

UNA ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES

Félix García Moriyón

A MODO DE INTRODUCCIÓN

A las organizaciones les pasa más o menos lo mismo que a las personas individuales: tienen siempre ciertos problemas de identidad. Los problemas no son radicales, pues no se trata de dudar drásticamente de la propia existencia. Esta claro que yo, que estoy escribiendo, existo y el texto que redacto basta para confirmarlo aunque se podrían dar más pruebas. Lo mismo pasa con la organización. Nadie duda seriamente de que la CGT existe: tiene unos estatutos, unas personas afiliadas y participa en la vida social de este país, en especial en la vida económica puesto que es una organización de personas asalariadas o de trabajadores, como el mismo nombre indica.

Pero las dudas se plantean cuando se trata de precisar un poco más qué es lo que realmente somos como organización. Aquí pueden cruzarse al menos tres identidades, como ocurre, según muchos expertos, con la propia personalidad individual. Por un lado está lo que decimos que somos, nuestra identidad ideal, esto es, la que viene definida por nuestros estatutos; por ejemplo: nos definimos como organización “anarcosindicalista, y por tanto: de clase, autónoma, autogestionaria, federalista, internacionalista y libertaria.” Es más bien lo que nos gustaría ser, pero no está tan claro si eso es lo que efectivamente somos. En parte coincide con lo que nosotros creemos de nosotros mismos, y procuramos que nuestras publicaciones, nuestra historia tal y como la narramos o el relato de nuestra práctica sindical, coincidan con esa imagen ideal, aunque tengamos que alterar un poco algunos datos. Por otro lado está lo que los demás, los que nos ven actuar, dicen que somos, y en esto no suele haber demasiado acuerdo excepto en el hecho de que no coincide demasiado con lo anterior. Por último, si fuera posible, estaría la identidad real, lo que efectivamente somos, por más que quizá nadie sea capaz de precisar exactamente esa identidad real y nos quedemos siempre sin saberlo de manera precisa y definitiva.

Este trabajo se sitúa en el primer nivel, el de la imagen ideal que tenemos y damos de nosotros mismos. Se trata de aclarar un poco quién decimos que somos. El procedimiento para hacerlo es bastante sencillo: se coge esa definición ofrecida por los estatutos y se va aclarando cada uno de los atributos con los que definimos nuestra específica identidad. Para eso tendré en cuenta la propia tradición y otros documentos elaborados por la propia organización en los que entre todos hemos intentado ampliar y explicar esa escueta enumeración. Soy consciente de que no todo el mundo dentro de la organización estará totalmente de acuerdo con la aclaración que voy a ofrecer, pero siempre es un buen punto de partida —así lo creo con razones fundadas— y no está cerrado en absoluto a variaciones sobre el mismo tema. La tradición libertaria no debe plantearse nunca el constituir una especie de agencia de homologación para ofrecer certificados de pedigrí anarcosindicalista. Aunque de hecho se haya intentado hacer en más de una ocasión.

Por descontado que el esfuerzo por aclarar esa identidad ideal se ofrece como criterio orientador para revisar nuestra propia práctica. En la medida en que al análisis de lo que realmente hacemos nos indique que efectivamente estamos cumpliendo esos criterios, bien está. En la medida en que no haya coincidencia, caben dos posibilidades. La primera es revisar los criterios pues pueden haberse quedado obsoletos; ninguna doctrina o conjunto de principios está a salvo del paso del tiempo y a veces es

imprescindible introducir cambios o reinterpretar lo que se decía hasta ese momento de tal modo que termina siendo bastante distinto a la interpretación original. En principio, considero que los principios anarcosindicalistas siguen estando vigentes, por lo que no sería esta una vía que debiéramos explorar. La segunda posibilidad consiste en revisar la práctica que puede estar traicionando nuestras convicciones más profundas. Esto siempre es más probable y precisamente una de las funciones de los grandes principios es esa, someter a crítica lo que hacemos para ser coherentes con nuestras convicciones más profundas. Caben, desde luego, posibilidades intermedias. Empecemos pues por el primer atributo.

ORGANIZACIÓN “ANARCOSINDICALISTA

Parece algo demasiado obvio, pero no lo es tanto. El punto de partida de un ente como la Confederación General del Trabajo es muy claro: un conjunto de personas percibe su situación personal como trabajadoras en una empresa de forma muy negativa. Se consideran oprimidas y explotadas y además piensan que sus condiciones laborales no están en absoluto justificadas. Es más, estiman que su estado es profundamente injusto pues unos pocos, el patrón y algunos que con él colaboran en la gestión y control de la empresa, se llevan la parte del león, mientras que a los trabajadores se les paga una miseria y se los somete a unas condiciones de trabajo muy duras. Esta situación que es bastante general, no es percibida por todo el mundo de la misma manera, pues algunas personas la consideran normal, aceptan que haya jerarquías y que cada uno cumpla en el lugar que se le ha asignado o al que ha accedido por sus propios méritos. Puede haber personas que no vean con buenos ojos lo que ocurre, pero consideren que no tiene remedio y que sólo cabe aceptarla con resignación.

Pues bien, la propuesta que desarrollan algunas personas va en el sentido contrario. Una vez detectado el problema y juzgado que es completamente injusto, llegan a la conclusión de que es necesario y posible remediarlo y para ello deben contar con lo que es su punto más fuerte: son mayoría en la empresa y, en definitiva, la producción se realiza porque ellos ponen el trabajo, sin negar que el empresario y los directivos trabajen igualmente. El hecho es que el proceso de trabajo es algo que se hace entre todos y los posibles beneficios deben ser repartidos entre todos y todos deben participar en la gestión de lo que se hace en la empresa. Al ser mayoría las personas trabajadoras, la solución está en organizarse puesto que si las relaciones y el enfrentamiento se realizan de forma bilateral entre el patrono y cada uno de los trabajadores, estos llevan las de perder porque la correlación de fuerzas favorece siempre al que es dueño de la empresa o a quien legalmente tiene autoridad para tomar decisiones.

El primer paso, por tanto, consiste en constituir una organización para defender los derechos de los trabajadores, pero eso no es algo que esté dado de antemano ni cuenta con el consenso de todas las personas implicadas. Si nos fijamos en la situación actual en España, sin ir más lejos, veremos que el nivel de afiliación a los sindicatos es muy bajo. Algunos estudios dicen que se sitúa en el 18,1% de la población trabajadora en el 2001, una de las tasas de afiliación más bajas de la Unión Europea (con el 88% en Suecia y tan sólo un 10% en Francia). Desde luego la propaganda oficial del bloque hegemónico se encarga de hacer ver la inutilidad de la organización de los trabajadores y el escaso impacto que esas organizaciones pueden tener en la mejora de la calidad de vida de las personas asalariadas. Es más, se tiende a cargar sobre los sindicatos, a los que se califica de incompetentes, algunos o muchos de los males que padecen los trabajadores. Por otra parte, en el caso español, con esa baja proporción de afiliación, la

debilidad de los sindicatos puede estar acentuada por el hecho de que se ha implantado un modelo de representación de los trabajadores por delegación, mimetizando todos los males del sistema parlamentario. Basta votar en las elecciones sindicales que se tienen cada cuatro años para que los trabajadores den por descontado que sus intereses van a estar bien defendidos, o defendidos de la única manera posible.

Debemos tener en cuenta también un cierto cambio en la mentalidad de quienes más se enfrentan a la sociedad capitalista, cambio que provoca que sus intereses se dirijan hacia otras áreas como pueden ser la ecología o movimientos sociales más a pie de calle. En este giro, que aleja a los jóvenes de la militancia sindical, inciden dos factores. El primero, el ya señalado de que los jóvenes piensan que son otros los problemas importantes en las sociedades desarrolladas tecnológicamente. El segundo se alimenta de una profunda desconfianza respecto a las élites burocráticas que controlan los grandes sindicatos. Según estos planteamientos, los liberados sindicales en realidad han pasado a formar parte del sistema dominante y por eso mismo han perdido capacidad de defender los derechos de los trabajadores. Más bien defienden sus propios intereses como burocracia sindical. Desgraciadamente algunos episodios de nuestra historia reciente apoyan esa desconfianza, sobre todo respecto a las cúpulas sindicales, aunque menos respecto a los sindicalistas que militan en su centro de trabajo.

Lo interesante por otra parte es que esta crítica entronca con ciertos elementos básicos de la tradición libertaria en la que se inspira el anarcosindicalismo, tradición de la que tendré que decir algo más en otro apartado de este trabajo. Es importante constatar que entre los anarquistas o libertarios, no todos eran partidarios de la organización, pues eran celosos de la libertad individual en la que se sustenta la propuesta de una sociedad sin opresión ni explotación. Para muchos de ellos, toda organización tiende, por su propia dinámica interna, a esclerotizarse y deja de favorecer el cambio social. Al cabo de un tiempo genera sus propias dinámicas de tal modo que es la pervivencia de la organización lo que se convierte en objetivo prioritario, muy por encima de los objetivos que dieron origen a la organización. La revolución consiste sobre todo en un cambio personal que tiene repercusiones sociales, pero que no pasa en absoluto por la exigencia de constituir una organización; basta, a lo sumo, con redes de coordinación de individuos y de iniciativas de pequeños grupos de afinidad que inciden en sus respectivos campos de actuación. Al mismo tiempo, muchos anarquistas consideraban que tampoco eran los trabajadores asalariados los que debieran protagonizar la revolución social, puesto que esta abarcaba todas las dimensiones de la vida humana y la laboral era tan sólo una de esas dimensiones, más bien limitada.

Para otros libertarios tampoco parecía adecuada una organización, con tácticas y estrategias organizativas bien definidas, para provocar y llevar adelante la revolución. Era suficiente con un levantamiento popular de unas minorías conscientes que inmediatamente sería seguido por el resto de la población que descubriría gracias a ese insurreccionalismo la indiscutible superioridad de los ideales anarquistas. La libre expansión de las ideas, de individuos libremente asociados para conseguir sus fines, parecía suficiente. Un exceso de organización previa no haría más que matar el espíritu revolucionario y cambiar el grupo de personas que al final terminan apropiándose del poder social y utilizándolo a su propio beneficio. Continuaban de ese modo una práctica social con numerosos precedentes en la historia: el pueblo se levanta en armas contra la opresión y ese hecho ejemplar sirve de detonador del definitivo cambio social. Entre levantamiento y levantamiento, la organización debe ser mínima, sin estructuras excesivas que terminan distorsionando profundamente los objetivos. Coinciden en eso con muchos movimientos sociales de la actualidad que cuentan también con escasas o poco definidas estructuras organizativas, pero que de pronto, ante un problema que es

percibido como muy urgente y grave, logran movilizaciones masivas que tienen un impacto más o menos profundo en la sociedad. Pasado el momento de las grandes movilizaciones, apenas permanece nada y habrá que esperar una ocasión futura para lograr otra vez concitar las energías populares y atacar las situaciones de opresión y explotación que empobrecen a los seres humanos. Recordemos movilizaciones masivas recientes en este país, como fueron las que se produjeron con el hundimiento del Prestige o la guerra de Irak.

En sus planteamientos iniciales, y en los más definidos cuando surge de forma ya muy concreta la configuración anarcosindicalista, la opción está clara. Sin organización de los trabajadores no es posible luchar contra la opresión y la explotación. Así lo entendieron ya los campesinos andaluces a finales del siglo XIX o los obreros catalanes a principios del XX, y por eso fueron constituyendo diversas organizaciones obreras hasta llegar a la fundación de la C.N.T., primera que se define como anarcosindicalista con un alcance nacional. Eso sí, las reticencias antes mencionadas respecto a la organización y las luchas sociales, marcan el propio origen y van a estar presentes en sus estructuras organizativas. El gran reto del anarcosindicalismo es ahora, como en sus orígenes, edificar una organización que no caiga en los defectos intrínsecos que parecen desvirtuar todas las organizaciones revolucionarias. Y esa exigencia es la que se plasma en las otras características que abordamos a continuación.

DE CLASE

No resulta en absoluto sencillo precisar de qué estamos hablando cuando decimos que se trata de una organización de “clase”. La dificultad procede del propio concepto, “clase social”, que no goza de unanimidad en la literatura sociológica, pero procede sobre todo de las implicaciones políticas y sobre todo sindicales que se le atribuyen. Afirmar que se trata de una organización de clase está orientado en primer lugar a marcar claras distancias respecto a otras organizaciones que también se presentan como defensoras de los intereses de los trabajadores. Y podemos empezar por ahí para arrojar algo de luz sobre el tema.

Las luchas obreras que nacen al mismo tiempo que nace el capitalismo como modo de producción siguen en parte la tradición de los gremios anteriores, pero modificando sus objetivos. No estamos ante organizaciones de asistencia social y de control del ejercicio profesional, como eran los gremios, sino más bien ante organizaciones encaminadas a mejorar y modificar las condiciones de trabajo de las personas asalariadas. El análisis sociológico marxista va a aportar una forma específica de entender el conflicto social entre trabajadores y patronos que va a influir poderosamente en todas las corrientes socialistas, incluidas las libertarias. Para Marx, lo definitivo en la sociedad son las relaciones de producción y la estructura social se articula en torno a grupos definidos por el lugar que ocupan en las relaciones sociales de producción. Hay, por tanto, patronos, que poseen la propiedad de los medios de producción, y obreros que sólo disponen de su fuerza de trabajo que ponen en venta en el mercado laboral. Sin duda existen otros grupos sociales, pero estos dos son los definitivos y prioritarios por su importancia. Los otros grupos deciden de qué lado se ponen, al servicio de quién están, y eso marca su actuación. Altos ejecutivos en las empresas, capataces, fuerzas de seguridad, intelectuales, eclesiásticos, son grupos con intereses particulares específicos pero habitualmente subordinados a la defensa de las relaciones sociales de producción capitalistas.

El ala libertaria del socialismo va a aceptar este planteamiento, aunque sin compartirlo exactamente. Por tanto, cuando se habla de clase estamos hablando del

grupo social formado por aquellas personas que venden su fuerza de trabajo a cambio de un salario. Ahora bien, no basta con agrupar a quienes perciben un salario para definirse como sindicato de clase, pues si así fuera todos los actualmente existentes lo serían. Es necesario además tener conciencia de clase, lo cual añade dos rasgos muy notables. Uno de ellos es que se considera que los trabajadores asalariados, como decía antes, toman conciencia de su injusta situación social y la valoran de forma negativa. Hay trabajadores que no tienen conciencia de clase, algo muy frecuente, por ejemplo, entre trabajadores cualificados, como médicos y enseñantes, o entre funcionarios de organismos públicos. Y otros muchos que, padeciendo condiciones similares, no lo ven de forma negativa. La tradición libertaria concede especial relevancia a esta exigencia de conciencia de la condición de explotados y oprimidos y por eso concede un protagonismo especial a las tareas de formación de los afiliados y difusión de las propias ideas.

El sindicalismo de clase, por tanto, agrupa a personas asalariadas que tienen conciencia de clase. Carece de sentido aceptar la sindicación de patronos, aunque podrían perfectamente estar dentro trabajadores de cooperativas en las que no existen propiamente patronos y obreros como clases enfrentadas. Hay otros trabajadores asalariados que no son admitidos en la organización anarcosindicalista porque se considera que tienen un trabajo que les hace estar objetivamente en contra de los intereses de los trabajadores, por más que puedan estar padeciendo condiciones de explotación muy duras en sus propias empresas y que, en ese sentido, quieran organizarse para conseguir mejoras laborales. Me refiero, claro está, a funcionarios de prisiones y cuerpos de seguridad que portan armas, esto es, ejército, policía y agentes privados de seguridad. Esos trabajadores, por sus específicas condiciones, no pueden luchar codo a codo con los otros trabajadores —en especial con quienes se plantean una profunda y revolucionaria transformación de la sociedad— sin que tarde o temprano se produzca un conflicto irreconciliable de intereses. Su puesto de trabajo les obliga a reprimir las luchas obreras en el supuesto de que lleguen a amenazar seriamente el orden establecido.

Y esto último es muy importante para un sindicato que se considera de “clase” pues este rasgo implica que tiene como uno de sus objetivos a medio y largo plazo la revolución social o, para decirlo con palabras menos cargadas de resonancias apocalípticas, la transformación radical de las relaciones sociales de producción. No se trata de que no nos conformemos con mejoras salariales y laborales; bienvenidas sean y desde luego no está entre los objetivos de un sindicato de clase el que cuanto peor vayan las cosas, mejor porque se radicalizan los enfrentamientos. Lo que sí sabemos es que mientras rijan las actuales relaciones sociales, los problemas son insolubles. Podemos pasar por rachas muy favorables y eso es lo que ocurrió en Europa en las décadas posteriores a la Segunda Guerra Mundial, pero tarde o temprano se rompe el equilibrio, como está pasando ahora. Durante cerca de treinta años, gracias a las luchas sindicales previas y a la presión de fuerzas progresistas en diversos ámbitos de la acción social, se consiguieron mejoras laborales que parecían impensables para las organizaciones sindicales anteriores a esa guerra.

Pasado un cierto tiempo, sin embargo, la clase dominante —o el bloque hegemónico por utilizar una terminología quizá más adecuada— quiso recuperar su posición de privilegio y lanzó un serio contraataque encaminado a recortar importantes conquistas sociales de los trabajadores para recuperar de ese modo control social y acaparamiento de los recursos y de la riqueza producida. En esa situación estamos ahora, con una imposición de modelos neoliberales que están desmontando todas esas mejoras y devolviendo a los trabajadores a condiciones de indefensión y precariedad

que parecían también ya superadas. La cuestión es relativamente sencilla: los intereses de trabajadores y patronos son irreconciliables o contradictorios en última instancia porque la riqueza de los últimos se apoya en la pobreza de los primeros. Eso significa que las mejoras de los trabajadores se acabarán en el momento en que los patronos consideren que están perdiendo la posición social de la que gozan.

Cualquier organización de trabajadores, por tanto, no sirve o al menos no apunta a los objetivos que se eligen desde opciones de clase. Existen muchos sindicatos pequeños y grandes que jamás se han planteado cuestionar el modo de producción capitalista, con sus desigualdades intrínsecas. Sólo piensan en mejorar su parte de la renta o del reparto de la riqueza, respetando lo que hay y el hecho de que existan jerarquías. Algunos de esos sindicatos no tienen ningún problema, porque en definitiva la posición social y económica de sus afiliados está favorecida en el actual sistema de reparto; ese es el caso de sindicatos de maquinistas de tren, de pilotos de avión e incluso de médicos, sindicatos de cuadros en general. Al fin y al cabo, no les va del todo mal, no pertenecen al proletariado más explotado y oprimido y por eso no cuestionan en serio lo que hay. Otros sindicatos, como ya dije anteriormente, representan a trabajadores cuya función es defender el sistema, por lo que, a no ser que reclamen la pérdida de su puesto de trabajo y reconversión profesional, no pretenden cambiar lo existente, y eso les pasa a policías, funcionarios de prisiones, guardias civiles... También hay sindicatos que agrupan a trabajadores poco cualificados, pero que profesan una ideología conservadora que les lleva a defender el orden establecido; este es un fenómeno importante entre los funcionarios, con sindicatos potentes que en absoluto son de clase. Y no deja de ser paradójico que gente en condiciones de existencia dura acepten resignadamente lo que hay y no se planteen cambiarlo.

Más difícil resulta en estos momentos valorar qué pasa con otros sindicatos grandes, con una clara trayectoria de luchas por la transformación radical de la sociedad y que se autoproclaman sindicatos de clase. En el caso de España tenemos los dos grandes, Comisiones Obreras y la Unión General de Trabajadores. En cierto sentido no cabe la menor duda de que son sindicatos de clase si nos atenemos, con generosidad, a los criterios antes mencionados. No obstante, también hay argumentos sólidos para considerar que han perdido toda conciencia de clase al menos en el sentido de optar por una transformación radical de la sociedad. La evolución de los últimos decenios ha provocado que se hayan especializado en la negociación de conflictos, buscando siempre fórmulas de acuerdo con la patronal y el gobierno. Desempeñan un claro papel de mediadores sociales para evitar enfrentamientos radicales. Acentúan la función del sindicato como gestor de servicios para sus afiliados e interlocutor reconocido en todas las foros en los que se toman las decisiones, aunque su papel en dichos foros no vaya mucho más allá de legitimar decisiones que son lesivas para los trabajadores, dulcificando eso sí los aspectos más sangrantes. Su condición de sindicatos de clase ha quedado seriamente dañada. Es más, si prestamos atención a lo que hace los órganos de gestión de cierto nivel en dichos sindicatos, su papel de colaboradores del sistema se acentúa, agravado además por el hecho de que su condición de liberados sindicales se basa en subvenciones que proceden del estado y, directa o indirectamente, de la propia patronal. Sin duda alguna, en el nivel de las empresas, con militantes sindicales más cercanos a los problemas reales de la clase trabajadora, es bastante posible que su práctica sindical coincida con lo que plantean los sindicatos de clase. Pero no ocurre así en los órganos “superiores” de coordinación y decisión.

Para ser un sindicato de clase hace falta, según vengo exponiendo, cumplir esos tres requisitos: ser una organización de trabajadores asalariados, que tienen conciencia

de clase explotada y oprimida y que quiere cambiar radicalmente las estructuras sociales en las que se basa esa explotación y opresión.

AUTÓNOMA

Desde la definición del anarcosindicalismo en la Carta de Amiens, quedó clara la autonomía del sindicato respecto a cualquier partido político, desvinculando de forma específica al sindicato de las luchas electorales para la constitución de parlamentos representativos. Es un rasgo que responde en primer lugar a la influencia libertaria, con su dura crítica del sistema de democracia parlamentaria, pero es consecuencia también de una larga experiencia del sindicalismo de clase distanciado de los partidos políticos, en especial de los partidos socialistas que se proclamaban defensores de los intereses de la clase obrera. La distancia es clara respecto a los partidos políticos cuya finalidad consiste en acceder al poder a través de procesos electorales, por más que justifiquen ese ascenso al poder en la posibilidad de ejecutar desde allí las políticas progresistas que conducen a una sociedad más justa. No hay en esta prevención ningún tipo de apoliticismo o indiferencia respecto a la acción política, sino algo de más calado, si bien pueden distinguirse diferentes niveles en la comprensión de la propuesta formulada.

En una primera aproximación, la cuestión no ofrece muchas dudas. Se procura que las diferencias políticas no incidan negativamente en la acción sindical. Se trata, por tanto, de evitar un riesgo contrastado por la experiencia: las luchas políticas pueden desviar a los trabajadores de sus objetivos de emancipación y provocar enfrentamientos y divisiones que les alejen de la imprescindible unidad obrera. En la vida del sindicalismo revolucionario, esos enfrentamientos han seguido produciéndose, siempre con cierto riesgo de perjudicar la lucha sindical, y un buen ejemplo lo tenemos en las polémicas que afectaron a la CNT en España durante los años 20 a propósito de la presencia de los anarquistas en el sindicato. Hay una percepción negativa en este rechazo, pues se considera que ese tipo de enfrentamientos basados en opciones políticas terminan siendo un asunto entre minorías vanguardistas que pretenden en el fondo controlar los sindicatos y utilizarlos para fines políticos que son ajenos a los que el mismo sindicalismo se plantea. Llegado, por ejemplo, el momento de unas elecciones generales, cada grupo político presente en el sindicato intentará arrastrar a la afiliación hacia el voto a su opción política; y el mismo apoyo intentará conseguir en toda intervención política más allá de las elecciones.

La exigencia de autonomía se debe también a una percepción positiva, la que se deriva de la confianza antes mencionada en la capacidad de la propia clase trabajadora para reflexionar sobre su situación de explotación y opresión y para proponer desde esa experiencia inmediata en el centro de trabajo las tácticas y estrategias adecuadas para su propia liberación. Al mismo tiempo se considera que es esa clase la que debe ejercer el máximo protagonismo en las tareas de transformación social. Es más, la unidad de la clase trabajadora se conseguirá siempre desde abajo, desde esa experiencia de explotación y de lucha solidaria para conseguir la emancipación definitiva del asalariado y el patronato.

Vistas en ese primer nivel, se puede entender perfectamente que se trata de una separación más bien táctica, en absoluto dogmática, y que no impide llegar a acuerdos concretos en momentos determinados para hacer avanzar la causa de los trabajadores. En la historia del anarcosindicalismo hay algunos ejemplos de ese tipo, aunque no muchos. Otros ejemplos se encuentran en la presencia en los sindicatos revolucionarios de una afiliación que procede de diferentes militancias políticas. El problema central, por tanto, se sitúa en hacer imposible la manipulación e instrumentalización de los

sindicatos por entes ajenos al mismo sindicalismo, por más que esos entes puedan proclamar una unidad de objetivos a largo plazo. De ahí procede una limitación importante impuesta a quienes, además de pertenecer a la C.G.T. pertenecen a un partido político: no se puede ocupar cargos de representación o importancia en ambas organizaciones al mismo tiempo. Si se diera esa doble pertenencia a órganos de gestión, los conflictos estarían servidos y muy posiblemente fuera el sindicato quien terminara siendo puesto en segundo lugar.

El asunto, sin embargo, no se limita a esta primera precaución y cuidado por la independencia. La justificación de esa ausencia de la política va un poco más lejos y se basa en la negativa a aceptar esa especie de división del trabajo que se había impuesto en otras opciones sindicales. Se rechaza frontalmente una concepción de la transformación o revolución social que se articula en un doble frente de intervención. Por un lado están los activistas políticos que se presentan en procesos electorales defendiendo programas progresistas, en la mejor tradición socialista o socialdemócrata; llegado el caso de un triunfo electoral, emprenderán reformas políticas encaminadas a mejorar las condiciones de vida de la clase obrera. En otro lado están los activistas sindicales, quienes deben limitar sus actuaciones al estrecho marco de las fábricas y las condiciones de trabajo en las mismas. Se da la doble militancia y eso garantiza ya cierta coordinación; se establecen además específicos comités de coordinación más o menos estables entre el partido y el sindicato, que harán posible emprender acciones conjuntas o apoyarse mutuamente, cada uno desde su ámbito de intervención. En todo caso, el liderazgo siempre corresponde al partido pues es ahí donde se plantean las reivindicaciones más globales y desde donde en su momento se podrá realizar la auténtica revolución social.

Por tanto, no se sitúa el conflicto tanto en el hecho en sí de que exista división del trabajo, cuanto en modo muy concreto de entender esa división del trabajo. Son muchos los problemas que afectan a la sociedad y muchos los lugares en los que es imprescindible abordar actuaciones encaminadas a modificar las diversas manifestaciones de la opresión y la explotación. Por eso mismo es imprescindible que existan grupos organizados para actuar en esos ámbitos bien distintos, requisito ineludible para conseguir una mayor eficacia. En ese sentido, y sólo en ese, parece positivo aceptar una cierta división del trabajo; algunas personas se centran en cuestiones ecológicas, con su problemática específica, mientras que otras dedican mayor atención a la lucha en favor de la liberación de las mujeres; y podríamos seguir mostrando ejemplos similares que van abarcando campos bien distintos de la vida humana. La coordinación de la actividad sindical con la que se ejerce en esos otros colectivos es necesaria, pero no plantea el riesgo de esa división jerarquizada que sí se da cuando se trata de coordinar la actividad con partidos políticos que aspiran a ejercer el poder legislativo y el ejecutivo. Al final, el problema no es tanto que se divida el trabajo, sino que se pretenda hacerlo entre colectivos que emplean medios diferentes para alcanzar objetivos también diferentes. Pero todos son conscientes de que caminan en la misma dirección: avanzar hacia una sociedad sin explotación ni opresión.

Al negar ese modelo de organización de las luchas sociales (políticas y económicas), el anarcosindicalismo da un paso adelante, tanto en su concepción de la política como del mismo sindicato. Expuesto con la mayor brevedad, esto significa en primer lugar que se tiene una visión más bien negativa de la política tal y como es entendida en el modelo de democracias parlamentarias. En estas, la política parece quedar convertida en una actividad encaminada a la conquista del poder para desde allí controlar la sociedad en su conjunto, bien para conservar el sistema bien para transformarlo. Es ésta, según el sindicalismo revolucionario, una visión insuficiente de

la vida política, tras la que se esconde en definitiva una organización y gestión eficaces de los mecanismos de opresión de la mayor parte de la población en beneficio de la minoría que ocupa las posiciones claves en el sistema supuestamente democrático y supuestamente representativo. Los partidos políticos al uso, una vez aceptadas las reglas del juego de la democracia parlamentaria, actúan exclusivamente en aras de la conquista y preservación del poder que se ejerce desde el parlamento y desde todas las posiciones y cargos del poder ejecutivo. Muy al contrario, desde el sindicalismo revolucionario se propone recuperar una concepción global de la actuación política que es entendida como aquella encaminada a resolver los problemas que afectan a una comunidad de seres humanos que comparten actividades de diverso tipo. El objetivo prioritario no es la conquista del poder, sino más bien su abolición precisamente porque sólo aboliéndolo o al menos haciendo muy difícil que se traduzca en prácticas opresoras, podremos avanzar hacia una sociedad realmente democrática, esto es, una sociedad en la que las personas recuperen el protagonismo en sus propias vidas. De ese modo la política podrá pasar a convertirse en la gestión de las cosas, más que en el gobierno sobre las personas, y en la resolución de los conflictos que se plantean cuando distintos intereses y propuestas están en juego.

No es de extrañar, por tanto, que el colofón final de este apoliticismo de base consista en proponer que el sindicato sea algo más que un sindicato en el sentido habitual de la palabra. Es más, si bien la acción sindical en el sentido más restringido del término constituye el núcleo central del trabajo desempeñado en una organización anarconsindicalista, ésta debe ir bastante más lejos en su tarea asumiendo un papel activo en luchas y reivindicaciones que parecen quedar lejos de la acción sindical estrictamente dicha. La lucha contra la explotación y la opresión en los centros de trabajo, el interés de la clase trabajadora por su propia emancipación, son elementos nucleares de cualquier transformación social de verdadero calado y por eso mismo ocupa un papel central y en torno a ella se articula la organización de quienes quieren cambiar todo el sistema social. Sin embargo, la lucha debe ir más allá de lo estrictamente económico y adquirir una orientación globalizadora que abarque todo aquello que tiene que ver con la convivencia de las personas en una sociedad. El sindicalismo de corte más corporativo se queda corto y puede ser incluso contraproducente al consolidar e incrementar la fragmentación social; el sindicalismo coordinado con partidos políticos reproduce esquemas de organización social que es necesario cambiar, pues corre el riesgo serio de consolidar modelos jerárquicos que posponen indefinidamente la esperada emancipación social. El sindicalismo revolucionario considera que en el interior mismo de la acción sindical y desde esa misma acción deben manifestarse las exigencias de una sociedad distinta en la que todas las relaciones sociales están basadas en la libertad, la igualdad y el apoyo mutuo. Sus planteamientos están enriquecidos y fecundados por esas expectativas de un cambio total de la sociedad; puede haber actuaciones más centradas en problemas que es necesario resolver a corto plazo, que afectan a las condiciones de vida inmediata de las personas que están trabajando y que no se pueden posponer en ningún caso. No obstante, sólo tendrán sentido si se está siempre pendiente de que lo que pedimos ahora sea coherente con los objetivos más amplios y más a largo plazo de transformación radical de las relaciones sociales.

AUTOGESTIONARIA

La autogestión es uno de los conceptos que ha contribuido a definir de manera más clara y precisa la propuesta social anarquista y, por extensión, del anarcosindicalismo. En este caso, lo social abarca lo económico y lo político. La raíz de la autogestión es relativamente sencilla; consiste en afirmar que los seres humanos debemos asumir el protagonismo de nuestras propias vidas, lo que se traduce en la necesidad de que tomemos decisiones en todos los temas que nos afectan. Es lo que, habitualmente, cuando hablamos de política, entendemos como organización democrática: el pueblo toma el poder directamente sin intermediarios. La cuestión surge cuando comprobamos que esos principios de participación se aplican tan sólo, y de manera muy imperfecta en un ámbito, el de la participación política, más debilitado, obviamente, cuanto más amplio es el marco en el que se desarrolla la vida política. Otros ámbitos de la vida están excluidos de una organización democrática, como puede ser el de la familia, la escuela o, lo que más me interesa en estos momentos, el del trabajo.

El capitalismo mantiene una concepción descendente y jerarquizada del trabajo, totalmente ajena a la organización que, al menos en teoría, exige para la vida política. En todo caso, tampoco conviene olvidar que el capitalismo no necesita una organización social democrática; eso es algo añadido, útil para la burguesía en sus primeros momentos de lucha contra la sociedad estamental y el absolutismo, pero no tanto con posterioridad, es decir, cuando las clases populares se incorporan a las exigencias de participación política. No obstante, conviene resaltar que el capitalismo puede convivir con democracia política, incluso serle muy ventajosa, pero es contradictorio con una organización democrática de los centros de trabajo. Las decisiones que se toman en la empresa están regidas por el principio del logro de beneficios económicos y, como se da prioridad a los titulares de la propiedad de la empresa, a ellos en exclusiva competen las decisiones que se toman en la misma. En el caso de las grandes compañías, en las que la propiedad a través del accionariado está más fragmentada y dividida, sin perderse, no obstante, la nítida distinción entre propietarios y trabajadores, se mantiene con igual contundencia la división entre aquellos que ocupan posiciones de mando, que son los únicos que pueden tomar decisiones, y aquellos que ocupan posiciones secundarias, que son los que sólo deben obedecer esas órdenes emanadas de la superioridad. La diferencia en este caso es que los gestores, que no son propietarios, tienden a tomar decisiones que les benefician directamente a ellos más que a los poseedores de los títulos de propiedad. Los pequeños accionistas no cuentan para nada en la gestión de la compañía, por más que se venda el mensaje de que el accionariado es una forma de democratización de la gestión de las grandes empresas.

Conviene, por tanto, no olvidar que en la vida económica no sólo se produce esa explotación que se da en la extracción de plusvalía, sino también una real opresión en la medida en que los seres humanos son privados de la posibilidad de decidir sobre aquello que les afecta, estando obligados, por el contrario, a obedecer. Si admitimos que somos lo que somos en la medida en que trabajamos y ejercemos nuestro poder, podemos comprobar la radicalidad de la desrealización humana que se da en el proceso de trabajo. El ámbito en el que deberíamos llegar a ser más personas, es un ámbito en el que perdemos humanidad, y del que salimos algo más embrutecidos de lo que entramos. No obstante, la importancia del trabajo para el ser humano es tal que, incluso aceptando lo anterior, debemos admitir que peor todavía es no ser ni explotado ni oprimido en el centro de trabajo, es decir, es peor ser un parado, lo que suele equivaler a un marginado o un excluido.

En cierto sentido, el propio capitalismo siempre ha sido consciente de esa situación y se ha preocupado constantemente de la necesidad de cuidar las condiciones de trabajo para evitar un completo desinterés de los trabajadores por el proceso de producción. Pero la incorporación de los trabajadores a los procesos de decisión no va más allá de la aceptación parcial de un principio organizativo que no se asume con todas sus consecuencias. Ya he comentado que el capitalismo viene orientado por la extracción de plusvalía; de ahí que, cuando analiza las condiciones de trabajo y decide incorporar formas organizativas en las que se dé la participación de los trabajadores, lo haga para incrementar la productividad de los mismos, o para disminuir la conflictividad o el absentismo, en ningún caso para reconocer el legítimo derecho de los trabajadores a controlar el proceso de trabajo. Lo mismo podemos decir de la aceptación de la presencia de representantes sindicales en los consejos de administración de algunas empresas. Son sin duda, pequeñas conquistas en la medida en que peores son las condiciones laborales en las que ni siquiera eso se reconoce, y como mejoras son percibidas por los propios trabajadores. En ningún caso, sin embargo, suponen una subversión de los principios fundamentales del sistema y además pueden contribuir a consolidar la división jerarquizada de la sociedad y la economía. Prueba evidente, por ejemplo, es la limitación de los círculos de calidad al propio taller, sin llegar en ningún momento a dejarles intervenir en la gestión general de la empresa, incluidos los objetivos de producción.

Criticado el modelo de trabajo capitalista, el anarcosindicalismo plantea la autogestión como la respuesta adecuada, con lo que reclama no sólo la superación de la explotación sino también de la opresión. Y, exigiendo siempre una coherencia entre los fines y los medios, se esfuerza porque la propia organización que debe enfrentarse al orden establecido incorpore esos principios. Se busca, por tanto, que el sindicato se caracterice sobre todo por la autogestión. Como se ha expresado en algún cartel editado por la CGT en sus campañas de difusión, el principio que orienta la autogestión es contundente: que nadie decida por ti. Se trata de garantizar la participación de todos los interesados en la toma de decisiones. El principio de organización básico de un sistema autogestionario es la participación efectiva y constante de todos los implicados en todos los procesos de discusión y toma de decisiones. Esa participación debe ser real, lo que exige garantizar unos mecanismos de organización que hagan posible que la gente disponga de la información necesaria para intervenir en el proceso. La transparencia informativa es un requisito imprescindible al que no siempre se le concede la importancia debida. Va unida a la publicidad en la discusión y toma de decisiones. Lo relevante en este sentido es que todo el debate sobre las cuestiones de importancia se haga a la luz pública, en los órganos de decisión adecuados entre los cuales la asamblea de trabajadores o de afiliados es el eje sobre el que pivota toda la autogestión. En ningún caso se debe admitir que algunas decisiones se tomen, o condicionen, en pequeños comités de notables, que con ese proceder se arrojan injustificadamente la capacidad de decidir por los demás.

La autogestión es inmediata y fácilmente aplicable a niveles pequeños de organización. Va complicándose, como es obvio, a medida en que están implicados ámbitos más amplios de la organización. Eso exige un esquema organizativo de tipo consejista, en el que la comunicación va de abajo arriba y viceversa. A cada nivel superior de organización de consejos acuden los representantes y/o mandatarios del nivel inferior; deben llevar los resultados obtenidos en la discusión realizada en el nivel al que pertenecen; posteriormente, transmiten la información obtenida en el nivel superior al inferior. En cada nivel hay un ámbito de decisión autónomo y otro en el que es imprescindible la coordinación, objetivo central de la estructura autogestionaria. Los

delegados son más bien mandatarios que representantes. Su capacidad de decisión es mínima, pues deben imitarse a exponer y defender las decisiones adoptadas en su asamblea, salvo que esta de forma expresa y excepcional les haya otorgado un cierto margen de autonomía en su tarea como delegados. En estos casos, se mantiene como mecanismo de garantía la necesidad de rendir cuentas en público de las decisiones tomadas. En muchas ocasiones y niveles, los delegados deben ser seleccionados mediante estricto sorteo, dejando claro que la mejora organizativa no es consecuencia de la calidad personal de los que ocupan cargos de representación o mandato, sino de la implicación activa de las personas que pertenecen a la organización.

Un organismo básico en todo sistema autogestionario es la asamblea. En ella se deben discutir públicamente los asuntos y tomar, cuando fuera necesario, las oportunas decisiones. Para que una asamblea contribuya a potenciar la autogestión es importante que cumpla requisitos muy estrictos. Hay procedimientos sofisticados de manipulación de las asambleas que tenemos que evitar. Otro mecanismo irrenunciable para garantizar la participación efectiva propia de la autogestión es la rotación. Ninguna persona debe ocupar cargos de mandato, representación o delegación, por un largo período de tiempo. La rotación debe afectar también, a los cargos de representación y a los delegados sindicales, de tal modo que no se consolide una burocracia sindical nociva. Todos los cargos deben rotar con frecuencia, evitando de ese modo el control del sindicato por una minoría de expertos sindicales que consiguen liberaciones y abandonan el puesto de trabajo de forma definitiva. Nadie es imprescindible en una organización y si en algún momento se llegara a pensar en la necesidad de que algunas personas, por sus específicas características, debieran continuar en un cargo, en ese momento empezaríamos a dejar de ser una organización autogestionaria.

No se puede negar que un proyecto de este tipo, con una elevada exigencia de participación personal, suscita algunas dificultades, en gran parte porque hemos sido socializados durante milenios en sistemas jerárquicos en los que una minoría desea mantener el control de los mecanismos de decisión para utilizarlos en su propio beneficio y la mayoría delega gustosa su capacidad de decisión a cambio de seguridad y comodidad. Por descontento que la autogestión es un modelo realizable y hay suficientes experiencias en el mundo de modelos de trabajo autogestionado que han superado con éxito la prueba de su viabilidad práctica. La necesidad de consultar y hacer posible la participación de todas las personas hace que sea un proceso más lento y en muchos casos puede parecer ineficaz, pero no lo es tanto si somos conscientes de que en este modelo son tan importantes los procesos como los resultados. La autogestión no es algo al final de un camino, sino que es el camino para avanzar hacia algo distinto.

Es cierto que para muchas personas resulta una carga que no están dispuestas a asumir. Basta con observar el absentismo que se da en gran parte de la afiliación que debe de seguir viendo en el sindicato un proveedor de servicios. Ese absentismo tiene muchas raíces y hace falta luchar contra ellas: educación recibida, miedo a ejercer la propia libertad, cesión del trabajo tedioso en otras personas... Como es obvio, a nadie se le puede obligar a participar. En todo caso, conviene recordar que el absentismo no parece razón suficiente para suspender el proceso autogestionario: la posibilidad de participación debe estar siempre abierta, del mismo modo que la formación en la participación tiene que estar integrada en todo sistema que quiera ser autogestionario. No debemos olvidar que no se nace participando, como tampoco se nace obedeciendo; esas cosas se aprenden. Y desde luego hay que tener bastante paciencia y cuidado. Los procesos autogestionarios exigen mayor dedicación por parte de todo el mundo, y no siempre tenemos tiempo libre para estas tareas. También a veces se incurre en un exceso de reuniones y asambleas que termina siendo contraproducente. Fomentar la

participación constituye en todo caso un objetivo irrenunciable que se muestra muy eficaz para la vida social, en el sentido profundo y global de la eficacia. Es sin duda un modelo organizativo frágil e inestable, pero todos lo son. Posiblemente la autogestión reconoce esa fragilidad inherente a todo sistema humano y apela por eso a la participación permanente de todos los afectados como mejor manera de hacer frente a esas insuficiencias. Ya he comentado anteriormente que no hemos nacido participativos, aunque esa sea una de las posibilidades más coherentes con nuestra constitución. En la autogestión, como en la democracia, hay siempre algo de apuesta por construir una sociedad en la que pueda florecer lo mejor de nosotros mismos.

FEDERALISTA

El principio federativo constituye uno de los pilares de la tradición del socialismo libertario. Es más, en algunos casos, se puede interpretar la práctica libertaria como una radicalización del federalismo que no se restringe a la vida política y se convierte en principio regulador de la vida social en general. Así lo dejó sentado Proudhon y así se ha perpetuado en todas las organizaciones posteriores de inspiración libertaria. Resumido a lo más esencial significa básicamente el arreglo de todos los asuntos mediante pactos libremente elaborados, libremente asumidos y libremente rotos. Se trata de encontrar un modo de hacer compatibles dos exigencias que con cierta frecuencia se presentan como irreconciliables. Por un lado defendemos a ultranza al individuo, que nunca debe someterse a nada ni a nadie, que no debe ceder el ejercicio de su propia libertad por nada pues en esa libertad está en juego su propia realización como persona humana. Nada, por tanto, de sumisiones ni obediencias: órdenes y prohibiciones, las justas o ninguna. Por otro lado partimos de la convicción profunda de que el apoyo mutuo es el motor del progreso social y que sólo mediante la acción solidaria de los seres humanos serán estos capaces de ir resolviendo sus propios problemas.

Esta idea de libertad es esencial para poder entender el pacto federal. Nadie hace dejación de nada. Es el hecho de que se comparten intereses comunes y de que sólo unidos es posible resolver los problemas que a todos nos afectan, lo que nos lleva a establecer acuerdos con otras personas. Los pactos se establecen con libertad, porque todas las partes consideran que es necesario hacerlo; su alcance se reduce a los objetivos que se consideran importantes o prioritarios; y su duración viene determinada por las decisiones de las partes implicadas. Un acuerdo que fue realizado entre partes que tomaron libremente la decisión de unir sus fuerzas puede ser del mismo modo libremente disuelto cuando alguna de las partes considera, por motivos diversos, que ya no se dan las circunstancias que aconsejaron tomar esos acuerdos o que alguna de las partes no está cumpliendo con lo previsto. Así se entiende la afiliación de una persona en un sindicato, pues al entrar a forma parte del sindicato lo que hace es ponerse de acuerdo con otras personas para luchar en defensa de sus intereses con la intención de modificar el orden establecido. No pierde su libertad y responsabilidad individual y por eso está llamado a participar activamente y a ser sujeto de las decisiones que el sindicato tome. Elegiré delegados, pero serán sólo mandatarios que serán revocados en el momento en que se excedan en las tareas que se les han encomendado.

A partir de ese momento, constituido el sindicato, este se federa con otros sindicatos porque consideran que la lucha social y económica que quieren llevar adelante no puede restringirse a un ámbito económico muy concreto, sino que debe afectar a toda la vida económica y social. Los sindicatos federados conservan todo su poder y capacidad de decisión, que no delegan ni dejan en manos de otros. Se federan

con otros sindicatos de su mismo ámbito geográfico para constituir federaciones locales en las que todos los sindicatos federados desarrollarán planes coordinados de crecimiento, lucha y transformación social. Y se federan igualmente con sindicatos de su mismo ramo, pero de otras zonas geográficas, constituyendo de ese modo federaciones de industria que buscarán también acciones concertadas para incrementar su capacidad de incidencia. Las federaciones locales a su vez se confederarán con otras federaciones locales para entre todas construir una organización que esté presente en todo el territorio estatal. En ese proceso de crecimiento federativo, van apareciendo diversos órganos; los básicos son aquellos en los que los entes federados se reúnen para debatir, sobre todo debatir, sobre los problemas comunes y las mejores estrategias de lucha sindical y para tomar decisiones cuando estas sean necesarias. Los plenos, conferencias sindicales y congresos son los lugares en los que se dan esos debates y toma de decisiones, siendo el congreso el órgano máximo para decidir. Los secretariados permanentes son los encargados de gestionar y llevar adelante las decisiones tomadas en los otros órganos y se apoyan en plenarias que reúnen también a los entes federados para realizar el seguimiento de la ejecución de las decisiones tomadas. No obstante, queda siempre claro que la capacidad de decisión final pertenece a cada sindicato y a la asamblea del mismo. El anarcosindicalismo propone, por tanto, una federación de sindicatos y es cada sindicato concreto por ramo de actividad y por zona de influencia el que decide libremente participar en el organigrama más amplio de la federación y el que también libremente dejará de participar cuando lo estime oportuno.

Conviene, por tanto, no olvidar que el federalismo se presenta como fórmula para hacer frente al poder y las opresiones que genera. Eliminar las relaciones de poder entre los seres humanos no es sencillo pues es algo que forma parte de esas mismas relaciones en todos los ámbitos, desde la vida política a la familiar, pasando por el trabajo o el grupo de amigos. Una manera adecuada de contrarrestar los efectos nocivos que pueden tener las dinámicas del poder es fragmentarlo. La democracia parlamentaria inventó un procedimiento que dio sus frutos, la división de poderes de tal modo que unos controlaban a otros, evitando de ese modo los excesos. Otro de los procedimientos, que contó con menos aceptación, fue el federalismo, con el que se descentralizaba la gestión del poder para acercarlo de ese modo a los ciudadanos. La proximidad de los gobernantes a los gobernados favorece el control de aquellos por estos y obliga a quienes toman las decisiones a estar mucho más próximos a las necesidades y deseos de quienes forman parte de la sociedad. Se da por supuesto, por tanto, que existe una cierta relación inversa entre el tamaño de la organización política y su calidad democrática: a mayor tamaño, menores posibilidades de ejercer la democracia.

Pero no basta con eso. El federalismo, para serlo en sentido riguroso, debe ir acompañado de esa estructura de funcionamiento que refuerza el principio federativo con el principio autogestionario, de modo y manera que ambos van siempre unidos en recíproca interacción que consolida a ambos. De no haber autogestión, la descentralización propuesta por el federalismo podría quedarse en una especie de reinos de taifas en los que el pequeño tamaño del área de organización no impide la persistencia de formas agudas de opresión. Del mismo modo, la autogestión sólo puede ser llevada adelante de manera rigurosa optando por modelos organizativos de tipo federal. Ambos, autogestión y federalismo, parten de una idea esencial: todos los procesos sociales que realmente tienen incidencia en la transformación de la realidad social, van de abajo arriba y nunca al revés. De ahí que sea tan importante una estructura organizativa federal en la que el proceso de discusión y toma de decisiones vaya de abajo arriba, desde la asamblea de cada sindicato hasta las federaciones locales

y luego a la confederación estatal. Los órganos de coordinación y gestión deben ser estructurados de tal modo que tengan siempre presente la necesidad de apoyarse en las decisiones tomadas desde la base y la exigencia de que los acuerdos tomados en esos órganos, con la participación de todos los entes federados, lleguen a todos estos para que puedan asumirlos y ponerlo en práctica en la medida de sus posibilidades.

El equilibrio entre las exigencias que imponen la coordinación con otros entes sindicales y la libertad que cada sindicato reclama para sí mismo, nunca tienen fácil y definitiva solución. En el caso de la C.G.T., el equilibrio se busca garantizando siempre que sea la libre decisión de cada sindicato federado la que prevalezca. Cuando se dan conflictos entre sindicatos o entre estos y entes de coordinación superiores, es la voluntad expresa del sindicato la que prevalece. Eso es lo que ocurre, por ejemplo, en la comisión de garantías que se reúne para mediar en conflictos que no se han podido resolver en su ámbito propio. Los dictámenes de dicha comisión, sólo tienen un carácter consultivo. Las partes pueden o no aceptarlas y, si se da este segundo caso, se sigue hablando hasta conseguir un acuerdo o se espera a un congreso, en el que sí se toman decisiones ya vinculantes para todo el mundo. Pero también en esta ocasión no deja de ser frecuente observar cómo aquellas resoluciones que son aprobadas por escasa mayoría en un Congreso pueden quedar en agua de borrajas de tal modo que el cumplimiento de los acuerdos no llega muy lejos.

El equilibrio se manifiesta también en otro rasgo importante que debe acompañar al federalismo anarcosindicalista para que no se quede en algo excesivamente pobre. Se trata de la solidaridad que debe existir entre todos los entes federados. Esta se muestra por la implicación de todos en los procesos de debate y toma de decisiones y por la forma de gestionar las cuotas sindicales. Una parte pequeña de la cuota va destinada a los gastos que tiene el propio sindicato, mientras que el grueso de la misma va dirigido hacia los entes federales superiores, la federación local y la confederación, quienes, siguiendo los acuerdos tomados entre todos, harán que el dinero revierta a proyectos comunes y al funcionamiento global de la federación. Aunque con procedimientos mejorables, esa distribución del dinero procura siempre que los entes más fuertes económicamente ayuden a los que lo son menos. Es algo paralelo al modo de contabilizar los votos, en el que se trata de compensar a mayorías y minorías. Los sindicatos con mayor número de afiliados tienen obviamente más votos, pero los que tienen menos cuentan con un porcentaje de votos suficiente como para que su voz sea tenida en cuenta.

Todo esto puede provocar algunas dificultades organizativas, en un sentido similar al que lo provoca la opción por la autogestión. Se suele lamentar la lentitud en los procesos de toma de decisiones, el excesivo peso de los sindicatos pequeños y la inutilidad de algunas decisiones tomadas en congresos confederales que luego no son llevadas a la práctica por aquellos sindicatos que defendían las posiciones perdedoras en el congreso confederal. Algo de eso hay, pero se trata de dificultades asumidas por los argumentos expuestos anteriormente. Los medios deben ser siempre coherentes con los fines que se van buscando, de tal modo que la forma de organizarnos debe recoger ya el modelo de sociedad en el que queremos vivir. Por otro lado, no hay atajos para llegar a la meta de una sociedad libre y solidaria, pues esa sociedad se encuentra ya en el camino: no hay caminos que lleven a una sociedad federal y autogestionada excepto el federalismo y la autogestión, puesto que estos son el camino y no solo la meta.

INTERNACIONALISTA

Poco hay que decir al respecto. En los mismos orígenes del movimiento obrero se planteó que la lucha era internacional y que sólo se avanzaría hacia una sociedad sin clases cultivando un profundo sentido internacionalista en todas las luchas sindicales. Parecía desde el principio un ideal obvio y así se constituyó la Asociación Internacional de Trabajadores, buscando la coordinación entre las diversas organizaciones sindicales presentes en diferentes países. Por otra parte, al analizar las relaciones sociales de producción, las personas más activas dentro del movimiento obrero tenían muy clara la importancia de las relaciones económicas internacionales, con trabajos rigurosos sobre el imperialismo que provocaba un despiadado expolio de las riquezas de otros países y de los trabajadores y clases bajas de dichas sociedades, a menudo con la complicidad de una pequeña élite indígena que participaba en el expolio reservándose posiciones de poder subordinado en su propio país.

La unidad de todos los trabajadores de todo el mundo no tuvo, sin embargo, un camino fácil. En primer lugar, como ya hemos podido ver en apartados anteriores, no todos los trabajadores tenían el mismo nivel de conciencia de clase ni se planteaban los mismos objetivos al organizarse en las asociaciones sindicales y obreras y esas diferencias no han desaparecido en absoluto. La división ideológica, por tanto, incide gravemente en la unidad de los trabajadores y en su capacidad de hacer frente al sistema con esperanzas de éxito. No es de extrañar que la I Internacional de Asociaciones de Trabajadores se rompiera pronto, para surgir posteriormente la II Internacional, de clara inspiración socialdemócrata, la III Internacional dinamizada por la Unión Soviética para sacar adelante un modelo leninista de organización y por último la IV Internacional que era el fruto de la incidencia del trostkismo que quiso organizar su propia red de organizaciones obreras. En todo caso cada una de esas ramas mantenía la pretensión de internacionalismo como algo irrenunciable y en ese sentido no ponían a prueba la herencia ilustrada que postulaba la filantropía universal y la tendencia a considerarse ciudadanos del mundo. En el caso de la rama libertaria del socialismo, se produjo un fenómeno interesante, a pesar de que no arraigó lo suficiente. Conscientes del profundo vínculo que existe entre las diferencias lingüísticas y la división de los trabajadores, propusieron el aprendizaje y difusión de un nuevo lenguaje universal, el esperanto, lenguaje llamado a convertirse en vínculo de comunicación por encima de los lenguajes de cada grupo étnico y sin conceder protagonismo a ninguno de los lenguajes ya existentes. La experiencia no cuajó, pero queda clara la intención que la animaba,

Un duro golpe para el internacionalismo proletario fue, sin embargo, la I Guerra Mundial. A pesar de los llamamientos a la clase obrera para no secundar las invocaciones al combate que proferían las clases hegemónicas en cada uno de los países enfrentados, los obreros terminaron dejándose llevar por la sirena del nacionalismo, con todos sus prejuicios de localismo provinciano y xenofobia. Cientos de miles de obreros murieron en las trincheras europeas en bandos enfrentados porque al final pusieron por delante su condición de “patriotas” y dejaron atrás su condición de obreros explotados. Dieron su vida por una causa que en realidad no era la suya. Casi un siglo después de ese duro traspies al internacionalismo no se puede decir que la situación haya cambiado demasiado. La vinculación afectiva al propio país o nación sigue teniendo un poderoso efecto de atracción sobre los trabajadores y las clases bajas en general que nunca debe ser pasado por alto entre quienes aspiramos a un enfoque claramente internacionalista de los conflictos y de la solución de los mismos. Posiblemente el federalismo sea la mejor manera de articular la defensa de lo local, entre lo que se pueden incluir las raíces culturales y sociales que configuran una pertenencia nacional, con la aspiración a un

enfoque más globalizador. De no ser así, la receptividad ante el mensaje nacionalista de las pequeñas élites locales ansiosas de incrementar su poder puede ser muy alta entre los trabajadores, para quienes esa pertenencia a un grupo bien definido sirve en muchos casos de refugio frente a la cruda y descarnada explotación de la que son víctimas.

No parece, sin embargo, tarea sencilla superar el nacionalismo, integrándolo en un proyecto de alcance global. La internacionalización de los procesos de trabajo y producción de riqueza es en estos momentos total, dejando claro que posiblemente quien tiene más claro el internacionalismo es el bloque dominante o la clase hegemónica, haciendo bueno el dicho según el cual “el capital no tiene patria”. Sólo sectores específicos de la patronal ven con disgusto un proceso de globalización que tiende a perjudicarles al provocar deslocalizaciones y dificultar enormemente la generación de beneficios en la pequeña empresa local. Para las grandes compañías, la internacionalización es una oportunidad excelente de seguir incrementando los beneficios y de poder responder con rapidez y facilidad a la evolución de las circunstancias sociales, económicas y políticas de cada país. No ocurre lo mismo con los trabajadores que miran con mayor preocupación las consecuencias negativas y en algunos casos se oponen a esos procesos de globalización para no perder sus condiciones de vida tan difícilmente conseguidas, mostrando de ese modo una práctica sindical que se obceca con la defensa gremial de mi propio beneficio y tiene dificultades para articular una lucha coherente entre trabajadores de diferentes países que son víctimas en última instancia del mismo modelo de explotación económica.

La repuesta a la situación actual de los procesos de globalización no puede ir nunca en el sentido de defender las conquistas alcanzadas a nivel local tras decenios de duras luchas sindicales prescindiendo totalmente del marco general en el que están insertadas esas condiciones de trabajo. Está claro que la aparición de colectivos importantes de inmigrantes en nuestro propio mercado laboral y la incorporación de millones de trabajadores de países en los que las condiciones laborales son muy duras, ha provocado procesos de deterioro de la situación de los trabajadores, con disminución de salarios, reducción de conquistas sociales y destrucción de puestos de trabajo. El bloque dominante conoce bien estas evoluciones sociales y económicas en gran parte porque es él mismo el que las provoca y en parte también porque las utiliza a su favor como instrumento de presión en las negociaciones con los trabajadores. Gracias a ellas ha conseguido en los dos últimos decenios recuperar una posición de mayor dominio en las relaciones sociales y debilitar seriamente los logros del estado de bienestar. Y en este proyecto de profundización de su poder de explotación y opresión todavía tiene el bloque dominante objetivos a medio y largo plazo que tienden a reforzar su posición, lo que hace grave y urgente la lucha para frenar su ascenso.

Es por todo esto por lo que ahora igual que antes, pero también más que antes, el internacionalismo es una exigencia ineludible de los trabajadores. No se trata tan sólo de que, como ocurría en un principio, estemos movidos por los ideales ilustrados de amor a la humanidad e igualdad de todos los seres humanos. Tampoco se reduce a la antigua pretensión de llegar a ser ciudadanos del mundo arrumbando definitivamente las banderas y las fronteras. Se trata efectivamente de eso, pero también de que la internacionalización de la explotación es un hecho con un calado y unas dimensiones como nunca antes las tuvo. Obedece también a que internacional es el marco en el que se desarrollan los procesos de producción. Una huelga en un país puede ser contrarrestada fácilmente trasladando inmediatamente la producción a otro país, logrando de ese modo que los trabajadores de distintos centros de producción pasen por alto hasta qué punto están siendo utilizados por la multinacional para controlar a la baja sus condiciones laborales. Y eso se ha hecho en Europa, por ejemplo, en el sector de la

automoción. La contención salarial se ha convertido ya en moneda corriente en las negociaciones colectivas porque todos sabemos que los salarios en otros países son muy inferiores, lo que deja a las compañías con un amplio margen de maniobra para presionar a los obreros con la alternativa de unas condiciones peores o el paro.

La exigencia de mantener ese enfoque internacionalista queda recogida al menos en dos estrategias importantes. La primera de ellas es tener muy presente siempre en todas las negociaciones esa dimensión internacional para evitar que sea utilizada en contra de los trabajadores. Eso debe reflejarse tanto en el contenido de las luchas como en los medios de presión elegidos para forzar la posición de la patronal. La segunda es generar redes de colaboración internacionales entre las organizaciones sindicales que comparten planteamientos más o menos similares a los nuestros. No es una tarea en absoluto sencilla, pero conviene prestarle una atención preferente. Contamos a nuestro favor con las elevadas posibilidades de relación que permiten los medios técnicos actuales y contamos igualmente con la colaboración de todo un conjunto plural y diverso de movimientos de diferente tipo que están dedicando tiempo y atención a la tarea de luchar contra un modelo de globalización duramente lesivo para la mayoría de la población, en concreto para la clase trabajadora. En contra juega que los sindicatos que más colaboran en la gestión de lo que hay, sin exigir ningún cambio en profundidad, tiene ya su propia red, la OIT, uno más de los organismos de la gestión del modelo de orden mundial vigente.

LIBERTARIA

Es este ya el último rasgo con el que queda definido el modelo de sindicalismo que se intenta llevar a la práctica desde nuestra organización. Las implicaciones del término “libertario” para la manera de entender la actividad sindical ya han quedado en gran parte recogidas en todo lo anterior; aunque se pueden establecer algunas diferencias interesantes. En lo que sigue considero que “libertario” significa lo mismo que “anarquista” e iré alternando en el uso de uno u otro término. Como he dejado claro desde el principio, en el nacimiento del sindicalismo revolucionario y más en concreto del anarcosindicalismo español estuvo muy presente el pensamiento y la práctica anarquista. Es la tradición libertaria la que provoca que cuestiones como la autogestión y el federalismo se conviertan en piedras angulares del edificio sindical. Más allá de la influencia en la definición de las líneas generales de actuación, las relaciones entre el anarquismo y el anarcosindicalismo no han sido nunca del todo sencillas. Como se desprende de lo que ya hemos ido viendo, ni todos los anarquistas se sumaron al sindicalismo, ni tampoco ahora participan en él pues consideran que deben actuar en otros ámbitos de la vida social, ni todas las personas que contribuyen al funcionamiento de la C.G.T. son anarquistas.

La relación entre los afiliados de más clara afinidad libertaria y aquellos que no la tienen siempre ha pasado por momentos de tensión. Por parte de los primeros, en diversos momentos se ha dado la tendencia a querer relacionarse con el sindicato de un modo similar al de otras formaciones políticas de izquierdas, considerando que correspondía a los anarquistas ejercer un papel de dirección y tutelaje para garantizar que el sindicalismo revolucionario no se alejaba de sus principios y de sus objetivos últimos. El riesgo de caer en variantes de las vanguardias, tan ajenas al propio pensamiento libertario, es grande y eso ha contribuido siempre a que desde los propios anarquistas se haya considerado negativamente esa manera de plantear las relaciones. Por parte de los segundos, quienes no se consideran libertarios, en algunos casos perfectamente organizados como tendencias de opinión con voluntad de marcar línea

sindical lo que hacían además en coherencia con su concepción de las luchas sociales, con frecuencia también se han sentido incómodos con algunos rasgos básicos del modelo sindical anarcosindicalista y han intentado cambiarlo. En general se ha cuestionado la falta de eficacia del federalismo radical y la autogestión, con su exigencia de participación de abajo arriba, del mismo modo que se ha cuestionado la exclusión de algunos colectivos de trabajadores de la organización sindical. En tanto en cuanto no se desvirtúen principios de funcionamiento sustanciales para la identidad del propio anarcosindicalismo, las tensiones no son negativas y ayudan a que entre todo el mundo se vayan encontrando tácticas y estrategias adecuadas.

En la medida, por tanto, en que el pensamiento y la práctica libertaria ha empapado desde el origen el anarcosindicalismo, no se trata de un adorno retórico sino de algo que penetra todo el modelo de funcionamiento sindical y de comprensión de los objetivos que se buscan. Por eso mismo, su carácter libertario ha quedado recogido en los apartados anteriores en los que hemos ido desbrozando lo que significa ser una organización, un sindicato de clase, una organización autónoma, federal y autogestionaria. Todo ello junto marca un estilo y una identidad claramente diferenciada. No obstante hay algo más en lo que posiblemente convenga insistir por lo que voy a hacer una somera indicación de ese algo más que debe estar presente en la organización.

Para empezar, conviene destacar algo que ha sido básico. Se trata del protagonismo dado a la dimensión ética del comportamiento de los seres humanos, especialmente en el campo de la vida social y política. En esta última ha sido excesivamente frecuente en los tiempos modernos una visión claramente instrumental de la acción política resumida en una frase que ha hecho escuela: el fin justifica los medios. Movidos en general por la conquista del poder, aunque sea para luego destruirlo, se ha aceptado con demasiada facilidad una especie de “todo vale” que ha descuidado la imprescindible coherencia que debe haber siempre entre medios y fines si es que queremos llegar a esos fines y no a otros. En la compleja relación existente entre medios y fines hay que tener en cuenta siempre algo más que la pura eficacia inmediata; hay que prestar atención al hecho de que no siempre está clara la frontera entre unos y otros, de tal modo que los medios pueden convertirse en fines y estos a su vez pueden pasar a ser medios para un fin más general; y hay que prestar igualmente atención a que se mantenga esa coherencia para que los medios no terminen llevándonos a una meta bien diferente de la prevista en un primer momento.

Por otro lado, este insistir en la dimensión ética afecta igualmente a la práctica sindical de todas y cada una de las personas afiliadas. El listón se pone alto, si bien se admite que hay diversos grados en la consecución de ese ideal de militancia. Lo imprescindible es mantener que además de contar con una coherente estructura sindical, es ineludible mostrar un rigor en el compromiso militante de los afiliados. No estamos en un sindicato de servicios en el que unos pocos gestionan los problemas de los demás y estos pagan una cuota mensual para que la gestión sea eficaz. Estamos ante un sindicato que quiere cambiar la sociedad y ésta no cambiará nunca si no cambian al mismo tiempo las personas que la forman y en especial aquellas que luchan por transformar la sociedad. Cuando una persona forma parte de este sindicato la pregunta decisiva no es qué puede aportarle a ella el sindicato sino más bien cómo puede contribuir con su esfuerzo personal, en relaciones de apoyo mutuo con otras personas que comparten problemas y aspiraciones, a mejorar las condiciones de trabajo y avanzar hacia una sociedad sin opresión ni explotación. No existe un sindicalismo revolucionario digno de ese nombre si las personas que lo forman no dan ejemplo en su vida cotidiana de que son otros los valores que rigen su actuación, en un esfuerzo

constante por ser coherentes con sus propios ideales de libertad, igualdad y apoyo mutuo o solidaridad.

La otra impronta libertaria del anarcosindicalismo queda reflejada en la consideración de que es algo más que un sindicato, con lo que se quiere indicar que sus planteamientos y su actuación desbordan lo que habitualmente hacen otros sindicatos, tal y como exponía al hablar de la autonomía. Es más que un sindicato en el sentido de que en su lucha sindical se preocupa de introducir reivindicaciones que van más allá de las simples reivindicaciones centradas en los aumentos salariales y disminuciones de jornadas de trabajo, aunque esas exigencias son asumidas y planteadas. Pero se trata de reivindicar otro modo de organizar el trabajo, de fijar los objetivos de la producción económica, de relacionar el proceso productivo con el conjunto de la vida social, de tener en cuenta las exigencias de cuidado y preservación del medio ambiente y sobre todo de poner el apoyo mutuo y la libertad como ejes orientadores de cualquier lucha sindical. El abanico de temas sobre los que se quiere incidir en la lucha sindical no tiene, en principio, limitación claramente definida. Todo aquello que contribuya a generar ese mundo nuevo que llevamos en nuestros corazones es objetivo importante que habrá que incluir en nuestra estrategia sindical.

Es más que un sindicato también porque entre sus preocupaciones y sus actividades están algunas que no son estrictamente sindicales. Eso nos lleva a querer intervenir en otros campos que quedan fuera de las empresas o los centros de trabajo. Las secretarías de acción social no constituyen un mero adorno organizativo con el que se pretenden realizar algunas actuaciones encaminadas a hacernos presentes en temas significativos. Más bien pretenden insertar en la propia dinámica de acción sindical aquellos problemas que, sin ser estrictamente laborales, afectan a la calidad de vida de los seres humanos y reflejan de un modo u otro las condiciones de opresión y explotación en las que vivimos en la sociedad actual. Son una forma específica de hacerse cargo de la dimensión política entendida en sentido amplio como todo aquello que afecta a la vida social y a la convivencia de las personas. Eso sí, conscientes al mismo tiempo de que el núcleo de nuestras energías debe estar dirigido a la lucha directamente sindical, la acción social se aborda en colaboración con otras organizaciones no sindicales que, al igual que el sindicato, se esfuerzan por conseguir una sociedad diferente en la que la opresión se haya terminado. Se establecen de este modo relaciones con esas otras organizaciones siempre y cuando en su modo de funcionamiento y sus objetivos compartan los mismos principios federalistas y autogestionarios, y la relación no se mantiene con afán de control de las mismas o de subordinación, sino de solidaria colaboración, conscientes de que sólo en la medida en que la sociedad civil, en todas sus facetas, sin depender de nadie ni delegar en nadie, se movilice por una transformación radical de la sociedad, nuestros objetivos tienen alguna posibilidad de ir abriéndose un espacio efectivo.

Hay un último rasgo libertario del anarcosindicalismo que conviene recoger en esta breve exposición. Me refiero a la radicalidad. Radicalidad, en primer lugar, de los objetivos planteados, tal y como he expuesto anteriormente: queremos realmente cambiar de arriba abajo la sociedad. Radicalidad igualmente en las estructuras organizativas que nos damos, puesto que queremos que ya, aquí y ahora, podamos tener nosotros mismos la experiencia de que se puede vivir de otro modo, mucho más enriquecedor para las personas y para la sociedad en su conjunto. Por último la radicalidad debe manifestarse también en las tácticas empleadas por los trabajadores para lograr los cambios que se piden. De ahí el recurso constante a la acción directa como eje que articula todo lo que pretendemos hacer. Sin posibilidades de entrar en mucho detalle respecto a lo que esta significa, baste decir que se trata de que sean los

propios trabajadores, con su capacidad de presionar a la patronal y sus representantes, como es el estado, los que tienen que ir consiguiendo esas mejoras. Eso exige contundencia en las reivindicaciones, sin hacer concesiones en ningún momento puesto que todo lo que pedimos, incluyendo el cambio radical de la sociedad, lo consideramos justo y posible. Exige igualmente contundencia en los mecanismos de presión; se trata en definitiva de una lucha por el reconocimiento de nuestros derechos, y eso no se consigue sólo con buenas palabras en las mesas de negociación. Se consigue porque detrás de la negociación hay toda una clase trabajadora movilizada luchando por lo que considera irrenunciable y no duda en recurrir a procedimientos de presión para hacer saltar los mecanismos violentos que el bloque dominante utiliza constantemente para perpetuar su situación de privilegio y dominación. Nuestra capacidad de forzar una negociación a favor de los intereses de los trabajadores no dependerá nunca del número de delegados sindicales que tengamos ni del porcentaje que hayamos obtenido en las elecciones sindicales. Más bien esa capacidad será directamente proporcional a la capacidad de movilizar a los trabajadores para que luchen en defensa de lo que legítimamente les pertenece.