

MOVILIZANDO A LOS PRECARIOS EL ANARCOSINDICALISMO ESPAÑOL CONTEMPORÁNEO ANTE EL «CAPITALISMO FLEXIBLE»

Beltrán Roca Martínez

Universidad de Sevilla

Resumen.- Las complejas transformaciones sociales acaecidas en el estado español tras la metamorfosis del régimen franquista en una democracia formal, trajeron consigo una reformulación del panorama sindical. Por diversos factores, el anarcosindicalismo español no logró obtener la representación social que tuvo antes del golpe de estado de 1936. En la actualidad, la Confederación Nacional del Trabajo trata de aplicar y adaptar sus viejas recetas a un nuevo contexto. Con este trabajo pretendo mostrar a través de la descripción etnográfica de tres casos de lucha sindical, cómo distintas culturas del trabajo se articulan con culturas políticas radicales dando lugar a diferentes estrategias de actuación capaces de ofrecer resistencia a los embistes del neoliberalismo.

Abstract.- The complex social transformations ensued in the Spanish State after the fascist regimes' metamorphosis in a formal democracy, brought with them a reformulation of the unionism landscape. For many reasons, spanish anarcho-syndicalism didn't achieve the social influence it had before 1936's civil war. Nowadays, the Confederación Nacional del Trabajo is trying to apply and adapt it's old recipes to a new context. With this article I intend to show through the ethnographic description of three cases of labour conflicts, how different work cultures join with radical political cultures outcoming dissimilar strategies of action capable to offer resistance to neoliberalisms' attacks.

I. INTRODUCCIÓN

Desde sus comienzos el capitalismo ha tratado de gestionar la flexibilidad. De hecho, se puede decir que el grado de flexibilidad ha sido, y es, una de las principales causas de confrontación entre el capital y el trabajo. La etapa actual se diferencia de las anteriores, entre otras cosas, en que esta flexibilidad ha cobrado una centralidad sin precedentes en los imaginarios de los gestores del capitalismo. Se ha impuesto la creencia en que las rígidas y burocratizadas estructuras organizativas son totalmente ineficientes, y por tanto, deben ser sustituidas por estructuras más flexibles. Para Richard Sennet (2004) este «nuevo capitalismo» se caracteriza por el desarrollo de un cambio radical en el ejercicio del poder. El autor reconoce tres elementos característicos de este nuevo sistema de poder: la *reinvención discontinua de las instituciones*, la *especialización flexible* de la producción y la *concentración sin centralización de poder*. Es decir, se producen constantemente cambios irreversibles en la organización empresarial, se pretende producir bienes y servicios más diferenciados cada vez más rápido, haciendo hincapié en la innovación y la especialización tecnológica, y, finalmente, el desarrollo y la difusión de los nuevos tecnologías de la información y la comunicación están haciendo posibles nuevos y más eficaces sistemas de vigilancia que afectan a las relaciones trabajo-capital.

Las políticas y la legislación en materia laboral, la organización industrial y la producción "científica" sobre el mundo empresarial, están basadas en estas preconcepciones sobre la flexibilidad. La organización de muchas empresas está adoptando una compleja forma reticular. Todo indica que estamos presenciando el advenimiento de un nuevo paradigma organizacional (Castells, 1997).

El resultado de la hegemonía de estas creencias es la generalización de la precariedad en las condiciones de trabajo a escala planetaria. La precariedad significa simplemente falta de estabilidad en el empleo. Implica bajos salarios, incertidumbre sobre la duración de la relación contractual, pérdida de derechos laborales, mayor índice de siniestrabilidad, etc.:

"...el desarrollo de la subcontratación de obra lleva consigo una forma singular de integración y de división del trabajo a los talleres de la factoría o del astillero, así como una reducción y focalización del conflicto y de la negociación laboral y se convierte paralelamente en un poderoso instrumento de presión de las gerencias sobre el rendimiento y disposición de las propias plantillas, ya que se puede recurrir a la misma cuando no se alcanzan acuerdos con los

representantes de los trabajadores sobre estos aspectos. De este modo, los costes de la fuerza de trabajo, de los componentes o de tramos de la construcción se reducen significativamente” (García, 2003: 16).

Como apunta Isidoro Moreno (1999), la tradicional división entre clases sociales está conviviendo cada vez más con otra división social importante: la existente entre *integrados*, *precarios* y *excluidos*. El trabajador precario manifiesta una serie de orientaciones cognitivas que prometen un futuro nada esperanzador para la actividad sindical: en primer lugar, cree que su continuidad en el puesto de trabajo depende en gran medida del hecho de ganarse la buena voluntad de la gerencia; en segundo lugar, percibe al empresa como un espacio ajeno al sistema legal; por último, tienden a mostrarse escépticos ante el sistema legal y reacios a cualquier tipo de denuncia (Bilbao, 1999).

Sennet demuestra cómo estas transformaciones en el ámbito de la empresa están teniendo consecuencias negativas para la personalidad y la identidad de los trabajadores. Si bien en la era fordista el trabajo era una de las principales fuentes de identidad para las personas, en la actualidad los continuos desplazamientos –de una profesión a otra, del paro al trabajo, de una empresa a otra, etc.– y la aparición de nuevas y variadas “ofertas” identificatorias, impiden la cristalización de una identidad socio-profesional al estilo de antes para una buena parte de los trabajadores. Como consecuencia, las organizaciones sindicales de los países del norte están asistiendo desconcertadas a su propio entierro. En concreto, en España la respuesta de los sindicatos mayoritarios, CCOO y UGT, a esta situación ha sido de resignación y, en muchos casos, de atenuación de la agitación obrera. Como bien ilustra Fernando Ventura (2004) los sindicatos se han convertido en instrumentos de desmovilización de trabajadores y de reproducción del sistema. La introducción de las elecciones sindicales, los comités de empresa y un sistema generoso de financiación han ocasionado una desviación rotunda en los intereses originarios de estas organizaciones. Otros sindicatos de menor peso tratan de competir con CCOO y UGT sin cuestionar las mismas “reglas del juego”. Muy pocos de esos sindicatos minoritarios se plantea construir un sindicalismo alternativo. Entre éstos se encuentra la CNT.

En la actualidad la CNT es un sindicato que ocupa un lugar marginal dentro del «campo sindical» español. El desenlace de la llamada Transición Democrática, la represión estatal, las traumáticas escisiones y divisiones internas y la incapacidad para reconocer y adaptarse a un nuevo entorno, entre otros factores, han hecho que esta organización apenas cuente con algunos miles de afiliados (1). Existen pequeños sindicatos repartidos por toda la geografía española, en algunas ciudades cuentan con algunos sindicatos muy activos y de cierto peso en su municipio o dentro de determinadas empresas. Además está federada a nivel internacional en la AIT (Asociación Internacional de Trabajadores) que tiene secciones en decenas de países de todo el mundo –especialmente en Europa y América– pero que está estrechando contactos con organizaciones anarcosindicalistas de Asia y África.

La CNT es un sindicato inspirado en los principios anarquistas de la democracia directa, el federalismo, la ayuda mutua y la autogestión. Su estructura es formalmente horizontal, las decisiones van de abajo hacia arriba, desde el sindicato local hasta la confederación nacional. Por principios, no recibe financiación estatal, actúa con total independencia. No tiene liberados, está integrada exclusivamente por militantes voluntarios. Otro aspecto relevante de la CNT es su negativa a participar en las elecciones sindicales. Rechazan los comités de empresa como órganos de representación de los trabajadores y proponen, en su lugar, las secciones sindicales para representar a sus afiliados y la asamblea de trabajadores para tomar decisiones que afecten al conjunto de la plantilla.

Como toda organización, la CNT sufre luchas de poder internas, aunque a muchos anarcosindicalistas les cueste reconocerlo. Existe una fuerte polarización en la organización entre dos facciones encontradas. Por un lado, hay un conjunto de sindicatos locales cuyos integrantes defienden unas posturas que podríamos llamar “ortodoxas”, consideran, básicamente, que las condiciones en las que se creó el anarcosindicalismo no han cambiado apenas, por lo que el discurso y las prácticas deben permanecer inalteradas. Denuncian a la facción contraria de querer integrar a la CNT dentro del sistema, principalmente fusionándose con el CGT y aceptando las elecciones sindicales. Por otro lado, los “heterodoxos” son aquellos que creen que el sistema ha cambiado considerablemente y las estrategias deben

transformarse. No tienen problemas en crear redes y establecer alianzas con otras organizaciones (incluida CGT). Argumentan que la CNT es ante todo un sindicato y como tal debe centrarse en la labor sindical. Critican al sector “ortodoxo” de confundir la CNT con una asociación ideológica o cultural.

Los segundos han comprendido que el anarcosindicalismo es, ante todo, una práctica y como tal, debe adaptarse a situaciones cambiantes para solucionar los problemas reales de los trabajadores. En su reciente trabajo, el antropólogo Davis Graeber recalca que la primacía de la práctica es la característica primordial del anarquismo –en todas sus ramificaciones. Esto explica en parte la ausencia de académicos anarquistas, en contraposición al marxismo (Graeber, 2004: 6). La interiorización de esta idea por parte de este sector de los militantes y las transformaciones actuales en la organización de la producción han creado las condiciones adecuadas para que la CNT protagonice importantes luchas laborales. Como consecuencia, la facción “heterodoxa” está multiplicando su afiliación, ganando la credibilidad de los militantes indecisos y, por tanto, ocupando los cargos de representación de la CNT, es decir, haciéndose con el poder de la organización. Los “ortodoxos” se encuentran cada vez más aislados y confusos, no es extraño que originen situaciones desesperadas y fuera de lugar en reuniones de carácter interno. Sólo una pequeña parte de este conflicto saldrá a la luz a través de publicaciones en círculos antiautoritarios.

II. ESTUDIOS DE CASO

A continuación voy a describir someramente tres conflictos sindicales protagonizados por la CNT en los últimos años, para posteriormente realizar un análisis comparativo y mostrar cómo las culturas del trabajo de los operarios huelguistas y la ideología política anarcosindicalista se articulan de tal modo que determinan las estrategias de resistencia a las condiciones de trabajo impuestas por sus empresas. Otro aspecto en el que también me detendré es en los esfuerzos de este sindicato por adaptarse a la nueva coyuntura sociocultural, con las tensiones y contradicciones internas que esto origina.

Caso 1: Las huelgas de la limpieza pública de Tomares (Sevilla)

El servicio de limpieza de la ciudad de Tomares protagonizó dos huelgas durísimas durante dos años consecutivos. La primera huelga duró 22 días y tuvo lugar entre abril y marzo de 2002. Con anterioridad a la huelga, el Ayuntamiento de Tomares, bajo el mandato del PP y el PA, decidió privatizar la limpieza viaria y recogida de basuras, y ceder este servicio a la empresa PILSA. Los hasta entonces trabajadores del Ayuntamiento fueron cedidos a esta contrata, siendo cinco de ellos fijos laborales del Ayuntamiento, y terminando todos ellos por perder la vinculación con el Ayuntamiento de una forma fraudulenta, pasando a ser trabajadores de PILSA. En las siguientes elecciones el PSOE, en coalición con Izquierda Unida, se hicieron con el poder.

Ante las malas condiciones de trabajo en la empresa y el miedo a perder su puesto de trabajo con la rescisión del contrato entre PILSA y el Ayuntamiento en el 2003, cuatro trabajadores acudieron a la CNT de Sevilla en busca de asesoramiento. El motivo por el cual se dirigieron a CNT fue su desconfianza hacia los sindicatos mayoritarios CCOO y UGT. Uno de los trabajadores había oído hablar bien de la CNT a un amigo del pueblo. Pronto constituyen una sección sindical que en poco tiempo logró afiliarse a toda la plantilla (20 trabajadores). Desde ese momento comenzaron a funcionar de modo asambleario y prescindieron totalmente de la representación vía comité de empresa, a pesar de la negativa del ayuntamiento a reconocer la sección sindical.

Tras muchas dudas y deliberaciones los trabajadores decidieron por unanimidad convocar una huelga con carácter indefinido. La exigencia fundamental es que si el Ayuntamiento rescinde el contrato con PILSA, los trabajadores tendrían que ser subrogados (recogidos, asumidos), bien por el Ayuntamiento en una de sus empresas públicas o en una nueva empresa contratada para el servicio. Otras reivindicaciones fueron la contratación de manera indefinida, el cumplimiento del convenio general de la limpieza pública, la homologación de los salarios con

los de los empleados del Ayuntamiento, el pago de atrasos y horas extras realizadas, etc. Los días previos a la huelga, la alcaldesa amenazó a los trabajadores con rescindir el contrato con PILSA y “echarlos a la calle” si no desconvocaban la huelga.

El 17 de febrero comenzó la huelga. Como es usual, el Delegado del Gobierno determinó unos servicios mínimos. A pesar de los intentos de la alcaldesa y la empresa por incumplirlos, y la protección de los cuerpos de seguridad a los esquirols, los piquetes lograron disuadir a los esquirols venidos de otras ciudades de no recoger la basura. La basura se acumulaba.

El 22 de febrero, vulnerando un derecho constitucional como es el derecho a huelga, la alcaldesa contrató una flota de 9 camiones de la empresa Ferrovial que, con más de 50 esquirols escoltados por un centenar de guardias civiles y policías locales, recogieron 80.000 kg. de residuos. El desconcierto y la frustración se cernieron sobre los trabajadores.

En ese momento empezaron a multiplicarse las acciones: manifestaciones, recogidas de firmas, una marcha desde Tomares a Sevilla, reparto masivo de panfletos, caceroladas, sabotajes nocturnos, quema de contenedores, etc., contando con la solidaridad de toda la confederación. El 6 de marzo la empresa Ferrovial llamó extraoficialmente a la CNT y les dice que el ayuntamiento había roto el contrato con PILSA y ellos se iban a hacer cargo del servicio. Esa tarde citaron al sindicato para llegar a un acuerdo pero no acudieron a la cita, llamaron diciendo que estaban reunidos con la alcaldesa. Por la noche, volvieron a llamar diciendo que no accedían a las peticiones de los trabajadores. Paralelamente, varios camiones procedentes de los pueblos colindantes llegaron al pueblo para recoger la basura acumulada. Habían mentido a los esquirols diciéndoles que la huelga había finalizado. Ante la presión de los piquetes los esquirols se retiraron, pero fueron sustituidos por personal del ayuntamiento. La Policía Local y la Guardia Civil los escoltaron. Comenzaron los enfrentamientos, cuatro sindicalistas fueron detenidos y pasaron la noche en las dependencias policiales. Sin saber por qué, la guardia civil se retiró de la ciudad y los trabajadores se diseminaron por el pueblo para evitar el enfrentamiento directo. La basura fue sacada de los contenedores y esparcida por personas anónimas para dificultar su recogida. Asimismo, un camión de recogida de basura de PILSA que estaba aparcado salió ardiendo. Al día siguiente los medios de comunicación comenzaron a hacer eco de los acontecimientos. El ayuntamiento dejó de fomentar el esquirolaje.

El 9 de marzo de 2002, tras 22 días de huelga, la CNT firmó un acuerdo con la empresa FERROSER, ratificado por el Pleno del Ayuntamiento, que supuso la subrogación con contratos indefinidos de toda la plantilla de recogida de basura y limpieza viaria (antes en PILSA) y una serie de mejoras de las condiciones laborales de los trabajadores (asimilar los costes salariales al de los empleados del Ayuntamiento, vacaciones, complementos salariales, etc.). Los trabajadores se mostraron muy activos durante la huelga, por ello, la CNT logró que se firmara en el acuerdo una “cláusula de garantía laboral” por la que todo “despido improcedente” sería equivalente a un “despido nulo”. Con un despido improcedente, la empresa tiene la capacidad de decidir entre indemnizar al despedido según el tiempo trabajado y readmitirlo, en cambio, con un despido nulo, la empresa tiene la obligación de readmitir al trabajador. Es decir, que se impedía a la empresa despedir a los trabajadores arbitrariamente por lo que se cubrían las espaldas ante su actividad sindical. Pero esta garantía tan solo pudo firmarse para un año.

Al año siguiente, antes de la fecha de expiración de la cláusula, la sección de CNT en FERROSER convocó una nueva huelga. El incumplimiento de la empresa de muchos de los acuerdos firmados, la negativa a negociar un convenio de empresa, los intentos de romper la sección sindical de CNT con amenazas de despido, etc., además de intentar prolongar la garantía laboral, fueron los argumentos de los trabajadores para ir a la huelga.

Desde ese momento se sucedieron interminables asambleas, reuniones, se hizo una caja de resistencia, se construyó una página web (2) para difundir mejor la información, se presentaron múltiples denuncias desde ambas partes, también se pidió la solidaridad de toda la confederación: se suceden acciones de protesta y sabotaje por todo el estado, incluso a nivel internacional por medio de la AIT (Asociación Internacional de Trabajadores). Los piquetes salen cada noche, se realizaron marchas, caceroladas, concentraciones, ocupaciones de

edificios simbólicos, pintadas, notas de prensa, pegadas de carteles, repartida de panfletos, etc. Algunos desconocidos aprovechaban la noche para volcar o quemar contenedores y evitar la recogida de la basura. Varios sindicalistas fueron detenidos. Hubo varios enfrentamientos con la policía. La huelga se hizo infinitamente más dura que la anterior. Las familias y los trabajadores pasaron enormes dificultades, y ello a pesar de que la caja de resistencia sirvió para atender sus necesidades más inmediatas durante el conflicto.

En un momento avanzado del conflicto varios trabajadores se encerraron en una iglesia de Sevilla e iniciaron una huelga de hambre. Paralelamente, las expresiones de solidaridad se multiplicaban por todas partes. Varios artistas realizaron obras que pusieron a la venta para apoyar económicamente a los huelguistas.

Finalmente, el 28 de julio de 2003, los trabajadores de la limpieza pública de Tomares y la CNT firmaron en la Delegación provincial de Trabajo un acuerdo con la empresa FERROSER con el que se pusieron fin a una huelga de 134 días, la segunda huelga más larga en el estado español desde la época de la llamada "transición". A pesar de no haber obtenido la garantía laboral, lograron la anulación de todos los expedientes disciplinarios causados durante la huelga, la readmisión de los despedidos, la contratación por seis meses para los cinco trabajadores nuevos que tenían contrato temporal y, sobre todo, el derecho de preferencia sobre trabajadores externos para ser nuevamente contratados, la retirada mutua de todas las demandas ocasionadas durante la huelga, un incremento salarial sustancial, la aceptación por parte de la empresa de que cualquier acuerdo que afecte al conjunto de la plantilla tendría que ser aprobado por la asamblea de trabajadores y reconocimiento de la representatividad de las secciones sindicales, entre otros puntos.

Caso 2: Los azafatos del AVE en Sevilla

La huelga de los trabajadores de la limpieza de Tomares constituyó un punto de inflexión para la CNT de Sevilla y del resto del estado. El bagaje de estas huelgas ha servido a los militantes sevillanos a saber conectar con el trabajador y abordar con mayor eficacia nuevos conflictos. Entendieron que el anarcosindicalismo es más una práctica que una teoría, y como práctica debía servir para ofrecer soluciones a los problemas de los trabajadores.

A lo largo del año 2004, los trabajadores de la empresa CLECE S.A., subcontrata de RENFE, azafatos y azafatas de tierra de la línea del Ave Madrid-Sevilla, se habían puesto en contacto con la CNT para intentar mejorar sus condiciones de trabajo. Constituyeron una sección sindical en la empresa a la que se adhirió toda la plantilla del centro de trabajo de Sevilla y algunos operarios de la de Madrid. Las condiciones de trabajo de estas personas eran extremadamente precarias: algunos tenían un salario de 471 euros al mes trabajando una jornada completa, contratos eventuales, total desprotección, incumplimiento de las medidas de seguridad e higiene, etc.

Los trabajadores afiliados a la CNT se desplazaron a los distintos centros de trabajo a lo largo de la línea del AVE llamando a la organización y la movilización. Enviaron a la CLECE una propuesta de convenio extraestatutario, que incluía las reivindicaciones que habían decidido en asambleas. Por si acaso, esbozaron un plan de movilizaciones que contemplaba la convocatoria de una huelga indefinida.

Ante el silencio de la empresa y el despido de una compañera en Madrid, presentaron un preaviso de huelga para el 16 de abril y comenzaron las concentraciones. Ante la presión el gerente de la empresa readmitió a la compañera despedida y reconoce a la CNT como sindicato mayoritario en la empresa. Sin embargo, la ausencia de muchas contratas en las negociaciones, los obstáculos puestos por los sindicatos oficiales CCOO y UGT a la representación cenetista y la oposición de RENFE de firmar un convenio sectorial, convencieron a los trabajadores de dejar las negociaciones y volver a movilizarse.

El 29 de octubre de 2004 comenzaron una huelga indefinida exigiendo:

- Estabilidad en el empleo: garantizar la continuidad de todos los trabajadores y trabajadoras.
- Subida Salarial: una subida lineal mínima de 200 € al mes para cada trabajador, aplicable de forma inmediata a cuenta de lo que se acuerde en el convenio de empresa.
- Seguridad e higiene: salas de descanso, taquillas y aseos en todos los centros de trabajo.
- Negociación: establecer un calendario de negociaciones para alcanzar un convenio de empresa, en base a la propuesta elaborada por los trabajadores y trabajadoras de la CNT.
- Otros: dietas para los turnos más perjudiciales, eliminación de los días de devolución a la empresa, etc.

Tras 15 días de huelga y numerosas concentraciones, reuniones, pintadas y notas de prensa, una página web (3), una caja de resistencia, etc., todo terminó favorablemente. Las mejoras más significativas fueron las siguientes: garantizada la estabilidad laboral mientras CLECE S.A. sea titular de la contrata; incrementado en un 33,33% la masa salarial bruta, distribuido en varios conceptos (salario base, dos pagas extraordinarias, plus de transporte y ayuda a la manutención); constituido un plus de antigüedad; incrementado el plus de nocturnidad y el valor de las gratificaciones por horas extraordinarias; facilitada zona de descanso, taquillas y aseos; establecimiento de un seguro colectivo y reconocimiento de las asambleas de trabajadores y las secciones sindicales.

Caso 3: IDEL S.L.: Sindicalismo en Internet

El 1 de marzo de 2005 varios trabajadores de “Innovación y Desarrollo Local” (IDEL) S.L. constituyeron una Sección Sindical en dicha empresa adscrita al Sindicato de Artes Gráficas, Comunicación y Espectáculos de la CNT de Madrid. Esta empresa tiene su sede en Madrid, y ofrece servicios de consultoría a Administraciones Públicas y entidades privadas para el desarrollo de sus proyectos en base al “uso intensivo de tecnologías y una adecuada gestión del conocimiento”. Trabaja en cuatro áreas: planificación, gestión y evaluación de programas de desarrollo local con fondos comunitarios, consultoría y asistencia técnica, formación y teleformación y, por último, promoción de las tecnologías de la información y la comunicación. Los adjetivos que utiliza la empresa para presentar a sí misma son: “creatividad”, “flexibilidad”, “adaptabilidad”, “usabilidad”, “versatilidad”, etc.

IDEL cuenta con una plantilla de 160 trabajadores, la mayor parte de ellos realiza su trabajo a través de Internet y las relaciones con la empresa también se realizan a través de la página web de la empresa y el correo electrónico. Los trabajadores se encuentran a muchos kilómetros de distancia unos de otros, lo cual, en principio, puede fomentar tal atomización que cualquier tipo de actividad sindical sería impensable. Sin embargo, esa “creatividad” de la que hace gala la empresa también ha sido utilizada por los empleados para defender sus intereses. La diseminación territorial no ha sido obstáculo para que se cree una Sección Sindical, la particularidad está en las formas de auto-organización de estos trabajadores: han creado una página web (4) a través de la cual intercambian impresiones, expresan ideas, fomentan su formación y desarrollan acciones sindicales. El correo electrónico se ha convertido en un instrumento fundamental en la comunicación entre estas personas. A pesar de todo, la interacción cara a cara es fundamental para la actividad sindical y para ella no existen sustitutos –ni siquiera la videoconferencia. Por ello, la sección sindical está organizando asambleas periódicas en las que los cada vez más trabajadores exponen sus problemas y trazan estrategias de acción para solucionarlos.

Los trabajadores se encuentran en conflicto constante con la empresa: afirman trabajar bajo una gran precariedad, ha habido varios despidos injustificados contra los que se han manifestado. El reconocimiento por parte de la empresa de la sección sindical también ha sido problemático.

Los gestores de la web, conscientes de que la empresa entra regularmente en la web de los trabajadores, han instalado un contador de visitas que está registrando cada vez números más altos.

Un aspecto vital para estos trabajadores es la formación. El nuevo capitalismo requiere que estos sectores de trabajadores actualicen constantemente sus capacidades y conocimientos. Los trabajadores se auto-organizan para ofrecer soluciones a sus problemas, no sólo para enfrentarse con sus empleadores. Una de las actividades de la web son los cursos y talleres como introducción a la informática, software libre, Linux, creación de blogs, etc.

Todo parece indicar que este tipo de experiencias se van a multiplicar en los años venideros en los países industrializados “avanzados”. Sectores de trabajadores muy aislados y, por tanto, no sindicados, con alta cualificación y condiciones muy precarias de trabajo, empezaran a organizarse e manera novedosa y, posiblemente, democrática –debido en gran medida a la estructura horizontal de Internet.

III. ANÁLISIS COMPARATIVO

Un análisis comparativo de estos tres casos descritos puede aportar algunos indicios sobre las posibilidades reales de desarrollar un sindicalismo alternativo en el estado español. La primera consideración que hay que hacer es aclarar que estos tres casos seleccionados no son representativos de la actividad sindical de la CNT sino todo lo contrario, son excepciones. La CNT ha estado dominada durante mucho tiempo por esa visión “ortodoxa” que ha sido incapaz de llevar adelante, salvo contadas excepciones, una actividad sindical medianamente eficaz. Sin embargo, estos tres casos han sido protagonizados por sindicatos de Sevilla y Madrid, sindicatos que, a pesar de sus muchas diferencias –incluso diferencias ideológicas, pueden encuadrarse dentro de la facción “heterodoxa”. Lo he elegido, por tanto, por su singularidad, no por su representatividad. Sin embargo, los éxitos sindicales ayudan a incrementar la afiliación, aumentan la popularidad de la organización entre los trabajadores y son un bagaje experiencial importantísimo para los militantes. Las victorias sindicales conllevan más victorias sindicales y contribuyen a la expansión del sindicato. Por ejemplo, la Federación Local de Sevilla tenía en el año 2002, 40 afiliados. En el año 2005 tiene unos 140. A las victorias de Tomares le siguió la victoria de los azafatos del AVE, a ésta le siguió una victoria en la Universidad de Sevilla, hoy día lleva un conflicto muy duro entre la grúa municipal y el ayuntamiento de Sevilla.

Habrá que comenzar el análisis comparativo identificando qué elementos son comunes a los tres casos:

En primer lugar hay que señalar que los tres conflictos son llevados por una organización anarcosindicalista, la CNT. Los principios ideológicos y la forma de funcionar de esta organización explican el protagonismo de la acción directa y autogestión en el transcurso de los conflictos.

Un segundo elemento común es que se produjo una movilización de sectores de trabajadores excluidos por los sindicatos oficiales. Los sindicatos oficiales no terminan de encajar con el trabajador precario, su poder reside sobre todo en las grandes empresas con trabajadores estables y a partir de ahí, negocian convenios colectivos sectoriales y reformas laborales que afectan al conjunto de los trabajadores. Por tanto, estamos refiriéndonos a trabajadores en precario que trabajan para empresas contratadas. Todo parece indicar que la externalización y privatización crecientes que imponen las recetas neoliberales están creando las condiciones adecuadas para que un sindicalismo alternativo –que perdió la batalla en la gran empresa al encontrarse en la encrucijada entre la exclusión o la asimilación por parte del sistema al presentarse a elecciones sindicales– pueda emerger.

Un tercer elemento es el uso de nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación. En todos los casos Internet ha sido una herramienta imprescindible para la difusión de información, la comunicación entre el núcleo activo de militantes y los militantes menos activos y los simpatizantes, la comunicación y apoyo mutuo entre federaciones locales de CNT, otras organizaciones sindicales, organizaciones afines ideológicamente e incluso a nivel internacional con otras secciones de la AIT. Internet también ha sido escenario de movilización, se ha utilizado para enviar masivamente e-mails de protesta de determinados cargos de las empresas, incluso algunas personas anónimas han hecho ataques informáticos durante el conflicto. Las posibilidades de este tipo de acciones están aún hoy por explorar. Posiblemente

la película *Matrix* (1999), dirigida por los hermanos Wachowski, no sea sólo una película más de ciencia-ficción y refleje parcialmente nuevas formas de lucha socio-política que están proliferando.

Sin embargo, la experiencia de IDEL S.L. va más allá. Su página web es un auténtico foro, un espacio virtual de sociabilidad entre trabajadores de una misma empresa que se encuentran a muchos kilómetros de distancia. Si la actividad hacker está aún por explorar, las posibilidades de profundizar en la democracia directa a través de las nuevas tecnología lo están mucho más. Las experiencias pioneras autogestionarias como la del pueblo joven Villa el Salvador de Lima (Perú), nos ofrecen algunas pistas en esta dirección.

Relacionado con lo anterior, otro elemento común –a estos tres conflictos, pero también a todas las formas de movilización contemporáneas– es la importancia del espectáculo y de los medios de comunicación de masas (radio, prensa y televisión). Las acciones de protesta tienen por objeto la visibilización social de las injusticias que padecen. Para Guy Debord la sociedad contemporánea es una sociedad del espectáculo. En cambio, Michel Foucault afirmó que la nuestra no es la sociedad del espectáculo sino la sociedad de la vigilancia, de la cual el espectáculo es sólo una de sus dimensiones. Lo que Foucault quería decir con esto es que sufrimos un nuevo sistema de poder que se ejerce fundamentalmente con la mirada. El poder trata de observar hasta el más íntimo detalle de la vida de los ciudadanos –cámaras de vigilancia, huellas dactilares, bases de datos de ADN de delincuentes, etc. Para ello debe tener visibles todas esas acciones. Sin embargo, al mismo tiempo trata de que los observados no puedan observarse entre sí. En esto consiste el panoptismo social (Foucault, 2000). A partir del 11 de septiembre, los ataques indiscriminados a la población de los países del norte están agudizando más esta tendencia. Como muestra Win Wenders en la película *Tierra de abundancia* (2004), estos ataques están originando una psicosis colectiva que reclama más y más vigilancia. Este nuevo poder se ejerce mediante mecanismos de visibilización e invisibilización. Los medios de comunicación de masas tienen un papel fundamental en todo esto. Por eso, las estrategias de los oprimidos tienden a visibilizar sus problemas. Para ello deben recurrir al espectáculo emulando *l'action exemplaire* de la tradición anarquista francesa. Las marchas urbanas tienen ese propósito (Cruces, 1998). Toda esta creatividad llegó hasta sus límites cuando los obreros de Tomares recurrieron al *full monty* para llamar la atención o los azafatos del AVE realizaron un calendario en el que posaban “ligeritos de ropa” para recaudar fondos.

Un último elemento común es la ausencia de otras organizaciones sindicales en la empresa o la desactivación de los comités de empresa existentes. En Tomares la empresa promovió la creación de una sección de la UGT para intentar romper la huelga, fracasó. Los azafatos del AVE presenciaron intentos frustrados de separación de su unidad por parte de CCOO. En el caso de IDEL no tengo constancia de la presencia o interferencia de otros sindicatos. Sin embargo, el éxito en los dos primeros casos se debe en gran medida en la “desactivación” de esos otros sindicatos de carácter más conciliador.

Tan importante como los aspectos comunes son las diferencias principales entre los tres casos. En primer lugar, presentan diferentes grados de confrontación. Los conflictos de la Federación Local de Sevilla son excesivamente largos y de difícil solución. Los trabajadores arriesgan sus puestos de trabajo con todo lo que eso conlleva. Es una declaración de guerra tan abierta que sólo cabe la victoria o la derrota. Apenas hay espacio para la negociación. Este tipo de sindicalismo tan centrado en la confrontación no parece que vaya a ser asumible por todos los trabajadores. Más bien es algo que surge en condiciones extremas, cuando el trabajador ya ve inminente la pérdida del puesto de trabajo. En cambio, la experiencia de la CNT de Madrid no es tan extrema.

Pero quizás lo más significativo –al menos desde el punto de vista antropológico– es cómo las distintas culturas del trabajo se articulan con la ideología política anarcosindicalista, dando lugar a diferentes estrategias de actuación. Desde el grupo GEISA (Grupo para el Estudio de las Identidades Socioculturales en Andalucía) venimos utilizando el término «culturas del trabajo» para referirnos al “conjunto de conocimientos teórico-prácticos, comportamientos, percepciones, actitudes y valores que los individuos adquieren y construyen a partir de su inserción en los procesos de trabajo y/o de la interiorización de la ideología sobre el trabajo,

todo lo cual modula su interacción social más allá de su práctica laboral concreta y orienta su específica cosmovisión como miembros de un colectivo determinado” (Palenzuela, 1995:13).

En cada caso los trabajadores implicados presentan diferentes perfiles: los limpiadores de Tomares son obreros manuales de baja cualificación; los azafatos del AVE son jóvenes con un nivel de formación medio y alto, algunos con estudios universitarios, pero desempeñando un trabajo para el que están sobrecualificados; los trabajadores de IDEL son trabajadores de alta cualificación, tienen estudios universitarios en diversas ramas y con elevados conocimientos de informática. La ideología política de la anarcosindical, inspirada en los principios de ayuda mutua, autogestión y federalismo (Federación Local de Sevilla CNT-AIT, 1999: 25), ha quedado articulada con las culturas del trabajo de estos afiliados, dando lugar a estrategias de lucha diferenciadas. En la lucha de Tomares hubo un grado mayor de violencia, de enfrentamiento con las fuerzas represivas del estado. El trabajador manual “hace cosas con las manos”, su universo simbólico está influido por su actividad profesional por lo que es más proclive a “utilizar las manos” en otros ámbitos de la vida, incluida la actividad sindical (6). Los azafatos del AVE recurrieron más a la información y la sensibilización de los clientes de RENFE. Todos los días estaban concentrados en la puerta de la estación de Santa Justa de Sevilla repartiendo panfletos y haciendo ruido con un megáfono. Por último, los trabajadores de IDEL han creado una página web a través de la que se expresan y comunican todos los trabajadores. Su trabajo se realiza fundamentalmente a través de Internet, su actividad sindical también.

A todo esto hay que sumar la capacidad de la CNT para adaptarse a estas distintas situaciones y el respeto a las formas de lucha decididas democráticamente por los trabajadores en función de su cultura del trabajo particular.

Una de las falsas antinomias que Angelo Panebianco (1990) identifica en los estudios de organizaciones es la que refiere a la adaptación al entorno o el predominio sobre él. Ambos mecanismos se encuentran presentes simultáneamente en las organizaciones. Toda organización pretende desarrollar una estrategia de dominio sobre su entorno, sin embargo, para sobrevivir en él deberá realizar algunas concesiones y desplegar una estrategia de adaptación. Esta tensión suele ser origen de conflictos –más o menos intensos– en todas las organizaciones. Como hemos podido comprobar la CNT no es una excepción. Las nuevas condiciones originadas por la globalización, el desarrollo y difusión de nuevas tecnologías y las transformaciones en el sistema empresarial, traen aparejados tanto desafíos como oportunidades a las organizaciones sindicales.

IV. BIBLIOGRAFÍA

- BILBAO, A. (1999) *El empleo precario. Seguridad en la economía e inseguridad en el trabajo*. Catarata-CAES, Madrid.
- BOURDIEU, P. (2000) *La distinción. Criterios y bases sociales del gusto*. Taurus Madrid.
- Castells, M. (1997) *La era de la información. Economía, sociedad y cultura. Volumen I. La sociedad red*, Madrid: Alianza Editorial.
- CRUCES, F. (1998) “El ritual de la protesta en las marchas urbanas”, en Nipón, Safa, García Canclini, Cruces y Winocur *Cultura y comunicación en la ciudad de México*, UNAM-Itzapalapa, México.
- FEDERACIÓN LOCAL DE SEVILLA CNT-AIT (1999) *Anarcosindicalismo básico*. Federación Local de Sevilla CNT-AIT, Sevilla.
- FOUCAULT, M. (2000) *Vigilar y Castigar*. Siglo XXI, Madrid.
- GARCIA, M. A. (2003) “Cambios y continuidad en el trabajo y en el empleo”, en *Quaderns de ciénces socials*, nº 7.
- GRAEBER, D. (2004) *Fragments of an Anarchist Anthropology*. Prickly Paradigm Press, Chicago.
- MORENO, I. (1999) “Globalización, identidades colectivas y antropología. Conferencia plenaria en el VIII Congreso de Antropología de la FAAEE”, en RODRÍGUEZ CAMPOS, J. (Coord.): *Las identidades y las tensiones culturales de la modernidad. Homenaje a la Xeración Nós*, Santiago de Compostela: Asociación Galega de Antropoloxía.
- PALENZUELA, P. (1995) “Las culturas del trabajo: Una aproximación antropológica”, en *Sociología del Trabajo*, Nueva Época, nº 24, 3-28.

- PANEBIANCO, A. (1990) *Modelos de partido. Organización y poder en los partidos políticos*. Alianza Editorial, Madrid.
- SENNET, R. (2004) *La corrosión del carácter*. Anagrama, Barcelona
- VENTURA, F. (2004) *Democracia y sindicalismo de Estado. Elecciones sindicales en el Área Sanitaria de Sevilla. Un estudio antropológico*. Fundación de Estudios Libertarios Anselmo Lorenzo, Madrid.

V. NOTAS

- (1) Una organización de esta características mide su poder principalmente mediante criterios cuantitativos: por el número de afiliados. Lo cual puede llevar a conclusiones erróneas.
- (2) <http://www.cnt.es/tomares/>
- (3) <http://www.cnt.es/sevilla/laaveria/index.php>
- (4) <http://www.idelsl.com/idel11.asp>
- (5) <http://capicua.mine.nu/>
- (6) Esto está estrechamente relacionado con la noción de *habitus* de Pierre Bourdieu (2000).