contraposición al gasto en salud y cuidados es el siguiente, según el análisis y datos del *Centre Delàs D'Estudis Per La Pau*:

I+D MILITAR: 861 M. DE EUROS
Pagos programas Especiales de Armamento: (PEA 2021): 2341 M €
Helicóptero Chinook NH-90 y tigre: 514 M €

Blindado VCR 8X8 Dragón: 245 M € con un coste total de 2100 M €

I+D SANITARIO: 287 M. DE EUROS
Ayuda Oficial Desarrollo (AOD) España: 2378 M €.

Presupuesto anual del Hospital Clínic de Barcelona: 515 M €.

Contratación de 6485 médicos por 1 año con el mismo presupuesto



Imagen de arriba: acción de AZIA (la asamblea de insumisos del Casco Viejo de Pamplona) en el ayuntamiento de la capital navarra. 14 de mayo de 1993. Imagen de abajo: Imagen de una manifestación por la insumisión en la ciudad de Albacete. / JOXE LACALLE (TXALAPARTA) | GRUPO TORTUGA.

Como ejemplo, un botón. Cualquier Gobierno por muy progresista y de izquierdas que sea no hará desaparecer ni debilitará al militarismo, porque este es el máximo exponente de la defensa del sistema actual basado en la autoridad. Para desmilitarizar la sociedad tenemos que abolir el Estado y el capitalismo. Y vuelvo a citar a la CNT de Zamora en el artículo antes mencionado:

«Aun así, hay quienes justifican el despliegue militar entre la población civil en función de la ingenua coartada del "gasto público", arguyendo que, de esta forma, "al menos los soldados justifican su salario". El problema que no ven es la situación de chantaje a la que todo ejército somete a la sociedad en su conjunto, haciéndose con partidas presupuestarias a todas luces desmesuradas, básicamente porque son ellos quienes están en posesión de las armas y resulta siempre necesario tenerlos contentos.»

La lucha contra el Ejército es algo esencial y que no podemos dejar de lado ya que el concepto del militarismo es muy amplio, ya sea por medios unilaterales (preparación de guerras, adquisición y venta de armamento, desarrollo de la industria militar...) o a través de valores militares (autoridad, jerarquización, disciplina, conformismo, xenofobia, patriotismo...).

Por esencia desde el anarquismo debemos proponer un antimilitarismo anties-tatal y anticapitalista, pues lo militar sólo desaparecerá con una sociedad libre e igualitaria: una sociedad anarquista.

PREÁMBULO DE LA CONSTITUCIÓN DE IWW:

«► La clase obrera y la patronal no tienen nada en común. No puede haber paz mientras la hambruna y la necesidad sean la realidad de millones de trabajadoras y unos pocos, que son la patronal, tengan todas las cosas buenas de la vida.

► Entre estas dos clases la lucha debe continuar hasta que los trabajadores del mundo se organicen como una clase, tomen posesión de los medios de producción, abolan el sistema de salarios y vivan en armonía con la tierra.

► Creemos que la centralización de la gestión de las industrias en cada vez menos manos deja a los sindicatos incapaces de enfrentarse al siempre creciente poder de la clase patronal. Los sindicatos fomentan un estado de las cosas en el que grupos de trabajadoras acaban compitiendo unas contra las otras dentro de las mismas industrias, derrotándose a sí mismas en una guerra de salarios. Es más, los sindicatos ayudan a la patronal a engañar a los trabajadores en la creencia de que la clase obrera tiene intereses en común con sus patrones.

► Estas condiciones pueden cambiar y el interés de la clase obrera puede ser defendido solamente por una organización formada de tal manera que todos sus miembros de cualquier sector, o de todos los sectores si es necesario, paren el trabajo cuando haya una huelga o cierre patronal en cualquier departamento, por lo que si nos tocan a una, nos tocan a todas.

► En lugar del lema conservador, «Un justo día de salario por un justo día de trabajo» debemos inscribir en nuestra bandera la consigna revolucionaria, «Abolición del sistema salarial».

► Es la misión histórica de la clase obrera para acabar con el capitalismo. El ejército de la producción debe ser organizado, no sólo para la lucha diaria con los capitalistas, sino también para continuar con la producción cuando el capitalismo haya sido derrotado. Organizadas industrialmente estamos formando la estructura de la nueva sociedad dentro de la cáscara de la vieja.»

«An injury to one is an injury to all», si nos tocan a una, nos tocan a todas, es el lema del sindicato de la «Industrial Workers of World. IWW» Trabajadores Industriales del Mundo.

Historia y actualidad de la IWW

POR KRIS INTERNATIONAL COMMITTEE OF NARA IWW PITTSBURGH, PENNSYLVANIA (EEUU)

TRADUCIDO POR LAURA BOYANO REDACCIÓN DEL CNT

Fundada en 1905, *Industrial Workers of the World* (IWW) presentó a Norteamérica una alternativa al sindicalismo de oficios de la *American Federation of Labor's* (AFL) ofreciendo un sindicalismo sectorial. Mientras la AFL perseguía un sindicalismo de oficios organizando a los trabajadores en función de sus habilidades y gremios de manera local —inicialmente excluyendo a las mujeres, personas de color y frecuentemente a personas inmigrantes— la IWW buscaba un sindicalismo de ramo con el objetivo de organizar a todas las trabajadoras del mismo sector dentro del mismo sindicato —incluyendo a aquellas personas que la AFL excluía.

En la convención de la fundación de la IWW, sindicalistas radicales, socialistas y anarquistas se juntaron para formar este nuevo sindicato, y cuyos principios componen el preámbulo de la constitución, con raíces en la lucha anticapitalista y revolucionaria, en crudo contraste con los de la AFL. Algunas de las personas fundadoras y primeros *wobblies* —término usado para denominar a las personas pertenecientes a la IWW— más destacados fueron: William D. Haywood, conocido como el «Big Bill», de la *Western Federation of Miners* (sindicato obrero de la minería asentado en la zona oeste de los Estados Unidos y la provincia canadiense de British Columbia); Daniel De Leon del *Socialist Labor Party* (el Partido Socialista del Trabajo es el partido socialista más antiguo de los EEUU); Eugene V. Debs del *Socialist Party of America*, Mary Harris Jones, conocida como «Mother Jones»; Lucy Parsons; Thomas Hagerty; William Traut-

mann; Vincent Saint John; Ralph Chaplin; Elizabeth Gurley Flynn; James Conolly; James P. Cannon y muchas más. Estas personas no sólo darían forma a la IWW, sino que jugaron roles muy significativos en los movimientos obreros y revolucionarios.

La IWW creció rápidamente en los años previos a la Primera Guerra Mundial, encontrando un gran éxito organizándose en aquellos sectores ignorados y con aquellos trabajadores excluidos por la AFL. En la zona noreste de Estados Unidos organizó varios paros en los molinos y fábricas textiles y de acero, con ejemplos notables como la huelga de 1909 llamada *Pressed Steel Car Strike* (del sector de los coches de acero prensado) en McKees Rocks, Pennsylvania; o la huelga de 1912 denominada *Laurance Textile Strike* (de los trabajadores del textil) en Lawrence, Massachusetts. En la zona oeste de Estados Unidos la IWW organizó a los trabajadores de las minas, de la madera y la agricultura, celebrándose huelgas tan notables como las de la *Agricultural Workers Organization* (organización de trabajadores de la agricultura) que tuvieron lugar entre 1915 y 1917 o las huelgas del *Lumber Workers Industrial Union* (sindicato del sector de la madera) que tuvieron lugar entre 1916 y 1917.

Sin embargo, según comenzó la Primera Guerra Mundial, la clara oposición de la IWW a la guerra captó la atención del gobierno federal y de varios gobiernos estatales. Se aprobaron leyes con el objetivo de criminalizar el sindicalismo que condujeron a la detención de militantes de la IWW. La organización también fue objeto de redadas durante el primer *Red Scare*, Temor Rojo: persecución gubernamental anticomunista y anti-anarquista de grupos revolucionarios y pacifistas opuestos a la Primera Guerra Mundial.

En las siguientes décadas, a lo largo de un periodo de baja afiliación debido a la represión, el legado del sindicalismo sectorial de la IWW y la democracia de bases influyó la formación de nuevos sindicatos, incluyendo la *United Electrical, Radio and Machine Workers of America* (UE) (siderometalurgia) y el *Congress of Industrial Or-*

A la izquierda, Lucy Parsons, fundadora de la IWW; a la derecha, cabecera del vocero *The New Solidarity* con el lema del sindicato *An injury to one is an injury to all* (si nos tocan a uno, nos tocan a todos)



Concentración en Toronto de la IWW.

ganizations (CIO), federación de sindicatos de ramo con presencia en Estados Unidos y Canadá que estuvo activa de 1935 a 1955. En los años siguientes se aprobaron diversas leyes que obligaban a los sindicatos a firmar «juramentos anti-comunistas». La IWW fue una de las pocas resistentes que se negaron a firmar esos juramentos, y aunque esto impactó en la posibilidad de crecimiento de la organización, resultó en unas bases compuestas por gente con verdadera conciencia de clase. La afiliación de la IWW jugaría un papel muy significativo en la agitación y educación de la clase trabajadora a lo largo y ancho de Norteamérica.

En 2016, la estructura de la IWW cambió con la formación de las Administraciones Regionales (RA). Las RA funcionan como la organización central de la IWW pero dentro de su propia jurisdicción geográfica, proporcionando los servicios a la afiliación de ese territorio. Antes de esta reorganización, toda la afiliación de la IWW estaba proveída por la Administración General, cuya sede está en

Chicago, Illinois. Las RAs están unidas por los «Principios y Reglas Rectores Internacionales» de la IWW y pueden coordinar entre ellas una Convención Internacional. Las dos RAs actualmente vigentes en la IWW son la Administración Regional de Norteamérica (NARA) —principalmente compuesta por la IWW a través de Estados Unidos, Canadá y México—; y la de Gales, Irlanda, Escocia e Inglaterra (WISERA) —que consiste en la IWW en Europa y Australia. Además de las RAs, están los Comités de Organización Regional (ROC) que crean su propia administración a una escala más pequeña. Junto con la NARA, está el Comité de Organización Territorial Canadiense (CANROC), y junto con WISERA se encuentra el Comité Regional de Organización del Área de Lengua Alemana (GLAMROC) y el Comité de Organización Regional Australiano (AUSROC).

En 2017 la NARA-IWW ingresó en la Confederación Internacional del Trabajo, una asociación internacional de sindicatos revolucionarios de todo el mundo.

La afiliación en NARA ha crecido rápidamente en los últimos cinco años, siendo algunas de sus secciones más grandes —Sindicatos Sectoriales— las de trabajadoras del sector de Educación e Investigación; Derecho y Finanzas; Alimentación y Comercio, Comunicación y Tecnología e Impresión y Publicación. A mayores de estos sindicatos sectoriales, hay muchas campañas activas para organizar los centros de trabajo. La IWW también permite la afiliación de miembros de otros sindicatos sin perder ninguna membresía —conocidos como *dual card holders* (titulares de tarjetas dobles)— quienes potencian tácticas y estrategias de la IWW dentro de otros sindicatos. Asimismo la IWW continúa construyendo su *Incarcerated Workers Organizing Committee*, una sección dentro de la IWW liderada por trabajadoras encarceladas cuyo objetivo es abolir la esclavitud carcelaria y que formó parte de la coalición que condujo en 2016 a la huelga de prisiones más grande de la historia de Estados Unidos.



BELLOTERO

La huella de Kropotkin en la Confederación

POR JAVIER ANTÓN MADRID



la aportación de Piotr Kropotkin aplicada al campo del pensamiento, la filosofía, los estudios sociales o la ciencia, transmitidos desde su propia obra o mediante la difusión general de sus conceptos medulares, ha permitido una larga difusión de los mismos en el mundo libertario español desde finales del siglo XX hasta la actualidad.

De forma directa a través de su obra escrita, o bien mediante visiones transversales, sus influencias se han plasmado en los planteamientos y actuaciones del obrerismo anarcosindicalista hispano, así como en la actuación de las organizaciones anarquistas específicas.

Kropotkin, huido de Rusia, eterno exiliado o preso en Suiza, Francia y Reino Unido, conforma su personalidad como resultado de esos continuos traslados y realidades vividas. Muerto Bakunin a mediados de 1876, se confirma como uno de los principales exponentes del anarquismo. En el verano

de 1878 viaja a España y en algo más de un mes visita Barcelona y Madrid. Su principal contacto en la ciudad condal fue el médico anarquista, García Viñas, convencido bakuninista. Al final de su viaje se traslada a Madrid y contacta con González Morago, observando dos realidades distintas en ambos escenarios: en Cataluña existe ya un cierto movimiento obrero en torno al anarquismo y en Madrid advierte la existencia de grupos más proclives a actuaciones violentas o individuales, posición con la que confrontaba. Kropotkin y Anselmo Lorenzo no sintonizaron ni en lo teórico ni en lo personal, pero la propuesta del comunismo libertario superó a la posición colectivista bakuniniana. Pese a ello Kropotkin y Lorenzo siguieron manteniendo su relación, realizando prólogos y traducciones, tal y como hicieron también Mella, Salvochea o Prat. Será Tarrida del Mármol quien acuñe el concepto de «anarquismo sin adjetivos»

para salvar tales diferencias conceptuales, compartiendo además con Kropotkin sus mismas inquietudes científicas.

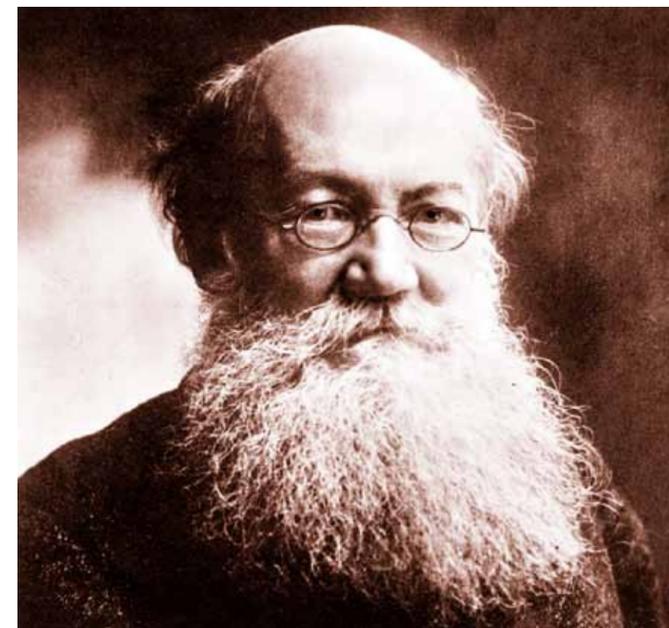
Al apoyar a los aliados en la Gran Guerra firmando el «Manifiesto de los dieciséis», Kropotkin fue duramente criticado por una gran parte de los más destacados pensadores anarquistas de la época como Goldman, Rocker, Berkman o Malatesta. En España se produjo un proceso similar ya que algunos conocidos anarquistas como Urales, Quintanilla, Gustavo o Mir apoyaron el manifiesto, creándose así una situación de franca hostilidad hacia ellos por parte de un extenso sector antibelicista, contrario al apoyo a ningún contendiente en el conflicto. Sin llegar a suponer un cisma interno en la CNT, sí se produjeron ardorosos debates al respecto, en los que el no intervencionismo quedó como opinión dominante al respecto.

Pese a todo, Kropotkin es uno de los teóricos anarquistas más difundidos en España desde el último tercio del XIX hasta comienzos de la Guerra Civil. Soriano y Madrid señalan, por ejemplo, que se vendieron al menos 20.000 ejemplares de la *Conquista del pan* distribuidos en varias ediciones. De sus más de 130 publicaciones (entre folletos y libros, tanto en francés como en inglés), algunos fueron traducidos al español y ampliamente distribuidos por todo el país, destacando el esfuerzo de editoriales anarquistas, editores individuales, sindicatos, ateneos y otros órganos confederales o libertarios en pro de su difusión. *La conquista del pan* y el *Apoyo mutuo* son desde luego sus dos obras más conocidas y popularizadas, junto a otras como *Anarco-comunismo*, *La moral anarquista*, *Ética*, *Origen y evolución de la moral* o *Memorias de un revolucionario*. Su difusión en el mundo libertario fue notable, impregnando con ello las lecturas de muchos anarcosindicalistas y anarquistas de la época y del momento presente.

Puede decirse que su ideario doctrinal está notablemente difundido en los planteamientos y actuaciones de la propia organización confederal y del resto de las ramas libertarias. Los mismos estatutos de sociedades, sindicatos, ateneos libertarios, cooperativas, etc. recogieron en su articulado estas orientaciones. Además, dichos planteamientos quedaban igualmente señalados en unos pequeños opúsculos que acompañaban los carnets confederales y de las organizaciones libertarias al ingresar en las mismas, como recurso de orientación ideológica y moral revolucionaria.

La CNT en su documento «Concepto confederal del comunismo libertario», aprobado en el Congreso de mayo de 1936 celebrado en Zaragoza, recoge los principios de la futura sociedad libertaria, texto dictado por los 20 miembros de una ponencia integrada por significados confederales como F. Montseny, M. González Inestal, J. Ascaso, J. García Oliver o P. Falomir, entre otros, que conocen perfectamente las propuestas ideológicas de Kropotkin. En dicho dictamen se hace referencia a que la revolución se inicia como un fenómeno psicológico contra el actual estado de cosas, como manifestación social contra el régimen capitalista, para poseer una fuerza capaz de imponer una nueva sociedad, por el hundimiento de la ética del régimen capitalista, su bancarrota económica y el fracaso de su expresión política.

A continuación se expone el concepto constructivo de la revolución, el plan de



Piotr Kropotkin, geógrafo, su filosofía política de carácter revolucionario se basa en los postulados sobre el anarcocomunismo, la federación de comunas libres, la ayuda mutua y la cooperación voluntaria, consideradas como herramientas necesarias para superar el capitalismo

organización de los productores, las comunas y su funcionamiento, las relaciones e intercambio de productos, los deberes individuales con la colectividad, la familia, la cuestión religiosa, la pedagogía, el arte, la ciencia y la libre experimentación, concluyendo con la defensa de la revolución y unas palabras finales.

Tras su lectura, llama la atención las negables interacciones entre los postulados kropotkinianos y buena parte de la ponencia. Sin embargo algún autor propuso ya con anterioridad un planteamiento similar al seguido en la ponencia de 1936. De hecho se entiende que es el documento en el que se inspira la misma. Es el caso de «El Comunismo Libertario y otras proclamas insurreccionales y naturistas», del médico anarquista Isaac Puente, militante de la CNT. La obra apareció en 1933 y en tres años alcanzó la difusión de 100.000 ejemplares, con un capítulo inicial que lleva el enunciado de *La Sociedad del Porvenir*. *El Comunismo Anárquico*, en el que muchos de los postulados de Kropotkin se ven fielmente reflejados. Tras abordar capítulos como la crisis de la sociedad capitalista, la conciencia de clase del proletariado, la lucha, el Estado, lo que une a los hombres y sus aspiraciones, sigue con una propuesta explícita:

Esbozo de una sociedad comunista-libertaria, y a continuación, un capítulo dedicado a conceptos inherentes al comunismo libertario como definición, estructura, el individuo y la colectividad, forma de propiedad, modalidad del trabajo, ¿producción dirigida o libre? e intercambios. Y termina la obra con varios apéndices relativos al naturismo, neomalthusianismo y la moral sexual, muy en la línea de los preceptos filosóficos de Kropotkin en los que se inspira.

Su filosofía política de carácter revolucionario se basa en los postulados sobre el anarcocomunismo, la federación de comunas libres, la ayuda mutua y la cooperación voluntaria, consideradas como herramientas necesarias para superar el viejo feudalismo y el capitalismo. Fue muy crítico con el derrumbe de la sociedad industrial

y partidario de modificar la ciudad para hacerla más habitable, tal como señala en Campos, fábricas y talleres. Kropotkin, al igual que Reclus, era geógrafo y contaba con una sólida experiencia en ese campo científico. Sus conocimientos del espacio y de las sociedades humanas que lo habitaban transformándolo, fueron algunos de sus ejes conceptuales. Muchas de estas visiones pasaron al mundo de la geografía académica, a las escuelas normales de magisterio y de ahí al profesorado racionalista, que las difunde en la enseñanza oficial y en los ateneos libertarios.

Todo lo expuesto, a grandes rasgos, constituye el reflejo referencial de lo que para el anarquismo español, pretérito y actual, ha supuesto y supone la obra de Kropotkin, vital, poliédrica y sugerente en el trayecto hacia una futura sociedad libertaria.



De izquierda a derecha, cartel para la huelga feminista del 8M de 2018 diseñado por Yeyei Gómez; cartel de la quinta edición de J.A.C.A. (Jornadas de arte y creatividad anarquistas de 2019); y mural de Cynthia Veneno en el parque Moret de Huelva



DESJERARQUIZAR EL ARTE

POR MARÍA ARACELI PULPILLO VILLAVEDE (MADRID)

La relación del arte con el movimiento libertario ha sido estrecha desde siempre. Han existido muchos artistas que han contribuido a la difusión de las ideas anarquistas desde diversos campos: literatura, ilustración, audiovisual...; también muchos, a través de la práctica artística, han encontrado un espacio de creación e indagación de otras formas posibles de hacer, desde fuertes postulados políticos y emancipatorios, frente a un modelo capitalista imperante que desde sus inicios ha pretendido absorber y reforzar todo lo que contribuyera a su consolidación.

Tal y como señala Luis Navarro en *La anarquía del arte y el arte de la anarquía*: «arte y anarquía [...] parecen hermanadas por su origen, su despliegue y su fin último. Ambas surgen del mismo proceso histórico, beben de las mismas fuentes del proyecto de emancipación surgido de la Ilustración y se desarrollan juntas a lo largo de la modernidad, con la instauración del capitalismo como sistema productivo y en conflicto con él». Desde luego, el anarquismo surge frente

al capitalismo; el arte, sin embargo, ha sido siempre, también desde la aparición del capitalismo contemporáneo, una pieza importante de las élites en el poder; aunque siempre hubo disidentes que, desde el plano creativo, hicieron frente a estas mismas élites.

Si, tal como nos cuenta Ana Muiña en *Mina Loy. Futurismo Dada Surrealismo*, «los movimientos artísticos que abandonan el siglo XIX para zambullirse en el XX descubren que la función del arte es “traducir” un texto al que llaman realidad y, por tanto, es preciso darle una nueva lectura a ese texto, cambiarlo por completo», al meternos en el siglo XXI encontramos nuevos paradigmas que van a seguir indagando entre viejas y nuevas concepciones de creación para sumergirse en ese traducir, leer, incidir en esa realidad.

UN BREVÍSIMO BOSQUEJO

Durante el mes de marzo, coincidiendo con el día de la mujer trabajadora, se fueron sucediendo las noticias de ataques por parte de la extrema derecha a diversos murales feministas que se habían realizado en diferentes localidades del estado español. Uno de esos ataques fue el día 9 y se produjo en el Parque Moret de Huelva. El mural de la artista Cynthia Veneno aparecía con esvásticas y con pintura negra en un intento de destruirlo; sin embargo, tal y como señala

la muralista, estos ataques lo que consiguen es visibilizar mucho más el trabajo artístico en apoyo a la lucha feminista.

Esta ilustradora y poeta sevillana entiende que «el arte es una herramienta, un medio de expresión desde el cual puedo expresar todo aquello que no puedo verbalizar. Un formato que va más allá de tener o no una técnica». En su trabajo confluyen la representación de identidades disidentes y cuerpos no normativos con la crítica al sistema capitalista que los expulsa a los márgenes de la pobreza y la precariedad. A su vez encontramos una potencialidad a lo largo de su obra que radica en la reivindicación de lo cotidiano, los cuidados y la ternura como actos revolucionarios. Cynthia asegura que «como anarquista y artista, la relación entre ambas es inherente, ya que veo el arte como una herramienta fundamental que se nutre del anarquismo y viceversa. El anarquismo rompe esa cara elitista y estética del arte, desafía a un sistema que lo quiere invisible y sale de los museos para plantarse en las calles y los contenedores».

Por su parte, la ilustradora e historietista madrileña Yeyei Gómez nos habla del arte «como un instrumento del poder para construir la subjetividad de los pueblos, jugando un papel importante en la educación y el espíritu de una época», y continúa afirmando que «en una sociedad como la nuestra donde el arte es una mercancía más, creo que



la especialización en lo político, o algunas obras abiertamente políticas, en ocasiones instrumentalizan en beneficio del artista luchas sociales. Con el peligro de producir obras que parezcan vías de escape sin llegar a producir grandes cambios».

La estética en la obra de Gómez guarda ciertos puntos en común con ilustradores y cartelistas anarquistas de principios del siglo pasado. Figuras alargadas con rostros sobrios que se desdibujan, que nos traen a la memoria a figuras como Alejo —ilustrador de periódico *CNT*—; viñetas satíricas de denuncia social que nos sugieren la pluma de Luis García Gallo; el uso de una gama cromática llamativa y reconocible, en el que predominan el uso del rojo, negro y morado. Una técnica con fuertes influencias del patrimonio artístico obrero. No es casual que para Yeyei haya más valor en la idea de arte como una herramienta en la que se problematizan los fenómenos que se dan en la sociedad —pretendiendo con ello contribuir a mejorarla—, que en la idea de arte como fin en sí mismo. «La sensibilidad artística y la sensibilidad anarquista comparten el compromiso férreo con una ética personal puesta siempre al servicio de la colectividad y del bien común, y donde la crítica no devenga en inmovilismo y aislamiento, sino en la participación activa», nos revela como un horizonte artístico comprometido.

Desde una perspectiva muy similar, el escritor y cineasta astigiano Manuel Onetti habla de la utilidad histórica para la perpetuación de modelos políticos hegemónicos, como es el caso de la Edad Media y la ingente cantidad de artistas que estaban al servicio de la Iglesia Católica representando el canon eclesástico dominante, o como ejemplo más cercano, el

arte soviético. Para Onetti el arte es «una intuición que tiene que ver con la forma de ver el mundo. Lo que haces con ella luego determina tu práctica artística (en cuanto a técnica e ideología)». En cuanto al poder transformador del arte, asegura que «nunca he creído en ese poder de transformación» y continúa exponiendo que cree «más bien que el arte sí puede cambiar a las personas. En ese sentido pienso que el arte tiene una proyección y unas connotaciones más individualistas que luego los sujetos pueden poner en común en otros lugares de índole exclusivamente política».

La obra de Manuel orbita entre lo intimista, lo diarístico, lo intuitivo y la indagación de las raíces a través de la memoria histórica. Sus imágenes poéticas y visuales, que se narran desde lo cotidiano, nos dotan de una sensibilidad para captar las huellas sutiles que dibujan en la piel el colonialismo, el capitalismo o la dictadura franquista. Para él «sí que hay artistas anarquistas y los habrá siempre, pero no un arte anarquista. Normalmente la gente asocia cierto tipo de arte con ciertas ideologías, en este caso hablamos de anarquismo, pero a grandes rasgos lo que tiene mayor visibilidad es un arte con mensajes anticapitalistas —desgraciadamente a veces bastante vacíos—, los cuales no están mal vistos por el propio sistema».

J.A.C.A.

En 2019 se celebró la quinta edición de las Jornadas de Arte y Creación Anarquista (J.A.C.A.), según su propio manifiesto, «como un «espacio creativo-artístico en una ciudad donde el arte se está monopolizado

por una élite cultural y una industria de masas que separa el arte de la vida, del día a día, de la reflexión y la crítica, convirtiendo el arte en una maquinaria de ideas represoras y un entramado de manipulación social en manos de un capitalismo invisibilizado bajo la etiqueta de “Cultura”».

Las J.A.C.A. se organizan de forma horizontal y asamblearia. En ellas confluyen artistas de muy diversas trayectorias artísticas en donde lo que prima es la igualdad de trato y de implicación. Desde la organización entienden que todas las personas y tareas que forman parte de cada edición son una parte importante del evento, desde la limpieza, la cocina, la gestión de barra o el montaje de la exposición. Julia Eme, colaboradora de las jornadas, nos asegura que la idea es «desjerarquizar las labores, entender el arte como una manera de expresión y acción sociopolítica y que las formas de hacer estén en armonía con el mensaje».

En los días que transcurren las J.A.C.A. se pretende generar una visión crítica de la sociedad capitalista, intentado tocar todos los ejes de privilegios y opresiones que confluyen en nuestra sociedad: antirracismo, anticapitalismo, feminismo... La exposición cohabita con charlas de diversas temáticas, feria de libros, taller infantiles y una gran diversidad de actividades. Julia Eme anima a que las personas que estén interesadas en formar parte de las jornadas contacten con la organización, ya que entiende que la grandeza de las jornadas tiene que ver con que cada vez sean más las personas que aportan sus diferentes visiones y experiencias; la finalidad, al cabo, es tambalear el orden establecido desde lo común.



JAUME MOLERA

PALABRAS PADENTRO | CRISTINA COBO HERVÁS

El derecho de las derechas

ADOCTRINAMIENTO, la palabra temida, el dardo que la derecha lanza cada vez que cualquier movimiento amenaza su ideario. Es curioso cómo las palabras no tienen el mismo recorrido en la ida y en la vuelta. Porque el poder no adoctrina, sino impone, y en esa sutil diferencia se basa todo un sistema de creencias que hoy por hoy ha convencido a la gente que el neoliberalismo económico es algo positivo porque suena a algo parecido a la libertad. Y hemos elegido la libertad de atarnos a un sistema de producción esclavista en una caverna de Platón con una pantalla de cincuenta pulgadas como única luz.

La reformas laborales, cada una más lesiva que la anterior, han contado con cada vez menos resistencia por parte de la clase trabajadora, con el beneplácito de los llamados agentes sociales, han vuelto a hacer uso de los eufemismos acomodaticios que dejan a la gente sin capacidad de maniobra. Porque cuando se habla de «flexibilización del mercado laboral», la imagen visual que viene a nuestra mente es la de una puerta ancha con un recibidor alto y una amable persona con auriculares que oportunamente nos irá informando de la gran variedad de ofertas de trabajo a las que podremos optar, obviando la realidad: que la flexibilización es simplemente doblegar, doblar el espinazo de una clase trabajadora a la que han convertido en producto, y que ignora, de manera voluntaria o no, conceptos como «convenio colectivo», y por supuesto, «asociacionismo», estafa y venta al peso por liberados sindicales y subvenciones.

Despido cuasi gratuito, contratos en estafa de ley, falsos autónomos, ERES, ERTES e indemnizaciones irrisorias, aco-

so laboral como maniobra sistemática con el beneplácito de la masa explotada.

Y entre tanta precariedad, un nuevo concepto: el teletrabajo. Sin regular, ha disuelto aún más la fina línea entre el derecho a trabajar y el derecho a vivir, obligándonos a existir en un estado de conexión interminable.

Para nosotras teletrabajo no significa «trabajo a distancia», significa una nueva vuelta de tuerca al concepto de conciliación. Porque no estar en casa físicamente es lo único que a veces nos libera de la carga moral, personal, de lo que nos espera en el hogar. Porque según los últimos datos son las mujeres las que han renunciado a su puesto de trabajo durante la pandemia para dedicarse a lo que otras personas consideran secundarias, las que amamantan mientras teclean, las que en un tiempo récord han hecho un máster en nuevas tecnologías para poder convertirse en docentes, averiguando cómo se apaga la webcam durante la videollamada de turno para que nadie vea que su pareja está indefectiblemente haciendo cualquier otra cosa porque eso, «lo del cole», no es cosa suya.

Y para hacer más sangre, descubrimos que la situación también ha ahondado la brecha salarial, esa otra cosa que para la derecha no existe, pero que se traduce en mujeres trabajando menos, cobrando menos, viviendo menos. Y cuidando gratis.

Y la solución no es otra que la unión de todos los sectores de producción para dejar de ser precisamente eso, y convertirnos en lo que se supone que estamos destinadas y destinados a ser: la mano que tiene la herramienta. Y no son ellos.

CARLOS TAIBO

Ministra Díaz

MENUDEAN las alabanzas de la gestión que, desde el Ministerio de Trabajo, está realizando Yolanda Díaz. Cada cual es libre de ver los hechos como lo desee, y en esa libertad se incluye el derecho a concluir que, de hacerse valer en estas horas un gobierno de la derecha tradicional, y no de esta nueva que nos han obsequiado, las cosas serían peores.

Creo yo, sin embargo, que hay que poner coto a tanta alabanza. Lo primero que conviene hacer al respecto es recelar de la gestión socialdemócrata —al cabo de eso se trata— de la crisis, antes que nada asentada en el designio de poner de acuerdo a sindicatos domesticados, los mayoritarios, y a una patronal más que satisfecha con lo que le ofrecen las autoridades. Gracia tiene que la ministra se refiera una y otra vez con tono elogioso a la colaboración de los «sindicatos de clase», sin explicar al tiempo qué clase es ésa a la que se remiten.

La operación consiguiente se ha visto facilitada por un hecho que separa con claridad la crisis iniciada en 2008 y la del momento presente. Hace una década en la UE se reveló una meridiana e insolidaria división entre las potencias tradicionales y los países del Mediterráneo, lanzados estos últimos a la hoguera de la deuda. Hoy, en cambio, la pandemia, o como se llame eso, alcanza a todos por igual, de tal manera que parece haberse aceptado, sin mayores remilgos, que los fondos deben llegar al último rincón. No sólo eso: se intuye que, con la máquina de hacer billetes de por medio, no va a haber que pagar en el futuro la deuda contraída. Eso da mucho juego, claro, a la hora de repartir recursos —incluidos los que benefician con descaro a los empresarios— o, al menos, a la de aparentar que se reparten.

Porque, en relación con esto último, se aprecia con frecuencia una distancia abismal entre lo que se promete y lo que a la postre se ofrece. Y sobran los motivos para concluir que Unidas-Podemos vive de un juego de artificio encaminado a convencernos de que mantiene desavenencias profundas con su socio de coalición gubernamental. Por detrás, y para que nada falte, despunta el cortoplacismo más aberrante, que ignora, como no podía ser menos, que, de la mano del cambio climático y del agotamiento de las materias primas energéticas, y con un colapso general a la vuelta de la esquina, lo de la pandemia se antoja una pesadilla menor. Cosas de la gestión socialdemócrata de la crisis.