

(...) Como punto de partida, vemos indispensable reactivar la comunicación entre los empleados, la puesta en común de los problemas y quemos que se generan en los centros de trabajo, la búsqueda de solidaridad entre los propios trabajadores, pero también con los afectados, directa e indirectamente, en cualquier conflicto que pueda surgir. Este se debe socializar, de manera que otra gente pueda verse reflejada en él, ya sean pacientes, consumidores, viajeros... En definitiva, cristalizar la solidaridad contra el empresario.

El resultado conseguido a través de estas formas de romper el aislamiento al que estamos sometidos (debido a la temporalidad de los contratos y la desinformación premeditada a nivel laboral) nos dará las claves para inclinar la balanza de nuestro lado y permitirá que las estrategias de lucha obrera que describimos a continuación sean realmente efectivas (...)

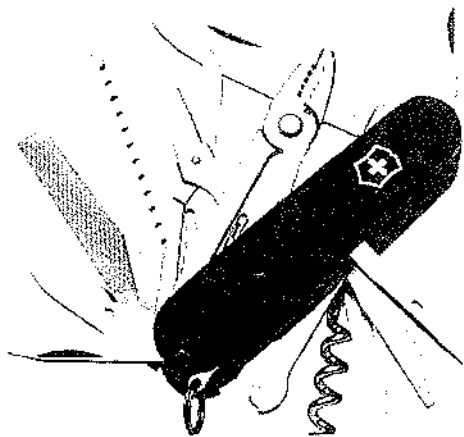
DITA: EL PERCAL ELPERCAL2007@HOTMAIL.COM

¡APOYA: RUPTURA GRUPORUPTURA@HOTMAIL.COM

¡Autoorganización y lucha en el tajo!

¡Plantemos cara a la explotación laboral!

Manual práctico de
autodefensa proletaria



Índice

-Introducción (pág.3)

-Plantemos cara a la explotación laboral (pág.6)

-La unión de los trabajadores es la perdición de los empresarios
(pág.9)

-Formas de bloquear la producción o entorpecer el ritmo
productivo en nuestros lugares de trabajo (pág.15)

-Autoorganización y lucha (pág.22)

-Y para concluir, en paro pero no parados (pág.26)

Introducción

Con este manual queremos acercarnos a uno de los aspectos más visibles, aunque no por ello el único, que conforman el engranaje del sistema social, económico, político y cultural que rige nuestras vidas: el mundo laboral. Un engranaje meticulosamente planificado, en el que vemos pasar los días entre horarios monótonos y formas de escape habilitadas para no salirnos del mismo. Sus consecuencias se hacen visibles, al menos, entre los que nos encontramos en condición de explotados, estudiando para serlo o excluidos del mercado laboral. Nuestra relación con el mundo del trabajo está conectada directamente, a través de otras facetas de la vida social, con desigualdades que el mismo sistema provoca, en el ámbito de la educación, la salud, la seguridad, las relaciones humanas, la inmigración, el consumo, la



vivienda, etc. No es nuestra intención abordar *lo laboral* como algo separado de todas ellas.

Antes de plantearnos cómo afrontar la explotación laboral, debemos hacer un repaso de cómo ésta nos va pasando factura en todos los recovecos de nuestra vida, no sólo el económico (aunque éste lo notemos de una forma más directa, puesto que sin dinero no hay forma de desenvolverse en la sociedad actual) . Pasamos muchas más horas en el trabajo que con la gente más cercana o haciendo otras cosas que nos llenen como personas. Lo hacemos con la única pretensión de adquirir unos ingresos que nos permitan vivir lo más dignamente posible y participar en el gran ritual que supone consumir los productos que nosotros mismos producimos o pagar por un servicio que nosotros mismos llevamos a cabo. Esta situación nos debería hacer pensar sobre el sentido del trabajo asalariado.

Por eso, vemos algo prioritario organizar la lucha en este terreno, el mundo laboral y sus consecuencias sobre nosotros. De qué manera salir bien parados de los avatares que nos esperan en un futuro muy cercano, del que ya estamos apechugando, a consecuencia de "ciertos deslices económicos" venidos del piso de arriba.

Este manual no trata, debido a la sencillez con la que queremos desarrollarlo, de dirigir una mirada a fondo a las entrañas de los *modos de producción actuales*, ni a las *bases socio-económicas de la democracia capitalista*, pero sí irá definiendo, pues vemos necesario y práctico recordarlo, algunos conceptos como *clase social*,⁸ *explotación laboral* o *crisis*. Conceptos que le dan un sentido más

concreto a la existencia, nada aleatoria, de explotados y explotadores, consiguiendo identificar en ellos problemáticas, inquietudes o rasgos sociales que tenemos en común la mayor parte de la sociedad.

En definitiva, este breve manual pretende ser una herramienta útil con la que responder a los continuos *tejemanejes* y *manoneos* a los que nos enfrentamos en nuestros centros de trabajo. Plantea, desde el convencimiento de que los trabajadores poseen una fuerza real dentro de la sociedad, la posibilidad de responder por nosotros mismos. Dejar de lamentarnos por tal o cual situación denigrante y articular, a través de la unión real de trabajadores y parados, una solución al conflicto que no suponga rebajar nuestras reivindicaciones. Potenciar la conciencia de lo que somos, reconocerse como grupo social y actuar en consecuencia.

Sureste del estado español, Invierno de 2008

Plantemos cara a la explotación laboral

"El jefe te necesita, tú no necesitas al jefe"

(Cartel aparecido en París durante la ocupación de fábricas en mayo del 1968)

Crisis, competitividad y explotación laboral. Los tres pilares del sistema de producción y economía capitalista donde desarrollamos nuestra actividad laboral que, con la amenaza de caída en el chiringuito de la construcción, reaparecen últimamente con más fuerza y protagonismo. Gobierno de turno, medios de comunicación y expertos en economía, nos van haciendo la cama, en plan: *prepárense para lo peor*. Como si la situación laboral en la cual hemos sobrevivido la mayoría de los currantes hasta ahora no hubiera sido ya bastante mala:

-La deslocalización y descentralización productiva, o de empresas, rediseña la organización del trabajo de manera flexible para generar mecanismos de despido más rápidos (eliminando conquistas laborales de un plumazo) y contratos hechos a la medida de los empresarios, no del trabajador. Aspecto que se ha definido, en las últimas reformas llevadas a cabo, como "flexibilidad laboral". Por un lado se fomentan los contratos fijos y por otro se facilitan los despidos sin grandes costes para la empresa, la desaparición de la antigüedad...

-Sueldos mínimos en comparación con los suculentos beneficios empresariales. En algunos casos, si echamos más horas de las que nos corresponden, con "recompensas en forma de dinero negro y perjudicando al que

tienes al lado. El famoso lema de "máximo beneficio al mínimo coste" en su faceta más descarnada.

-Jornadas laborales "interminables", aún existiendo un espejismo legal que rige jornadas de ocho horas al día y cuarenta horas semanales. Nadie, excepto los funcionarios, suele trabajar según rige el convenio y como mínimo se trabajan nueve o diez horas al día de media. En algunos sectores, como puede ser la hostelería o servicios, la jornada se amplía a los fines de semana con derecho a un solo día libre.

-Horas a *destajo* por medio de subcontratas para agilizar la explotación, no dejar rastros cara a la legalidad vigente y tapar las irregularidades o contratiempos que puedan surgir (accidentes laborales, falta de equipamiento...). Una legalidad que aprueban, con cada reforma, la patronal y los sindicatos.

-Falta de materiales básicos y equipamientos de mierda, si los hay (monos de trabajo, botas de seguridad, mascarillas, medios de desplazamiento, etc.).

-Un índice de mortalidad en los centros de trabajo a causa de los accidentes laborales que crece cada año...

-Aparte de los problemas económicos provenientes de una descompensación entre precios y salarios, este conjunto de condiciones laborales, por todos conocidas, también provoca otra serie de efectos o circunstancias que nos afectan como personas y repercuten en nuestra

salud. La explotación laboral también produce estragos físicos y psicológicos, que serán de mayor intensidad cuanto más bajo sea tu puesto de trabajo, cuanto más precario sea tu sector: falta de sueño, estrés, mala alimentación, ansiedad, inseguridad, competitividad, ocio encuadrado en los fines de semana, alienación, alteración del carácter, ritmos y horas marcadas de antemano, enfermedades laborales (intoxicaciones, sordera, problemas musculares o de espalda...), falta de tiempo para nosotros mismos y nuestro entorno...

Ahora, que la jabalina del crecimiento económico (construcción, inmobiliario, financiero ...) ha llegado al que se prevé su punto álgido y comienza a "descender", grandes capitales, empresas y multinacionales se batan en retirada hacia aguas más tranquilas. Dejan como herencia un mercado laboral desfigurado (alto porcentaje de excedente de mano de obra, partes del Estado donde la economía local está pendiente de un hilo, al sostenerse por el caprichoso sector turístico o servicios, disolución de los tejidos industriales ...) y donde, como no podía ser de otra manera, nosotros tenemos todas las de perder.

Foto página 9: *El trabajo os hará libres* (Inscripción con la que se decoraba la puerta de entrada a un campo de concentración nazi)

La unión de los trabajadores es la perdición de los empresarios

*"Mucha gente ve al empresario como a un lobo, al que hay que abatir.
Otros muchos lo ven como a una vaca, a la que hay que exprimir. Solo
unos pocos lo ven como a un caballo, aquel que tira del carro"*

W. Churchill

Premisa básica para dejar de ser marionetas en manos de los dueños de los medios de producción, es reconocer nuestra propia fuerza. El que posee los medios no es el mismo que los maneja. Polígonos industriales, fábricas, máquinas, terrenos, inversiones, centros de consumo ... todo lo que conforma el patrimonio capitalista no sirve para nada sin una mano de obra que lo haga funcionar, sin unos curritos que produzcan mercancía y generen plusvalía, beneficios para la empresa, clave de la



acumulación para que ese patrimonio siga creciendo. Desde esta perspectiva, el imponer nuestros intereses como clase explotada sobre los de los empresarios, y todos los que componen la clase burguesa, se plantea realizable. Hay que tener en cuenta que los empresarios y todos los que viven de nuestra fuerza productiva, de nuestro esfuerzo, también conocen esa semilla de agitación en potencia (y en ocasiones la han sentido en su piel de gallina) llamada: *la unión hace la fuerza*

Con la puesta en marcha del viejo lema divide y vencerás, todo tipo de resortes se activan para separarnos: empresas de trabajo temporal nacidas al calor de la omnipresente crisis, división entre los trabajadores temporales e indefinidos, inmigrantes y autóctonos son enfrentados en la carrera por conseguir más dinero para sus jefes, etc...

En este punto, quisiéramos detenernos y hacer referencia al modo en que muchos trabajadores interiorizan la empresa como si realmente les fuera su vida en ello, se llevaran comisiones extraordinarias o formaran parte de los que, en última instancia, toman las decisiones "importantes". Frases como "Esto es una gran familia y todos tenemos que poner de nuestra parte" o "Estamos en un mismo barco y todos debemos remar hacia el mismo sitio", aparte de pura estrategia empresarial, a muchos nos puede llegar a confundir sobre el papel que realmente cumplimos en nuestros centros de trabajo y pensar que nuestra función en ellos significa algo más que nos sea exprimimos horas de vida y generar benefi-

cios a unos pocos. Con esta mentalidad, hacemos propias las preocupaciones productivas, los enfrentamientos, los intereses y demás chatarra que compone la misma empresa que nos explota. Nosotros no tenemos ningún control sobre nuestra labor, pero menos aún sobre el producto que genera esta labor.

Incluso, dentro de una misma plantilla, nos encontramos al trepa, aquel dispuesto a vender a su madre por una caricia del directivo más cercano y que, haciendo suyas las preocupaciones de la empresa, actúa conscientemente a favor de sus intereses. Este personaje justifica su comportamiento, que enfrenta directamente a los propios trabajadores, argumentando que cualquier otro, en su lugar, haría lo mismo. Ha olvidado ya que mal de muchos, consuelo de tontos. De esta suerte de enfrentamientos vanos resulta perdedora la propia clase trabajadora. Y esta justamente la componen todos los competidores antes citados. Para que durante un conflicto laboral la victoria se decante de nuestro lado, es necesario la unidad entre los trabajadores, no solo de una misma empresa, sino de todo un sector, de todo un tejido social. Tenemos varios ejemplos para ilustrarlo*. Únicamente al capital, y quien lo controla en esos momentos, le resulta rentable tenernos enfrentados.

Como punto de partida, vemos indispensable reactivar la comunicación entre los empleados, la puesta en común de los problemas y quemes que se generan en los centros de trabajo, la búsqueda de solidaridad entre los propios trabajadores, pero también con los afectados, directa e indirectamente, en cualquier conflicto que

pueda surgir. Éste se debe socializar, de manera que otra gente pueda verse reflejada en él, ya sean pacientes, consumidores, viajeros... En definitiva, cristalizar la solidaridad contra el empresario.

El resultado conseguido a través de estas formas de romper el aislamiento al que estamos sometidos, debido a la temporalidad de los contratos y la desinformación premeditada a nivel laboral, nos dará las claves para inclinar la balanza de nuestro lado y permitirá que las estrategias de lucha obrera que describimos a continuación sean realmente efectivas.

Hay que intentar superar las contradicciones que entre una misma clase trabajadora, o irremediabilmente destinada a serlo, los distintos agentes sociales y económicos (patronal, ministerio de trabajo, medios de comunicación, etc.) se esfuerzan en insertar para dividirnos.

El espejismo de la mal llamada clase media es una de ellas. La clase media se compone fundamentalmente de aquellos proletarios que disponen de un mayor poder adquisitivo que otros, a condición de una serie de renunciaciones personales. Pero siguen siendo asalariados, tan esclavos de los caprichos del capital como todos. La implantación de una sociedad de consumo ha identificado el vivir mejor con el tener más cosas. La sociedad de consumo es el fruto de la expansión de mercados, en busca de más oferta y demanda. La gran mayoría de la clase media sólo se diferencia de otras capas más castigadas de la sociedad por tener acceso a más bienes de consumo, pero siguen sin ser dueños de sus vidas. La

urgencia por crecer en todas direcciones hace necesario que el mayor número de gente posible esté en condiciones de ser receptora de mercancías. La gente se hipoteca hasta tres generaciones si es necesario, sólo por el hecho de no ser menos que el vecino, y cada hipoteca que adquirimos se transforma en un eslabón más de la cadena que nos esclaviza, haciéndonos trabajar de por vida, sin pararnos a pensar en las condiciones en que lo hacemos o porqué. Esta dinámica nos obliga a tragar con los caprichos y desprecios de todo un entramado económico, que mantiene a parásitos, personificado aquí en la figura de nuestro jefe, del empresario.

Cada uno es libre, en este punto, de valorar según su ética si es mejor tener más cosas, o mejores, a cambio de entregar en forma de sacrificio cotidiano, como es el trabajo asalariado, parcelas de libertad individual. Pero seguir el esquema que nos divide dentro de un mismo grupo social y auto-excluimos de nuestra condición de clase trabajadora, solo por el hecho de cobrar mejores salarios o trabajar en mejores condiciones que un peón agrícola, por ejemplo, es ponerse fácil a quienes van en contra de nuestros intereses comunes.

En un conflicto de intereses que tenga como oponente a las clases acomodadas, como ellas mismas gustan llamarse (adjetivo este muy retorcido, teniendo en cuenta que es sobre nuestros riñones donde se acomodan), cuanto mayor sea el número de trabajadores dispuestos a organizarse, mayores serán las posibilidades de conseguir mejorar nuestra situación. Romper durante un conflicto laboral las separaciones existentes dentro de

la misma clase social es ya un trabajo arduo, pero un avance considerable. Supone escapar de los roles que la sociedad de consumo, el capital y los empresarios introdujeron para dividirnos. Superar estas diferencias ficticias, observar los intereses en común y organizarnos entre nosotros para satisfacer nuestras necesidades, es el camino para conseguirlo.

Y desde luego, organizarse al margen de los sindicatos. Por muy buena voluntad que tengan sus representantes dentro de una empresa, si es que no aparecen sólo cuando hay convocadas elecciones sindicales, éstos se hallaran supeditados a las consideraciones de sus sindicatos. Más adelante hablaremos a fondo de sus formas de participación en las luchas laborales y la organización de los trabajadores.



Formas de bloquear la producción o entorpecer el ritmo productivo en nuestros lugares de trabajo

A continuación van algunos consejos prácticos, siempre al alcance de todos, trabajadores o no, que nos pueden ayudar actualmente a plantar cara a la explotación asalariada. Muchos de ellos no son aplicables en todos los curros, pero sí en todos los curros hay una forma de generar solidaridad, bloquear la producción y reivindicar de manera práctica nuestras exigencias.

Las prácticas más extendidas dentro del movimiento obrero a lo largo de su historia, aparte de informar con propaganda a la gente que tiene a su alrededor, han sido: **la huelga, el sabotaje o el boicot**. Cualquiera de ellas, es una acción deliberada dirigida a debilitar a un enemigo mediante la subversión, la obstrucción, la interrupción o la destrucción de material. En ocasiones, es utilizado como una forma de ineficiencia, organizada por los propios trabajadores, para influir de manera negativa al empresario o para desviar responsabilidades de daños ocurridos a terceros.

La mayoría de las veces estas prácticas van asociadas, según los niveles de conflicto, con actos puramente *violentos, peligrosos o espectaculares*, cuando no siempre es así. En muchas ocasiones, las que nos permita la situación, tenemos a mano formas de utilizarlas que son eficaces y menos aparatosas de lo que pensamos.

A mala paga, mala gana

Una de estas formas de entorpecer la producción podríamos llamarla **"No os canséis"**. Al igual que una empresa ofrece unos servicios de una calidad a un determinado precio, el trabajador ha de marcar el precio al que vende sus servicios. Lo único que tiene cualquier proletario para ofertar es su tiempo y una capacidad o fuerza de trabajo. Es decir, su cuerpo y/o su mente, durante un tiempo establecido. Y esa mercancía ha de tener un precio. Si buscas una cierta calidad al adquirir un producto deberás pagar un precio. Por un precio menor encontraras menor calidad. Sobre esa base capitalista del precio y la calidad descansa esta forma de sabotaje que se resumiría en: a mala paga, menos trabajo. Si el empresario quiere mayor volumen de producción, lo cual requiere mas esfuerzo, deberá subir los salarios.

Sin prisas y con pausa

Esta tendencia de restricción de la labor se presenta espontáneamente en la mente de cualquier trabajador: **"el ritmo de trabajo lento"**. Esta forma de sabotaje es practicable para los obreros a jornal. Es evidente que los que trabajan a destajo, si disminuyeran el ritmo de su producción, serían las primeras victimas de su sublevación pasiva, pues sabotearían su propio salario. Deben pues recurrir a otros medios, y su preocupación debe ser disminuir la calidad y no la cantidad de su producción.

Lo contamos todo

Otra forma de sabotaje, tanto para trabajadores a jornal como a destajo, es el método de la **"boca abierta"**. La expresión es explicativa por sí misma. Y es que resulta muy cierto que muchas fortunas no se han amasado más que gracias al silencio que guardaron sobre las piraterías patronales los explotados que en ellas colaboraron. Todos conocemos los desmanes que se producen en las empresas (en todas hay trampa y cartón), sólo es necesario hacerlos del dominio público para poner en un compromiso al empresario.

Más gastos, menos beneficios

Del mismo modo, utilizar la **"mano ancha"** a la hora de producir, también es una forma de sabotear al empresario. Cocineros preparando platos elaborados y bien condimentados, albañiles gastando cemento a espuertas, tinta a chorros en la fotocopidora ... eso reduce el margen de beneficios de una empresa. Pero también tiene el inconveniente de generar más producción, y sobreexplotación de las materias primas, a todos los niveles.

No funciona, no trabajo

Las **"averías"** son también una forma muy recurrente de obstruir la producción y reducir los beneficios para el empresario. Cada uno en su puesto de trabajo sa-

be cómo producirlas. Azúcar o limadura de hierro en el depósito de combustible, arena en los engranajes, ventilaciones obturadas, cables pelados que hacen conexión, hielo que se derrite sobre un aparato eléctrico... El mundo de los accidentes y las averías esta plagado de posibilidades.

Buscar las cosquillas al jefe

El sabotaje por exceso de celo, es llamado también **"obstruccionismo"**. El obstruccionismo consiste en aplicar al detalle las normas laborales. Actualmente muchas empresas se rigen por normativas de calidad (como AENOR), que, aplicadas con suma fidelidad, harían imposible la realización del trabajo dentro de los plazos y con la premura que gusta a las empresas. Se trata simplemente de ceñirse a la legalidad hasta el mínimo detalle. Esto combinado con algo de **"no os canséis"**, provocará un colapso seguro.

Acabamos de examinar algunos de los procesos de sabotaje que pueden ser realizados por cualquier trabajador sin suspensión de su "actividad laboral", sin que exista abandono de la obra, almacén, cadena de montaje... Pero el sabotaje no se limita a esta acción restringida y puede convertirse en una potente ayuda en caso de huelga. Los esquirolas van a trabajar encontrando en perfecto estado los medios de producción (ordenadores, redes eléctricas, maquinaria ...) y es así como la empresa consigue reventar las huelgas. Si una empresa sigue fun-

cionando gracias a los esquirols, verdadera lacra del movimiento obrero organizado, la respuesta de éste debería ser paralizar los medios de producción.

Examinemos ahora otra modalidad en la interrupción del desarrollo normal de la producción o el consumo:

La huelga

Antes de nada, aclarar que consideramos como huelga a aquella que no respeta el derecho a servicios mínimos. Además habría que añadirle, por la cuenta que nos trae, la ausencia de mediación por parte de sindicatos e instituciones.

Los llamados servicios mínimos no son más que una traba al derecho de huelga de los trabajadores. Si el fin de una huelga es la suspensión de unos procesos de producción, ya sean materiales o de infraestructuras (trenes, autobuses, comunicaciones, etc.), la obligatoriedad de que un mínimo de éstos quede en activo, reducirá el impacto que a nivel de obstrucción y supresión de ganancias provoca. La huelga es una táctica con vistas a conseguir una posición de ventaja contra la empresa o sus intereses y que nos permitan alcanzar unos objetivos. Si desean que las aguas vuelvan a su cauce y se restauren los servicios, deberán ceder ante las exigencias de los huelguistas. Con la prestación de estos servicios mínimos, que en ocasiones no son tan mínimos, se facilita a los empresarios mantenerse *en sus trece* al no ver totalmente obstaculizados, mientras se desgasta la fuerza con la que nace una huelga, los medios de producción o servicios.

La huelga ha de ser total. Debe representar la ausencia de cualquier tipo de mercancía o servicio hasta que las condiciones de quienes lo mantienen en activo sean las que se exigen, las que se han decidido entre ellos. Si el sector más afectado indirectamente por la huelga es la población, deberemos mantener con ella una comunicación directa y abierta, haciéndoles participes de nuestras exigencias, para que conozcan los motivos que nos llevan a tomar esta decisión, siempre buscando la complicidad. Nada ayuda más a una huelga que el apoyo de aquellos que están fuera del conflicto.

En otra óptica de los dos modelos anteriores pero igual de perjudicial para una empresa u objetivo determinado se sitúa el boicot.

Boicot

Un boicot consiste en negarse a comprar, vender, o practicar alguna otra forma de relación comercial o de otro tipo con un individuo o una empresa. Con la misma dinámica de la huelga, extender un conflicto puntual a la población mediante la comunicación, podemos utilizar el boicot como arma contra el empresario. El rechazo de la población a adquirir los servicios de una empresa puede resultar muy efectivo para desarmar a ésta y dañar su imagen. De igual manera, la solidaridad entre trabajadores, negándose a vender o comprar los productos o servicios de una empresa en la que se éste dando un conflicto, resulta de gran ayuda.

Tanto en el boicot como en la huelga y los sabotajes (en los dos primeros por razones obvias) es necesario por parte de los trabajadores el crear unos mínimos de organización. Y la disposición del mayor número de éstos para llevarlo a cabo. Un acto de sabotaje que se practique de forma aislada puede perjudicar a una empresa, pero ésta se repone fácilmente y el trabajador queda expuesto al posible enfrentamiento contra sus propios compañeros. Incluso puede ser aislado del resto de trabajadores, fichado o despedido de un día para otro y sin sobresaltos que puedan despertar algún tipo de respuesta. Para que el sabotaje resulte efectivo como medida de presión, requiere de la participación activa del mayor número de curran-tes. Además, cuanto más estemos de acuerdo en un determinado procedimiento, más sencillo resultará escabullirse de las múltiples formas de control (videovigilancia, fichaje, seguridad privada, tarjetas o números de identificación, etc.) que la mayoría de las empresas posee, y va perfeccionando, para combatir el absentismo laboral, la prevención de un conflicto laboral o la resolución del mismo.

**ES HORA
DE NO IR
A TRABAJAR ...**



Autoorganización y lucha

Muchas veces el miedo a ser despedidos de nuestro puesto de trabajo nos cohibe a la hora de plantar cara al jefe de turno, protestar sobre algunas de las condiciones en las que trabajamos o echar un cable a alguno de los compañeros que está siendo amonestado, o directamente despedido, por razones que no vemos justas. A partir de ese momento perdemos la complicidad con quien tenemos al lado y que es el primer paso para organizarse de forma colectiva en cualquier trabajo.

Por otro lado, la poca estabilidad, o permanencia, que existe en el empleo (contratos de recorta y pega) dificulta, ya no organizarse entre los propios trabajadores de forma continuada, sino la manera en que percibimos la realidad dentro de un curro y el colectivo que forma parte de él, generando falsos enfrentamientos e intereses, normalmente contra quienes llevan más tiempo trabajando en ese puesto. La inseguridad e inestabilidad laboral hace que perdamos o delimitemos nuestra identidad como explotados, pues distorsiona nuestra posición como tal, dando forma a un individuo que ni siente ni padece. Así nos encontramos que, a la hora de tomar partido en cualquier conflicto ante recortes de condiciones laborales o salariales, cada uno va a su apañío o recurre a organizaciones profesionales de la queja.

El papel de los sindicatos como mediadores en un conflicto obrero resulta contraproducente para los mismos que están implicados en él. En tanto que son organizaciones reconocidas por el Estado (generalmente

dependen económicamente de éste) y la patronal, podrán actuar de acuerdo con las reglas que le impongan. Llevar adelante un conflicto jugando con las reglas e intereses del enemigo es tirarse piedras al tejado propio. Por muchos medios materiales o de convocatoria que posea este o aquel sindicato, no se debe más que a la capacidad organizativa que éste ha desarrollado, de tal manera que podrán ser emulados por cualquier grupo medianamente organizado de trabajadores que se decida a hacerlo. Los intereses de un sindicato que camina de la mano de los empresarios, que juega en la misma cancha con nuestros balones, nunca será un espacio de encuentro y reivindicación para los explotados. Se podrían citar innumerables casos, desde su reconstrucción durante la transición, en los que se han desenmascarado como apaga fuegos. Suyos son los pactos y las renunciaciones que, con cada reforma laboral, habremos de padecer nosotros.

Aceptar su participación o reconocerlos como intermediarios supone renunciar a nuestra capacidad de solucionar los conflictos que nos atañen directamente, renunciar a nuestra autonomía de acción y decisión. Delegar, en elementos ajenos a nuestra condición de asalariados sin filiación, el poder de decidir, qué y cómo queremos conseguir. Si las exigencias que manejamos suponen un riesgo para su "status quo" o una amenaza para sus privilegios no dudarán en pactar, difamar y desviar el rumbo de la lucha. Lo han hecho en todas las ocasiones ... y lo volverán a hacer. Resignarse y delegar nuestros conflictos en estas organizaciones ya formadas,

pero de tan dudosas pretensiones, sólo denota una falta de confianza en nuestra propia fuerza y capacidad de organizarnos.

La necesidad de crear lazos de unión entre explotados, al margen de estas organizaciones, se hace evidente. Son lazos que están exentos del excesivo burocratismo que reina en los sindicatos y que se crean a través de la comunicación, la puesta en común de los problemas, las formas de plantearlos y solucionarlos que cada uno observamos. Cuando surge un problema que afecta a uno o a la totalidad de individuos que conforman la plantilla, los sindicatos tratarán de resolverlo, paradójicamente, procurando en lo posible minimizar el daño que pudiera producirse para la empresa, sin valorar en profundidad las exigencias que los trabajadores reclaman. En estos momentos, los sindicatos evitan por todos los medios el enfrentamiento directo con la empresa o lo utilizan como último recurso y de forma simbólica.

La negociación con la empresa solo puede resultar satisfactoria para el resto del proletariado, es decir, aquellos que están expuestos como nosotros (por su condición social) a verse en ese mismo nivel de explotación, cuando éste se encuentra en una situación de igualdad o ventaja sobre la misma. Solo atendiendo a nuestras necesidades reales podremos conseguir mejoras parciales o totales en nuestra situación, que ya es bastante mala.

Una buena herramienta para intercambiar opiniones, desarrollar propuestas con las que hacer frente al mundo laboral y, en definitiva, desarrollar la autoorganización de los trabajadores es: **la asamblea**

-**La asamblea abierta:** dentro de un contexto de lucha obrera (despidos, huelgas, reivindicaciones...), no es ni más ni menos que una reunión entre trabajadores en las mismas condiciones (asalariados sin cargos que le aten como elemento de control sobre la producción, ni pertenecientes a organizaciones a sueldo del estado o con un aparato burocrático que busque rentabilizar la asamblea) a la que pueden acudir personas ajenas al conflicto con la intención de exponer su visión sobre este.

-**La asamblea específica:** es aquella que congrega únicamente a los obreros afectados por algún problema en concreto (acoso, presión, horarios, etc.) y se limita a buscar soluciones a éste. Asamblea que se debería regir por el mismo discriminante: ausencia de individuos que, aún siendo asalariados, representen el papel de mediadores entre empresa y obreros (encargados, jefes de sección, sindicalistas, etc.), ya que su realidad dentro del conflicto suele estar diferenciada del resto, debido a los diferentes intereses que mueven a ambos. Deberían ser admitidas si acuden como individualidades al margen de su fidelidad a una organización exterior a la asamblea. La única manera de digerir la situación, desarrollo y resolución de un problema laboral es discutiéndolo con los directamente afectados. Así, no se verá interferido o desactivado por maniobras ajenas a éste.

Y para concluir, en paro pero no parados

Los parados son una pieza clave dentro de la *extorsión* para los trabajadores. Son la "amenaza" con la que se nos recuerda que muchos otros quisieran nuestro miserable puesto de trabajo. Una circunstancia por la que todos pasamos en algún momento de nuestra vida y en la que se está dispuesto, gestionado por las instituciones del Estado (INEM), ha hacer lo que otros no quieren hacer por menos dinero.

Hace años, tras una pancarta en la que se podía leer "queremos un trabajo miserable, pagado con migajas" el grupo que más tarde conformaría el Movimiento de Parados de la ciudad francesa de Jussieu, desfiló en santa compañía con el resto de sindicatos el 1º de mayo de hace ya algunos años en la procesión de penitentes que tiene lugar por esas fechas. Este grupo de desempleados desafió la norma de mendigar un puesto de trabajo ruinoso y, organizándose de forma asamblearia, tomaron las riendas de su situación. Re-apropiación de objetos de *Cash Converters* (empresa que se lucra de la pobreza ajena), robo de las consideradas necesidades básicas en los supermercados, cenas sin pagar en restaurantes de lujo, ocupaciones de las oficinas de la luz para protestar contra el corte de los suministros por impago ... Del mismo modo, la Asamblea de Parados de Baracaldo utilizó una fórmula de piquetes en la entrada de las obras y las casetas de los constructores para conseguir la contratación de alguno de sus componentes sin perjudicar a los ya empleados. Un buen número de actividades dispuestas a

desmantelar la imagen de *traidores o tiraos* que el Estado y la clase acomodada quiere que el trabajador vea en ellos. Ser parado no es una opción, ni ser un explotado un privilegio.

Son sólo dos ejemplos para aclarar la posición de los parados dentro del puzzle del capital, posición variable según la actitud que tomemos en torno a nuestra situación. Sirven para constatar la potencialidad que una asamblea de personas con un problema en común, la explotación a la que la democracia capitalista nos somete, posee. Explotación ya sea en la forma de trabajadores, haciéndonos bailar al son que mas les convenga, olvidándose de quién es quien les da de comer con su trabajo o en la forma de parados, sometidos a la caridad, la precariedad, la exclusión o para utilizarnos como cantera en cualquier conflicto contra la propia clase trabajadora. Ésta la componen los elementos en activo y los excluidos, ambos son desposeídos de la capacidad de decisión, y ambos únicamente tienen para ofrecer su fuerza de trabajo, si se usa o no, no determina la clase social.

Atención: Utilizar este manual en caso de incendio

✱ Estos son algunos ejemplos, más o menos actuales, de lucha y organización directa entre trabajadores sin élites sindicales o burocráticas de ningún tipo. Puedes encontrar más información sobre estos y otros ejemplos a través de Internet o nuestro correo:

-Trabajadores de Repsol en Puertollano (Castilla La Mancha, año 2003). A raíz de la muerte de varios trabajadores en una refinería de Repsol un elevado grupo de trabajadores, muchos de ellos afiliados a sindicatos, rompen con estos y toman las riendas de la lucha para mejorar sus condiciones de seguridad, eliminar las diferencias entre fijos y subcontratados... (Todo tras una intervención de los líderes sindicales demostrando que les importaba más llegar a un acuerdo con la empresa, y correr un tupido velo sobre el accidente mortal, que escuchar a los trabajadores).

-Plataforma de Trabajadores de Servicios Socio-Sanitarios (A.F.E.M.A.) (Alicante, año 2007). Tras un despido improcedente, la mayoría de la plantilla se solidariza con la persona despedida, convocan una asamblea y llevan a cabo múltiples formas de presión contra la empresa (huelga, agobio a los esquirols, concentraciones, asambleas abiertas, etc.). La plataforma consigue que readmitan a la trabajadora pero, al tiempo, se desencadenan otros despidos y situaciones que dejan abierto el conflicto y reúne a trabajadores de otros sectores en una asamblea abierta ...

-Plataforma de Trabajadores de Correos. Correos en lucha. Se trata de una alternativa de lucha asamblearia y autogestionada formada por trabajadores de Correos y creada al margen de los sindicatos, esta iniciativa partió de Sevilla en noviembre de 2005 y ahora mismo se encuentra en proceso de expansión por todo el estado (Madrid, Barcelona, Cádiz...). El objetivo de la plataforma es la consecución de los nueve puntos de su tabla reivindicativa: Subida salarial lineal de 300 euros al mes; Reconocimiento a todo el personal de la antigüedad y su cobro; Equiparación de niveles con el resto de las Administraciones; Cláusula de Revisión Salarial. Jornada laboral de 35 horas de lunes a viernes; A igual trabajo, igual salario y mismos derechos; Estabilidad en el empleo no a la precariedad laboral.; Readmisión de los despedidos. Supresión de la cláusula represiva; Por un correo público. No a la privatización; No al acoso laboral y a la presión.