

WORKERS WILD WEST



WORKERS WILD WEST - FREE NEWSPAPER FOR GREENFORD, PARK ROYAL, SOUTHALL, HEATHROW. 9
THERE'S NO JUSTICE - JUST US!



CONTENT

PAGE 2: Editorial: Coming up against the state - Yellow Vests (and Brexit!)

PAGE 3: Work report from a food factory in Park Royal - What to do about favouritism at work

PAGE 4: Tesco, Greenford Dot Com: Two letters

PAGE 5: Notes from distribution: Amey, Tesco, Wincanton, Noon, Greencore and Bakkavor

PAGE 6: Heathrow: Working for CBRE

PAGE 8: Rebel City: News from London Town

www.angryworkersworld.wordpress.com

*** La experiencia organizativa de Angry Workers, Oeste de Londres**

¿Qué significa todo esto?

Este no es un llamamiento a una nueva organización, sino a una nueva práctica y coordinación políticas.

Individualmente o en grupo, analiza los entornos obreros de tu localidad. Busca las concentraciones, los conflictos, las divisiones. Hoy día, los trabajos mal pagados que emplean mucha mano de obra inmigrante en puntos centrales de explotación son lugares decisivos. Pero existen otros. Compartamos informes de aquello que encontremos.

Echa raíces. Empieza poco a poco, pero empieza. Los grupos en los centros de trabajo y las redes de solidaridad territoriales son nuestros puntos de partida. A partir de ahí podemos aprender. Compartamos informes regularmente, sobre sacudidas o sobre todo tipo de cosas. Podemos colaborar en los periódicos. Circular informes sobre diferentes centros de trabajo de las mismas industrias o de las mismas empresas, en distintas regiones. Compartir investigaciones sobre los planes de los maderos y las conexiones globales de nuestra clase. Discutir editoriales sobre el nacionalismo obrero y los callejones sin salida, o sobre los obstáculos de la vida familiar de la clase obrera.

Necesitamos este proceso de enraizamiento, a los pollos sin cabeza se los zampan. Los días posteriores a las elecciones traerán un gran bajón en cualquier caso. Las lecciones históricas y las posiciones para la transformación social no se pueden sencillamente verter sobre la clase obrera. Ni proyectarse en los canales de YouTube. Estas posiciones las tiene que vivir la clase, tiene que luchar por ellas. Queremos entrar en contacto con camaradas que piensen de la misma manera. Queremos documentar este proceso internamente y de manera auto-crítica, como una coordinación de iniciativas obreras. Queremos que nos veamos las caras en un futuro.

Si estás dispuesto, ponte en contacto:
angryworkersworld@gmail.com

Fundamentos de los Angry Workers... [p.3]

¿Greenford? ¡¿Pero dónde carajo está eso?!... [p.4]

Desde Greenford con amor - Entrevista a Angry Workers of the World... [p.9]

Resumen preliminar de un esfuerzo organizativo de IWW, invierno 2017/18, Oeste de Londres... [p.20]

Recupera el poder. Espacio para respirar, para la amistad y la solidaridad en el trabajo... [p.31]

**¿En paro?, ¿bajos salarios?, ¿problemas sexuales?...
¡La nación no es nuestra solución!... [p.34]**

Workers Wild West. Un proyecto de órgano de prensa política obrera en Londres oeste...[p.37]

Hermanas, hermanos, es hora de un giro estratégico germinal... [p.38]

El primer número incluye:

Editorial: ¿Qué es este periódico y cómo vemos la actual crisis social?

Wincanton/Waitrose: Texto sobre una huelga de horas extra no oficial y las divisiones entre trabajadores fijos y eventuales.

Jack Wills: Informe acerca de las condiciones de trabajo en un almacén de ropa de moda y en su fábrica proveedora en India; ¿Cómo emplear estas cadenas de abastecimiento globales en beneficio de los intereses de los trabajadores?

Wealmoor: Informe sobre las condiciones de trabajo en un almacén de frutas y verduras que abastece a los supermercados británicos más importantes y que está relacionado con la industria agrícola global. Breves noticias sobre las luchas en las plantaciones de mango de Perú.

La construcción de redes solidarias: Con la acción colectiva conseguimos vacaciones pagadas. ¡Que cunda el ejemplo!

Trabajadores del mundo en lucha: Resumen de las luchas obreras en todo el mundo.

Comentarios obreros: Comentarios individuales de trabajadores locales acerca de su situación.

La huelga de los trabajadores de la limpieza de Medirest en un hospital de la zona. Informe sobre la fortaleza y la debilidad de esta huelga por el aumento del salario (que es el mínimo) que han sacado adelante sobre todo los inmigrantes y las mujeres.

Versión inglesa:

<http://www.workerswildwest.wordpress.com>

* Hermanas, hermanos, es hora de un giro estratégico germinal

Hay mucha gente desalentada por ahí, aguardando que lleguen luchas por un mundo mejor, pero que se siente aislada y no sabe cómo enfocar su actividad política. Nosotros pensamos que hay que empezar a cavar trincheras y a entrar en contacto, extender las raíces y las ramas, mezclarse e incorporarse a la picadora diaria, conservando el corazón caliente y la mente fría, vislumbrando el futuro...

La tensión entre la sociedad que podría ser y la realidad dominante del divide y vencerás, va a incrementarse y a seguir asesinando. No habrá amortiguadores ni atajos populares, la crisis no se irá por mucho que votemos a favor. De ahora en adelante, todo es cuestión de autodefensa de clase y de organización.

Buena parte de la actual izquierda "revolucionaria" carece de raíces. Estamos atrapados en un ciclo de continuas reacciones. Debatimos sobre la revolución en una burbuja, mientras nos ganamos chichones afrontando algunas cuestiones concretas. La última campaña. No tenemos clase y creemos que eso es guay.

No podemos limitarnos a "empezar desde el lugar en el que estamos", tenemos que mover el culo. Sólo somos unos cuantos, tenemos que estar allí. Y allí, para nosotros, es donde la gente de clase trabajadora se reúne a diario, enfrentándose al capital y entre sí. Los grandes centros de trabajo son esenciales, y los barrios no son irrelevantes.

Agazaparse, buscar un trabajo y aprender. O acudir a nuevos sitios y preguntar. Descubrir cómo se organiza la gente y, si no se organiza, a qué se debe. Colaborar levantando poco a poco estructuras. Nuestra red de solidaridad está despegando. Nos vemos todas las semanas, en el McDonalds, en una tetería india, en la cafetería abierta las 24 horas. Forma pequeñas bandas en el curro.

¡Reunir todo esto en una publicación regular para la zona es algo esencial! Convirtámonos en el espejo de la clase, ayudemos a ver más allá. Hay que olvidarse de Twitter, y editar prensa obrera.

Recoger esas pequeñas historias de resistencia del departamento de empaquetado, escribir sobre nuestros deseos y nuestras razones para combatir por una sociedad sin clases.

Compartamos estas experiencias y comuniquémonos. Olvidémonos de la brillante superficie de las organizaciones, seamos abiertos y compartamos qué es lo que funciona y lo que no.

* Fundamentos de los Angry Workers...

Hemos actualizado nuestro texto "Acerca de nosotros" con algunas cosas básicas. No es ni un santo grial ni un manifiesto invariable, simplemente algunas bases...

El actual sistema se basa en las clases sociales. Los productores están desposeídos de los medios de producción y de los productos, no pueden decidir cómo ni para qué se produce. La producción se lleva a cabo para generar beneficio y conservar la consiguiente división entre ricos y pobres, dirigentes y dirigidos.

El sistema actual tiene una contradicción que nos permite pensar en una sociedad mejor. La tasa de productividad que se ha alcanzado es alta, lo que significa que solo una minoría de personas trabaja para producir alimentos, hogares, artículos necesarios y servicios. Esta productividad y conocimiento social permitiría a todos vivir una buena vida. Nos permitiría minimizar el tiempo dedicado a producir los bienes necesarios así como decidir sobre la producción y la vida a una escala social más amplia y no jerárquica. PERO debido a su naturaleza clasista, el sistema emplea personas solo si la producción es rentable y utiliza tecnología que ahorra trabajo para reducir el número de personas empleadas. Esto crea desempleo. Más desempleo significa más competencia entre los trabajadores, lo que a su vez significa salarios más bajos. El resultado es un aumento de la pobreza relativa a pesar del aumento de la productividad social. El sistema tiene que malgastar tiempo y energía en producir cosas que solo son necesarias en una sociedad de clases (seguridad privada, prisiones, armas, educación para las élites, etc.). Genera trabajo inútil como resultado de una mala coordinación (las empresas o departamentos solo están interesados en sus ganancias individuales) y unas estructuras burocráticas jerárquicas.

Debido a su limitado objetivo y al conflicto interno -la separación entre los productores y los medios y el mando de la producción- el sistema crea frecuentes situaciones de crisis económica. Durante estas crisis, las instalaciones productivas dejan de utilizarse, a pesar de las necesidades sociales. No es que haya poco, hay demasiado, pero los artículos e instalaciones sobreproducidos no se pueden vender ni emplear para obtener ganancias. El aumento de las luchas y las guerras nacionales ha sido el resultado histórico de estas crisis y la única forma de resolverlas. Otra importante crisis generada por el sistema es el duradero daño ambiental. Sin abolir la estructura clasista de la sociedad, las crisis antes mencionadas no se pueden evitar. Esto plantea un límite estructural para el reformismo.

La principal fuerza del sistema reside en el hecho de que los productores solo pueden unirse y producir bajo las órdenes del sistema, por ejemplo, son las grandes corporaciones las que reúnen a los trabajadores en una cadena de suministro global. Esto significa que aunque la producción depende del trabajo de millones de trabajadores, parece como si las empresas fueran la fuente de producción. El proceso de producción está estructurado de tal manera que mantiene a los trabajadores individuales, o a grupos de trabajadores, separados y bajo una jerarquía, por ejemplo entre trabajadores manuales e intelectuales. Las capacidades creativas de miles de millones de personas se desperdician en trabajos repetitivos e inútiles. Al mantener las divisiones entre el trabajo doméstico y la producción social y entre las regiones desarrolladas y subdesarrolladas, el sistema reproduce las divisiones entre hombres y mujeres y las divisiones a lo largo de líneas étnicas.

Su segunda fuerza reside en el Estado. El Estado garantiza que la clase trabajadora permanezca separada de los medios de producción y de los productos, principalmente de dos maneras: a) amenazando a los violentos que desafían las relaciones de propiedad actuales; y b) usando sus ámbitos legales y políticos para integrar y/o individualizar las luchas sociales, por ejemplo a través de los tribunales o el parlamento. Operando dentro de la estructura legal del Estado-nación, los partidos políticos y los sindicatos son propensos a canalizar las disputas de clase hacia callejones legales o parlamentarios. Esto refuerza la pasividad y las ilusiones entre los trabajadores.

Aunque la posibilidad de una sociedad sin clases “basada en la asociación libre de productores” existe objetivamente, la clase obrera global depende de sí misma para emanciparse y crear las bases materiales para una nueva sociedad. Para desafiar los principales pilares del poder del sistema actual, anteriormente mencionados, este proceso de emancipación deberá necesariamente tener ciertas características: a) los trabajadores deberán superar las separaciones que el actual proceso de producción social les impone, es decir, la separación por empresas, profesiones, esfera doméstica y pública, fronteras nacionales y, lo que es más importante, la división entre los que mandan y los que siguen; las jerarquías dentro de la clase trabajadora tendrán que ser cuestionadas desde abajo, los simples llamamientos a la unidad son idealistas; b) los trabajadores deberán apropiarse de los medios de producción, colectivizar el conocimiento y desarrollar nuevas formas de toma de decisiones colectivas a escala local y global; sobre esta base es posible abolir las relaciones asalariadas y monetarias; c) los trabajadores deberán enfrentar y superar las fuerzas violentas que controla el Estado con el objetivo de mantener el orden actual y las relaciones de propiedad.

Por lo tanto, el proceso revolucionario es tanto una lucha de fuerza material sobre cuestiones cotidianas (sobre salarios o vivienda, contra el acoso) como un proceso de aprendizaje a escala global. Los trabajadores deben aprender a liderar sus propias luchas y superar los límites establecidos por la patronal y el Estado. Cualquier forma de organización que no apunte hacia la auto-organización y la actividad de los trabajadores, que los mantenga separados del mando, no puede ser revolucionaria, al igual que las organizaciones que refuerzan las divisiones, por ejemplo las basadas en profesiones o nacionalidades.

Para apoyar este proceso material y de aprendizaje, comenzamos preguntando a los trabajadores sobre sus experiencias y tratando de comprender el contexto más amplio y las divisiones en las que se desarrolla su lucha. Sobre esta base, tratamos de desarrollar juntos formas de organización: cómo hacer fuerza contra los patrones de manera más efectiva, cómo lograr que se involucren en el proceso la mayor cantidad posible de trabajadores y cómo contactar con otros trabajadores en situaciones similares. Debattimos abiertamente las experiencias actuales e históricas de la lucha de la clase trabajadora y, por lo tanto, esperamos funcionar como un punto de atracción para otros trabajadores revolucionarios a nivel local y global. Trabajamos para lograr una organización global que pueda apoyar la lucha y la emancipación de la clase trabajadora material y estratégicamente.

* ¿Greenford? ¡¿Pero dónde carajo está eso?!

Este es un esbozo de nuestros esfuerzos organizativos hasta el momento en el sector de la logística/almacén, en el que explicamos por qué necesitamos vuestra ayuda.

Pues bien, Greenford es donde hemos estado trabajando algunos de nosotros desde enero de este año (2014), y tratando de organizarnos en algunos de los muchos almacenes que ocupan el terreno que hay entre la A40 y la M4, a unos 24 kilómetros de Heathrow y que forma parte del corredor oeste de Londres, un área fuertemente industrializada que abastece a Londres y mantiene sus estantes llenos. Park Royal ocupa 700 hectáreas y emplea a 40.000 personas, la mayor parte en la producción, almacenamiento, distribución, logística y call centers. Park Royal es una de las regiones más industrializadas de Europa, situada en la zona 4 de la Línea Picadilly. Los alrededores son una mezcla de viviendas de los años 50 y núcleos industriales y almacenes. Sin embargo, toda esta zona parece abandonada a su suerte, a pesar de que el 60% de la comida que se consume en Londres pasa por los almacenes de este sector oeste. Solemos pensar que la comida que comemos se produce muy lejos, que las grandes concentraciones de trabajadores son cosa del pasado, que la “nueva economía” es la reina y señora mientras nosotros nos pasamos el día tecleando frente a la pantalla, sintiéndonos super-alienados. “¿Dónde está la clase obrera?”, nos decimos. Pero si sólo nos centramos en este aspecto de la economía, pasaremos por alto el hecho de que están surgiendo nuevas concentraciones de fuerza de trabajo, prácticamente ante nuestras narices.

* Workers Wild West. Un proyecto de órgano de prensa política obrera en Londres oeste.

Camaradas, hermanos y hermanas,

Os presentamos el primer número de un periódico local y os invitamos a que colaboréis con nosotros. Partimos de que en esta prometedora época de desesperanza los colectivos políticos deberían tratar de conjugar estos tres elementos de la actividad revolucionaria:

-PROPAGANDA: Presentando sus posturas políticas ante la clase obrera local, denunciando el capitalismo como un sistema explotador sometido a crisis cíclicas que va directo a la guerra y al que sólo el proletariado internacional puede hacer frente.

-INVESTIGACIÓN: Explicar todo esto al mismo tiempo que se participa en las experiencias obreras en el terreno de la producción y en la región en general, mediante consultas colectivas y difusión de información sobre la fortaleza y la debilidad de las actividades autónomas contra los patrones. Para esto tendremos que hacer frente a las divisiones que existen entre los trabajadores.

-APOYO MUTUO: Formando y apoyando grupos de trabajadores capaces de constituir una red que despliegue una práctica solidaria en los centros de trabajo y en los barrios, de apoyo mutuo frente a la patronal, el Estado y los caseros.

El año pasado estuvimos trabajando en los polígonos de almacenes del oeste de Londres, donde conocimos a algunos trabajadores y pasamos por algunas experiencias interesantes. Este año pretendemos empezar a publicar y distribuir un periódico (2.000 copias), sobre todo en la zona de almacenes, plantas de procesamiento de comida, hospitales y centros de trabajo. Aquí los trabajadores proceden sobre todo de Europa del este y del sur de Asia. Esperamos que la distribución de este periódico mensual contribuya a establecer una red de información y solidaridad, que también se tratará de fomentar, por ejemplo, organizando proyecciones de algún documental y otras actividades.

¿Cómo se puede colaborar?

Nos encantaría intercambiar experiencias con individuos o grupos que tengan propósitos similares en lo que respecta a la propaganda política y el estudio de las dificultades que presenta la auto-organización proletaria.

Necesitamos información sobre las luchas en curso, principalmente de las que estén ligadas al sector de la logística y el almacén. Si tienes acceso a información directa o indirectamente, te rogamos que nos escribas (en cualquiera de las lenguas en las que han sido traducidos estos párrafos).

Trataremos de documentar el proceso de desarrollo del periódico e informaremos y trataremos de debatir sobre nuestros sucesivos ensayos y errores.

¡Manteneós en contacto con nosotros!

Amor y rabia desde el oeste de Londres.

angryworkersworld@gmail.com

Al mismo tiempo, los miembros más ricos de la comunidad logran pingües beneficios con sus paisanos y paisanas, por ejemplo recibiendo dinero como propietarios o por mediar para conseguir un visado, consiguiendo votos (como representantes de la comunidad) o explotando el trabajo barato (las mafias polacas de la construcción, los restaurantes indios, etc.). Los burgueses de nuestras comunidades siempre nos recuerdan que “todos venimos del mismo sitio”, les encanta el patriotismo, pues les proporciona una buena base para sus negocios. Para nosotros, a la larga, la comunidad se transforma en un gueto: el miedo a abandonarlo y la hostilidad del resto de trabajadores nos obliga a soportar altos niveles de explotación.

SI CONFIAMOS EN LOS NACIONALISTAS, EN LOS RELIGIOSOS Y EN LOS POLÍTICOS MÁS QUE EN LOS TRABAJADORES DE OTROS PAÍSES, TERMINARÁ ESTALLANDO LA GUERRA
El nacionalismo revela miedo: “Los pobres de diferente origen y con diferente lengua no pueden luchar juntos. Los patrones son poderosos. Mejor acercarse a estos poderosos que al menos hablan la misma lengua, tienen el mismo pasaporte y nos hacen promesas”. El miedo es comprensible, pero nos preocupan más las consecuencias que tiene que los trabajadores luchen entre sí en lugar de combatir la principal causa de la pobreza: la explotación de los patrones y el Estado.

Podemos ver lo que está pasando en Ucrania. En el este del país, los trabajadores de las regiones mineras y metalúrgicas tienen miedo de perder su empleo si Ucrania se une a la UE. Por eso algunos apoyan a los separatistas, que hablan de esa mierda de la identidad rusa y que están apoyados por el régimen ruso. En el oeste del país, los desempleados mejor educados esperan que si Ucrania se une a la UE, lograrán mejores empleos. Por eso algunos apoyan el nacionalismo ucraniano, que habla de esa mierda de la identidad ucraniana y que recibe el apoyo de los regímenes de EEUU y la UE. Aunque la mayor parte de los trabajadores trata de mantenerse al margen del conflicto, ya han muerto cientos de ellos y el aumento del gasto militar en Ucrania (22 millones de libras esterlinas al mes) implica un rápido empobrecimiento para la gente corriente (y suculentos negocios para los burgueses nacionales e internacionales). Los regímenes de Rusia y la UE también están en crisis, el descontento de la población local va en aumento y pueden emplear el conflicto de Ucrania para apuntar y señalar a un enemigo extranjero. Históricamente, la crisis global y la guerra mundial van de la mano.

ESTO... ¿PROLETARIOS DE TODOS LOS PAÍSES, UNÍOS? (¿QUÉ IDEA MÁS EXTRAVAGANTE!)
Nos enfrentamos a una posibilidad: los trabajadores de todo el mundo luchan en unas condiciones cada vez más parecidas; las empresas y la industria se extienden por todo el globo; los trabajadores van de un lado a otro y aprenden diferentes formas de luchar; hasta ahora los patrones y el Estado han empleado la inmigración para que nos enfrentemos entre nosotros, en las empresas y también fuera de ellas. Si miramos de cerca algunas luchas victoriosas en la historia del movimiento obrero, podemos ver que los trabajadores que saben aprovechar su variada experiencia de vida y lucha en diferentes países son más fuertes. Los trabajadores de todo el mundo saben bien cómo funciona la agricultura, cómo se fabrica la ropa, cómo se construyen casas o cómo se cuida de las personas. Podemos pasar de los burgueses, los patrones y los políticos, que sacan su ganancia a nuestra costa y prefieren llevarnos a una nueva guerra mundial antes que admitir el derrumbe de su sistema. ¡Acabemos con este sistema, somos capaces de crear algo mejor!

Se está desplegando todo un proceso de recomposición, y si nos tiramos 45 minutos delante de la tele, podremos ver cuáles son los efectos de los nuevos patrones de migración y cómo se está organizando el capital, a sí mismo y a nosotros, mediante este trabajo mal pagado que se extiende masivamente y es el modelo estándar de nuestras condiciones laborales bajo la austeridad económica.

Entre 2008 y 2013, el número de empleados en almacenes y actividades auxiliares del transporte pasó de 256.000 a 315.000 trabajadores en Gran Bretaña. Esto refleja una tendencia similar, aunque por ahora a menor escala, a lo que está ocurriendo en los Estados Unidos, donde masas enteras de trabajadores están siendo contratadas y empleadas en enormes complejos de almacenes, como Inland Empire, en California. Pensamos que esta concentración de trabajadores, buena parte de los cuales viven y trabajan en el mismo lugar, ofrece buenas oportunidades para la organización, que suele ser más difícil cuando la fuerza de trabajo está más dispersa. Podríamos afiliarnos a algún sindicato, pero sabemos que la fuerza de trabajo con contratos de “cero horas” y que cobra el salario mínimo poco puede esperar de los sindicatos. Entre el aeropuerto de Heathrow, como puerta de entrada de las importaciones, y los grandes almacenes y tiendas del casco urbano, hay una cadena de plantas de procesamiento, empaquetado y distribución, todas interdependientes. Trabajando aquí, uno se puede hacer una idea de cómo se está organizando el capital ante los ajustados márgenes de beneficio, de la falta de firmeza del terreno que pisa, de dónde están sus puntos débiles y dónde se puede comenzar a desarrollar una contraofensiva colectiva.

La gente está ya harta. Si estalla algún conflicto aquí, puede influir a muchos. Hace poco estalló uno en el centro de distribución de Argos, por ejemplo, donde trabajan en circunstancias parecidas a las nuestras. Pero fue bastante difícil conseguir información sobre lo que estaba sucediendo realmente allí y establecer contacto con aquellos trabajadores. Y lo que nosotros buscamos precisamente es entablar contacto con este tipo de trabajadores, así que si puedes ayudarnos, ya tengas información sobre algún conflicto en algún almacén o trabajos en uno, por favor, escríbenos.

¡No somos robots!

Trabajamos en dos de los almacenes más grandes que hay por aquí, en centros de distribución que suministran comida a dos grandes cadenas de supermercado y a una compañía de cosméticos de moda. En total, somos 700 trabajadores. Nosotros atendemos sobre todo órdenes de pedido, colocando el producto correcto en el lugar adecuado para la empresa que lo solicita[1]. Todos trabajamos para la misma empresa temporal, en la misma compañía logística, pero para diferentes clientes y en dos lugares distintos.

Las modernas estrategias del capital aparecen por todas partes, a veces claramente, otras de manera caótica: desde el escáner que te atas al brazo y a los dedos, que registra y graba cada movimiento que haces, hasta las cuentas garabateadas en las cajas de cartón. La introducción de la nueva tecnología es, obviamente, una nueva forma de controlarnos. Pero eso no nos convierte en robots. La gente se las apaña para engañar al ordenador. Memorizan códigos y se escaquean a los vestuarios durante media hora sin ser vistos. Entre esta abigarrada mezcla de nacionalidades y experiencias, mientras cargamos aún charlamos entre nosotros sobre lo que nos trajo aquí, sobre la vida al regresar a casa, la mierda que tragamos aquí, los rumores de que han despedido a alguien, o de que el jefe ha llamado a uno para echarle la bronca, de que todo nos importa un carajo, de cómo escapar al ojo avizor del capataz, de que deberíamos trabajar más lentamente o de que estamos buscando otro trabajo que esté (esperemos) mejor pagado.

Divide y vencerás

Por supuesto, hay divisiones entre nosotros con las que debe lidiar cualquier intento serio de organización. La primera, y probablemente la más importante, es la división entre trabajadores fijos y eventuales. Aunque que la mano de obra eventual no suele estar sindicada, sí que hay sindicatos operando en los almacenes de mayor tamaño, defendiendo sólo los intereses de los trabajadores fijos.

Sin embargo hay poca afiliación sindical incluso entre los empleados permanentes, pues todos piensan que no hay mucho que se pueda hacer, al menos en lo que respecta a las cuestiones importantes: salarios, turnos y pick-rate (ritmo al que tenemos que trabajar). Pagar la cuota mensual no parece que merezca la pena para la mayor parte de los trabajadores. Los sindicatos no hacen mucho para atajar la división entre los trabajadores fijos y eventuales, que hacen el mismo trabajo pero reciben diferente retribución: en un almacén, los trabajadores fijos cobran en torno a 9 libras/hora por el mismo trabajo por el que un eventual cobra el salario mínimo. En otro lugar, los nuevos trabajadores fijos tienen el mismo salario que los temporales; su única ventaja son los turnos garantizados. Los antiguos trabajadores fijos con mejores contratos ganan 9 libras, por lo que cunde el descontento entre los nuevos fijos. Esta flagrante erosión de los salarios y las condiciones de trabajo en tan poco tiempo es peligrosa para la gerencia: se ven obligados a hacer profundos recortes que encabronan a la plantilla y generan resentimiento contra la compañía. Y aún confían en que esos mismos trabajadores cooperen y trabajen más deprisa, aumentando así los beneficios.

La segunda división más importante es la que se deriva de la nacionalidad. La fuerza de trabajo es mayoritariamente polaca, aunque también hay importante presencia de otros trabajadores del este de Europa, sobre todo de Rumanía y Bulgaria, y del sur de Europa (portugueses, italianos). Hay también muchos trabajadores africanos y del sur de Asia. El alto desempleo en sus países de origen ha originado una migración a gran escala, normalmente gente joven que termina en un trabajo de mierda que no les permite volver a casa en condiciones. El estrés del trabajo, combinado con el desconocimiento del idioma, suele derivar en que los trabajadores permanecen en sus respectivos grupos de nacionalidad/lengua; esto afecta sobre todo a la “comunidad polaca”, que suele ser mayoritaria en los centros de trabajo (el polaco suele ser el idioma más hablado). Cuentan con la ayuda material de otros polacos que ya están aquí, por ejemplo, para encontrar un lugar donde vivir (como normalmente es inasumible buscarlo mediante una agencia, muchas personas terminan viviendo hacinadas y sin contrato), un trabajo, gestionar los trámites burocráticos u otras cosas como conseguir subsidios o el número de la seguridad social. Pero esto también significa que les resulta relativamente cómodo trabajar y vivir sin saber mucho inglés, conviviendo sólo con otros polacos. Y esto es algo que el capital explota cuando se trata de profundizar la división entre los trabajadores.

En la zona también habitan muchos viejos inmigrantes indios, más acomodados y que forman parte de la pequeña burguesía, a menudo ocupando puestos intermedios de dirección, caseros y tenderos. Muchas mujeres polacas sufren las estupideces de los indios más viejos, que piensan que son prostitutas. Esto sienta las bases materiales para que entre los polacos recién llegados que no están acostumbrados a esta “diversidad” surja la sospecha y el racismo contra los indios, a los que llaman chapattas.

Si bien en gran medida todos estos prejuicios se derrumban cuando estamos trabajando juntos (muchos indios recién llegados trabajan en esta misma mierda), aún se conserva un instinto de “apego por los tuyos” y de natural confianza en aquellos que hablan el mismo idioma, aunque sean los jefes. La gerencia conoce esta situación, por eso ascienden deliberadamente a indios y polacos, para que este clientelismo se reproduzca también en los almacenes.

Lo más aterrador de todo esto es que sólo el UKIP[2] habla de la competencia y desconfianza hacia los extranjeros que se manifiesta en los centros de producción. La izquierda tradicional proclama las maravillas del multiculturalismo, lo que resulta irrelevante en un contexto en el que la división entre los diversos sectores de los trabajadores migrantes puede afectar a su capacidad para hacer causa común contra sus verdaderos enemigos. Los polacos de Greenford suelen compartir piso y habitación, lo cual, al reducir el monto del alquiler (que suele ser abusivo), les permite aceptar salarios más bajos que los trabajadores británicos. Bastantes de los polacos que conocemos piensan que volverán a su país dentro de poco (aunque esto no sea sino una ilusión); y por eso hacen turnos de 16 horas, pensando que será sólo durante un corto periodo de tiempo. Esto hace más fácil que los turnos de 12 horas se conviertan en la norma para el resto. Los inmigrantes indios que han llegado hace poco sí que tienen un mejor dominio de inglés debido a su historia colonial, lo que es una gran ventaja a la hora de medrar en el puesto de trabajo, aunque hayan trabajado menos tiempo. Esto puede causar resentimiento. Y ocurre lo contrario allí donde predomina la fuerza de trabajo polaca: “¿Por qué los hacen fijos si apenas saben inglés? No es justo”, etc.

Ellos y su mercado deciden qué empleos se crearán, y la mayor parte de estos empleos están enfocados a hacer más dinero: publicidad, servicios financieros, seguros para la riqueza de los ricos, etc. Si nos dedicáramos a producir sólo lo que necesitamos para vivir (casas, ropa decente, buena comida, divertidos aparatejos), podríamos repartir este trabajo equitativamente. Si no tuviéramos que vender nuestro tiempo y energía a cambio de dinero, el “desempleo” sería algo positivo. ¿Y eso por qué? Porque esto significaría que se necesita menos gente para producir lo necesario para vivir: todos podríamos entonces trabajar menos y tendríamos más tiempo para hacer lo que nos gusta. Pero hoy por hoy nos dedicamos a buscar trabajo y a competir por él, porque necesitamos dinero y ellos sólo nos dan trabajo si con ello pueden sacar aún más dinero de nosotros. ¡Abajo con sus trabajos y con su desempleo!

EN ESTE SISTEMA, LAS MÁQUINAS Y EL AUMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD GENERAN DESEMPLEO Y AUMENTAN LA COMPETICIÓN POR EL TRABAJO

De momento, no obstante, desgraciadamente, vivimos en un mundo en el no podemos escapar a la realidad del dinero, del desempleo y de los trabajos de mierda. Aunque los trabajadores somos quienes lo producimos todo, no tenemos nada, ni voz ni voto. El desempleo surge por el hecho de que tan pronto como los patrones pueden aumentar la productividad, mediante el empleo de nuevas máquinas, por ejemplo, lo hacen y reducen así los puestos de trabajo en nombre de las ganancias. Bajo estas condiciones, el “progreso tecnológico”, que podría hacer la vida y el trabajo más fáciles, causa más pobreza. Tenemos que competir con las máquinas que hemos producido para los patrones, y somos nosotros los que perdemos (los trabajadores sobrantes son despedidos y nuevos trabajadores entran en el mercado de trabajo). Conforme aumenta la competición se incrementa la presión sobre los salarios. Los patrones hacen planear la amenaza de desempleo sobre nuestras cabezas para mantenernos obedientes y divididos. Y para ello no necesitan a los inmigrantes, pues así es como funciona el sistema normalmente. Cerrar las fronteras no va a solucionar nada: en los años 30 había millones de parados en el Reino Unido, ¿dónde estaban los indios y los rumanos entonces?

LA MAYOR PARTE DE LOS TRABAJADORES SON INMIGRANTES (EN SU PROPIO PAÍS), LES GUSTE O NO

Los trabajadores no podemos permanecer ligados a nuestras “raíces”. Trabajamos donde hay empleo, pues no nos dan nada más para poder vivir. Cuando la industria del acero del noroeste de Inglaterra cerró porque no lograba beneficios, la gente se trasladó a Londres para encontrar trabajo. Cuando la construcción estaba mejor pagada en Alemania, en los años 90, miles de trabajadores británicos acudieron allí. Ni que decir tiene que cuando el desempleo llegó al 20-30% en Polonia en los 90, nos fuimos de allí. No fuimos nosotros quienes empezamos la guerra en Siria, Ucrania o Somalia, y no queremos combatir por este o aquel contendiente. Así que tenemos que huir de allí. Todos somos inmigrantes en cierto sentido, y en la medida en que seamos sólo una masa de individuos, nos obligarán a competir.

EL ESTADO AYUDA A LOS PATRONES A ORGANIZAR EL MERCADO (DE TRABAJO) MUNDIAL Y LA CONCURRENCIA ENTRE LOS TRABAJADORES

El Estado se asegura de que los trabajadores y los parados sigan compitiendo entre sí, y de que no se giren contra los patrones. Tienen muchas maneras de hacerlo, dependiendo de los altibajos del mercado. El Estado reduce el salario mínimo o crea contratos de aprendiz o becarios para los jóvenes. Los parados se ven obligados a trabajar a cambio de sus prestaciones y a guardar silencio acerca de la propaganda sobre los “gorriones de subsidios”. Cuando los trabajadores se ven necesitados, el Estado presiona a las mujeres para que busquen empleo, si no quieren “quedarse en casa como buenas amas de casa”. Si se necesita más trabajo barato, entonces el Estado muestra su cara “multicultural” e invita a los trabajadores de otros países. Al mismo tiempo, los Estados aumentan la presión unos sobre otros, cambiando la política migratoria de la UE o haciendo redadas de “inmigrantes ilegales”, para obligarles a aceptar salarios de mierda y no armar escándalo. De esta forma se crean jerarquías entre diferentes grupos de trabajadores, que no hacen sino aumentar la presión para todos.

ACABEMOS CON LA PRISIÓN DE NUESTRAS COMUNIDADES

La difícil lucha por la supervivencia y la actual reemergencia de las estrategias del “divide y vencerás” (por ejemplo, la propaganda anti-europeos del este y anti-musulmana) también nos empuja a aislarnos en nuestras distintas comunidades. Necesitamos a la “comunidad” para sobrevivir, para encontrar piso o trabajo, por ejemplo.

-El departamento de vivienda de Ealing se negaba a pagar tres meses de beneficios en materia de vivienda a un amigo, que es considerado un “emigrante de la UE” tras llevar ocho años trabajando aquí. Les enviamos varias cartas y finalmente acudimos a la corte de apelación en Watford – no tuvimos que pagar los honorarios de ningún abogado. Finalmente, nuestro compañero recibió el pago por los tres meses.

-Un agente de visados en Southall tomó 10.000 libras de un compañero que trabaja en un almacén de la zona. Se suponía que ello cubría los gastos de una capacitación TI, un visado de trabajo y una garantía de empleo. Esto no se materializó, y cuando nuestro amigo pidió la devolución de su dinero, el agente se negó. Bloqueamos su oficina y le amenazamos con realizar piquetes frente a cada una de sus tres escuelas de formación. Poco a poco, pagó todo el dinero que debía.

-La agencia de empleo temporal “Hays” dejó sin pagar tres días de sueldo a un barrendero local. Enviamos varias cartas y llegamos a repartir panfletos a sus compañeros de trabajo en el depósito de reciclaje de Amey en Greenford. Igualmente, amenazamos a la empresa con comunicar la situación a los medios de comunicación. Al final, pagaron lo que debían.

-La agencia de trabajo temporal “Templine” en el almacén de Sainsbury estuvo hostigando a un compañero durante un tiempo a razón de un par de faltas de asistencia relacionadas con una enfermedad (aprobadas por un médico). Nosotros formulamos una carta de oficial de agravio, que alivió la presión sobre nuestro amigo.

De nuevo, cuantos más seamos, más podremos conseguir. Esto no se trata sólo de reclamar lo que es nuestro. Se trata de aumentar nuestra confianza de clase y de la creación de una fuerza local de solidaridad, en contra del mundo que están creando.

Este es el enlace a la web del colectivo Angry Workers of the World, por si queréis consultarla, www.angryworkersworld.wordpress.com.

* ¿En paro?, ¿bajos salarios?, ¿problemas sexuales?... ¡La nación no es nuestra solución!

Una sociedad basada en la búsqueda de beneficios, donde la brecha entre ricos y pobres sigue ampliándose, es una sociedad inestable. Desde 2008 vivimos en un estado de crisis internacional: tras las bancarrotas de los bancos y los recortes del gasto, el desempleo ha aumentado, la gente tiene que desplazarse para buscar empleo y cada vez más personas compiten por menos puestos de trabajo. Pero también hemos visto cómo se despliegan luchas contra los recortes estatales, los “gobiernos corruptos” y los ataques a los salarios y las condiciones de trabajo, en todo el mundo. Así que la clase dominante debe dotarse de una estrategia que le permita seguir con los recortes y al mismo tiempo hacer frente a nuestro cabreo y descontento. No es casualidad que esta situación coincida con una reemergencia del nacionalismo: para dividir y vencer, los políticos de casi todos los partidos señalan a los “inmigrantes” como culpables de nuestra miserable situación, pero al mismo tiempo anuncian que seguirán exprimiendo a “sus trabajadores locales” incluso con más fuerza (por ejemplo, mediante cambios en las leyes laborales que conlleven más contratos de cero horas y hagan más difícil convocar una huelga). En algunos países, como Ucrania, la vuelta del nacionalismo ha llevado a la guerra.

El nacionalismo también cumple su papel donde nosotros trabajamos, en los almacenes y otros centros de trabajo de Londres oeste. Muchos de nosotros no hemos nacido en el Reino Unido y hablamos una lengua distinta. En el curro, algunos podemos sentirnos más cerca de nuestro jefe inglés, polaco o indio que del compañero extranjero, en parte también porque pensamos que acercándonos a “nuestro” jefe lograremos alguna ventaja frente a otros trabajadores. Pero las empresas son capaces de emplear las divisiones y los estereotipos para que compitamos entre nosotros y lograr más beneficios. Debemos tener claro quiénes son nuestros verdaderos enemigos.

¿POR QUÉ DEFENDER EL TRABAJO?

La clase obrera, nosotros, nos giramos hacia el Estado y la nación sobre todo cuando se trata de “proteger nuestros empleos”. Pero primero tenemos que preguntarnos por qué existe el trabajo y una determinada cantidad de empleos. El trabajo lo contratan quienes tienen dinero y recursos únicamente si les reporta a cambio más dinero.

Por ende, vemos que la retórica anti-inmigración del gobierno es una forma de agravar la división entre los grupos de migrantes recién llegados, sobre todo en aquellos centros de trabajo copados por trabajadores no británicos. Tenemos que hacer frente a la realidad de estas diferencias en términos de esfuerzos organizativos. No podemos simplemente olvidarnos y llamar a una unidad voluntarista.

El gran exprimidor

El trabajo es repetitivo, profundamente aburrido, los niveles de estrés aumentan conforme los capataces nos aprietan, pues saben que a la mínima oportunidad nos escaqueamos. Por eso siempre están pensando en la forma de presionarnos: ¿cómo exprimir al máximo una fuerza de trabajo que cobra una mierda y puede cambiar de trabajo en cualquier momento? Mantener a la gente trabajando duro requiere de todo su esfuerzo: desde darte todos los días el parte de tu pick-rate, hasta quitarte horas de trabajo si no alcanzas el objetivo; llamarte a evaluaciones disciplinarias, mostrarte tablas de productividad a diario para compararte con otros, amenazas cotidianas de despido al iniciar el turno si no trabajas más rápido o no sigues las reglas; horas y horas siendo acosado por los capataces, diciendo a la gente que deje de hablar y trabaje, que se concentre, contratación de nuevos empleados para sustituir a los más lentos, controles arbitrarios de drogas y alcohol, etc.

Un método que emplean para “motivarnos” es el de ponernos delante esa zanahoria del “contrato fijo”. Si tenemos un buen pick-rate, simplemente cumplimos. Si nos herniamos (lo que a veces ocurre) doblando turno porque les da la gana y nos hacemos cargo de su mierda, “a lo mejor” nos hacen hijos. Pero eso casi nunca sucede. La empresas de trabajo temporal hacen lo mismo: ellos deciden quién trabaja y quién no; a veces te quitan días de trabajo como castigo por haber llamado la semana pasada diciendo que te estabas enfermo.

A qué nos enfrentamos

Recientemente, hubo un conflicto que surgió a raíz de un plan para reducir el pago de horas extra a los trabajadores temporales en un almacén. Cosa rara, estos trabajadores ganaban 9 libras por hora extraordinaria. Un día, la dirección les hizo firmar una hoja para escamotearles ese “bonus”. Algunos rehusaron firmar. La mano de obra, en su mayor parte masculina y polaca, hacia especial uso de las horas extra, trabajando como perros en turnos de 12-16 horas para ahorrar un poco. Una considerable minoría se negó a firmar y empezó una huelga de horas extra.

Nosotros distribuimos un panfleto el día después de que la dirección intentara esta maniobra, lo que despertó unos cuantos debates dentro del almacén. La dirección vio en todo ello un esfuerzo colectivo y pospuso la aplicación de la medida durante cuatro semanas. Luego, distribuimos otro panfleto el día en el que se iba a introducir la medida, explicando cómo veíamos la situación. La gerencia ya se había encargado de socavar la huelga pidiendo a los indefinidos que hicieran horas extra. También contrataron personal de una empresa de trabajo temporal distinta. Así, introdujeron el recorte sin armar mucho alboroto y los esfuerzos colectivos se esfumaron. Hubo un intento de organizar una reunión fuera del trabajo, pero se dieron los problemas habituales: muchos no aparecieron, algunos de los que lo hicieron estaban borrachos, otros querían una huelga salvaje sin atender a las consecuencias porque querían dejar el trabajo de todas formas; y la mayoría estaban cansados tras salir de trabajar. Fue un pequeño caos.

Y, siguiendo con lo anterior, la rotación de la fuerza de trabajo es alta y la población obrera, móvil. Aunque esto es un obstáculo a superar a la hora de construir un proyecto colectivo antagónico a la dirección en un determinado almacén, también significa que la gente tiene ya experiencia en otros almacenes de la zona, que no están sujetos a un trabajo, pueden estar más dispuestos a correr riesgos y las ideas y la resistencia se pueden extender más rápidamente. La gente está en contacto, grupos de trabajadores cambian de trabajo juntos. Quienes son despedidos de un trabajo consiguen otro en otro almacén... ¡aunque pertenezca a la misma compañía! Hay, por tanto, un margen de actuación: algunos de nosotros organizamos recientemente una concentración frente de una empresa de trabajo temporal local que se negaba a pagarnos las vacaciones a algunos.

Durante seis semanas nos habían estado dando largas, cuando íbamos uno por uno a pedir nuestro dinero (por ejemplo, “ya te hemos enviado tu P45, por lo que no podemos pagarte las vacaciones”, “tienes que llamar a la oficina central, aquí no podemos hacer nada”, “lo tienes en tu cuenta del banco el viernes”, “sí, te corresponde, pero tengo que comprobar algunos detalles, te vuelvo a llamar”, lo cual por supuesto nunca sucedía, etc.). Pero después de que 10 personas ocuparan la pequeña oficina y montaran alboroto durante media hora, nos dieron nuestro dinero. Está bastante extendida la idea de que “los extranjeros no harán nada”, tanto entre los jefes como entre algunos trabajadores, de la cual nos podemos aprovechar, pues lo cierto es que no esperan respuesta y se ponen nerviosos en cuanto ven una pancarta y panfletos, es decir, un cierto grado de organización que puede aumentar en un momento dado. Hemos participado en otros esfuerzos colectivos: cartas de protesta a la dirección por las horas extra obligatorias, visita en grupo a la empresa de trabajo temporal después de que nos dijeran que teníamos que ir a trabajar media hora antes para luego no pagarnos ese tiempo. Han sido pequeños pasos “pluri-nacionales”, pero se han quedado dentro de los límites de las micro-luchas diarias.

¿Qué hacer?

La pregunta es: ¿cómo organizarnos en estas condiciones, que se extienden a lo largo y ancho del sector logístico y entre el resto de los trabajadores peor pagados? No podemos confiar en la ley o en los derechos legales. La Agency Workers Directive es completamente inútil, pues las leyes se pueden burlar fácilmente: por ejemplo, la estipulación de que los trabajadores temporales que trabajen durante doce semanas continuas en un mismo lugar de trabajo tienen derecho a las mismas condiciones y el mismo salario que los trabajadores fijos, se evita interrumpiendo el trabajo durante una semana u obligándote a firmar un contrato indefinido con la empresa de trabajo temporal). La ley es pues inútil, y no podemos confiar en los sindicatos que se basan sólo (o principalmente) en esa ley. No somos una organización que pueda prometer el éxito de los trabajadores. Sólo podemos promover intentos de hacer las cosas colectivamente, sin que nadie tenga que destacar y dar la cara a lo héroe, dado que al día siguiente, cuando todo esté en calma, a esos los despedirán.

Hablamos con gente mientras trabajamos, pero es difícil mantener conversaciones largas. Las pausas son cortas, lo suficiente para devorar un pollo con patatas en la cantina o comer algunas sobras de la noche anterior dentro de un contenedor mal ventilado. La gente está de acuerdo en que este trabajo apesta. Se escaquean a la primera oportunidad (sobre todo cuando un fallo en el sistema nos dice que no hay nada que cargar). La gente coincide también en que el salario no es suficiente para vivir, algunos tienen dos o tres trabajos para llegar a fin de mes o ahorrar de cara al futuro. Tenemos buenos contactos con gente de la zona, pero extender nuestra palabra más allá es difícil. Invitar a la organización colectiva también requiere un medio para promover la discusión colectiva. Y ahí está el típico y viejo folleto. Oportuno, conciso, y que, de alguna manera, muestra una situación común, como un espejo, ante una fuerza de trabajo dividida. A partir de aquí, veremos qué sucede. Pero en una zona en la que todo el mundo te conoce, no podemos distribuir los folletos nosotros mismos.

Trabajadores de logística/almacenes de varias ciudades italianas (Piacenza, Milán, Padua, Verona y Bolonia) han estado luchando durante más de un año, luchas que a menudo derivaban en violenta represión por parte de la policía. Una minoría de trabajadores, casi todos inmigrantes ilegales del norte de África, se han unido a un sindicato, S.I. Cobas, y han hecho piquetes a la entrada de los almacenes para impedir que los camiones entraran y saliesen. Podemos debatir sobre los límites de esas tácticas y si es oportuno comparar esa situación con la que existe aquí, pero el caso es que lo que necesitaban ellos y efectivamente han conseguido, es el apoyo de los activistas y estudiantes de los centros sociales de izquierda de las ciudades cercanas. Es difícil hacer cosas solo, dada la composición del trabajo y cómo se organiza el proceso productivo. Y esto también sucede aquí. Es difícil preparar encuentros con compañeros porque trabajamos en turnos diferentes y tenemos un tiempo y capacidad limitados para, por ejemplo, empezar un periódico local enfocado en los trabajadores de estos almacenes. ¡Por eso es tan necesaria la ayuda externa para impulsar la auto-organización de los trabajadores! Planeamos distribuir pronto un panfleto a nuestros compañeros de trabajo de los dos almacenes.

-Busca un pequeño grupo de compañeros con los que empezar, ya sean cuatro, cinco o seis personas.
-Hablad de las pequeñas cosas que podéis ir haciendo para molestar a la gerencia y que se den cuenta de que la gente no está contenta con los cambios realizados.
-Una nueva “norma de trabajo” puede ser: compañeros que se ajustan al pie de la letra a los procedimientos oficiales de la empresa y a las normas de salud y seguridad. Realiza sólo el trabajo que se supone que tienes que hacer según tu contrato. Ya sólo esto suele repercutir en ralentizar mucho el trabajo.
-Encuentra formas de realizar pequeñas rupturas de ordenadores o maquinaria, sin ponerte a ti o a otros en peligro. Encuentra otros métodos de bajar la velocidad de trabajo sin que la gerencia puede culparos a ti o a otros compañeros.
-Un boicot no oficial de horas extras es otra forma de mostrar el descontento. Cuanta más gente participe, más efectivo será.
-Realiza tu trabajo, pero deja de comunicarte con tus jefes, no les saludes ni te despidas de ellos. Si un departamento entero hace esto, sentirán el dolor con el tiempo y pueden replantearse los cambios.
-Encontrad formas de presentar vuestras demandas sin tener que enviar un portavoz a los jefes – la gerencia los castigará o los comprará. Necesitamos acción colectiva, no héroes.
-Buscad la forma de hablar con los trabajadores de otros departamentos y alentarlos a realizar cosas similares. Esto puede hacerse con reuniones después del trabajo, a través de whatsapp o de otras formas.
-Hay veces en que a los gestores les molesta que los medios o los clientes de la empresa se enteren de que los trabajadores están descontentos, y que los objetivos de tiempo o calidad podrían verse comprometidos. Esto se puede hacer o amenazar con hacerlo sin tener que darte a conocer ante los jefes.

Estas son algunas de las muchas formas en que podemos meter presión a nuestros jefes. Cuanto mayor número de gente que participe, mejor. Pero incluso un pequeño grupo puede molestar bastante. El reto es simplemente mantener un perfil bajo y evitar una guerra abierta que podamos perder (hasta que podamos ganarla).

El lugar de trabajo y más allá – ¿Por qué unirse a la red de solidaridad de WorkersWildWest?

Ser pobre no es nada divertido – más si estás sólo. Esto es similar a nuestra situación en el trabajo. Pero si te unes a otros y os apoyáis mutuamente, nos podremos defender mejor. Por esta razón hemos establecido una red de solidaridad en el oeste de Londres. Muchos de nosotros cambiamos de trabajo frecuentemente – y las condiciones son similares en todos los sitios. Los problemas en el trabajo suelen continuar fuera del mismo – en lugar de con nuestros jefes, nos tocará lidiar con caseros desagradables, con el estrés de la oficina de empleo u otras administraciones estatales. En el clima actual, los líderes políticos quieren ponernos unos en contra de otros constantemente: locales contra inmigrantes, los seguidores de Jesús contra los seguidores de Mahoma, y así sucesivamente. Se supone que debemos pelearnos por los huesos que nos tiran. Sin embargo, deberíamos negarnos a jugar a su juego y plantarles batalla. No necesitamos líderes para esto. De modo que, ¿qué podemos hacer y cómo hacerlo? Nosotros nos juntamos semanalmente en diferentes lugares de Southall, Acton, Park Royal o Greenford. Si tú, o tu grupo, tenéis problemas podéis pasaros por alguno de nuestros lugares de reunión o poneros en contacto con nosotros por mail o teléfono. Nosotros somos gente de clase obrera, no somos ni abogados ni expertos. Pero conocemos nuestros derechos. Discutimos el problema y pensamos en cómo podemos poner presión sobre la gente que quiere echarnos, desalojarnos o lo que sea. Aquí van algunos ejemplos...

-La agencia de empleo temporal ASAP en Greenford se negaba a pagar los salarios pendientes de vacaciones a cuatro trabajadores. Éstos llamaron a la empresa en varias ocasiones y les enviaron varias cartas, todo ello sin ningún resultado. De modo que preparamos unos panfletos y ocho de nosotros fuimos a la oficina y le explicamos a la gerencia que no nos iríamos de allí hasta que se solucionara el tema y que haríamos saber a los clientes y a los posibles nuevos candidatos lo que estaba sucediendo. En menos de media hora, resolvieron los pagos pendientes.

¿Democracia? ¡Estarás de broma!

Ellos nos cuentan que vivimos en una democracia – pero en el sitio en el que pasamos la mayor parte de nuestra día a día, tenemos poco o nada que decir. La forma en que el trabajo está organizado hace muy difícil que hagamos amigos allí: la máquina está demasiado alta, la línea va demasiado rápida para ni siquiera hablar (normalmente nos echan en cara “hablar demasiado”), la gente viene y va y podemos pensar “¿para qué perder el tiempo en conocernos?”, alguna gente piensa que conseguirá trabajo más sencillo si demuestran que son mejores trabajadores que el resto de “vagos” – la competitividad es alentada siempre, por muchas charlas vacías de “trabajo en grupo” que nos den-... El trabajo es desalmado y nos hace sentirnos medio-humanos, de modo que ¿cómo podemos conectarnos con otros? Pequeños pasos para ir retomando el control – ¡de verdad! Es verdad, no controlamos lo que sucede en la empresa en la que trabajamos, qué es producido y cómo, quién es contratado y quién despedido ni porqué. Pero podemos empezar creando un pequeño espacio para respirar, tanto para nosotros como para otros, un lugar desde el que posicionarnos contra los objetivos de productividad y por la amistad: -No facilites la presión en el trabajo y no trates de competir con el resto de compañeros. No trabajes más rápido de lo normal, trata de hacerlo un poco más lento y dedica más tiempo a las relaciones humanas. Alienta al resto a hacer lo mismo. -No te quejes de los compañeros ante los supervisores o la administración. Trata de hablar directamente con tus colegas. Si el problema es más serio, háblalo con otros compañeros en los que confíes. Juntos encontraréis una solución. -Sé amable con los nuevos, con los trabajadores temporales – aunque pienses que no van a estar mucho tiempo allí. Explícales cómo funcionan las cosas en el trabajo y que no deben matarse por un salario mínimo. -Apoya a los compañeros cuando sean gritados, disciplinados o intimidados por los jefes. Aunque sólo sea, ve y pregúntales Lunes por la mañana, y otra vez aquí, en el trabajo. Tras el parón del fin de semana, de nuevo a la rutina, de nuevo a madrugar, a tratar con el mismo gilipollas que te recuerda constantemente que es tu jefe, de nuevo a solventar problemas para una empresa que consume tu tiempo y tu energía a cambio de cuatro duros (y encima pretenden que te sientas identificado con ella...) Por suerte llega el descanso de media mañana, a comer algo y charlar un rato, sobre lo que sea. Pero media hora se pasa rápido y volvemos a lo de antes, aunque con menos ganas. Y así cinco días consecutivos, joder qué panorama... Para hacer más pasable este amargo trago matutino de los lunes (o de cualquier otro día laborable) os dejamos el siguiente texto que hemos traducido, publicado originalmente por el colectivo londinense Angry Workers of the World en el número 5 de su periódico WorkersWildWest. Para darle unas vueltas al tarro, ver cómo ir poco a poco peleando por mejores condiciones en nuestro trabajo o simplemente obtener ideas de cómo buscarle las cosquillas a esos/as que planifican a su antojo nuestro día a día en el curro. 7 que tal están. Si sois un grupo grande, podéis hablar con el gerente y pedirle que se disculpe.

-Tratemos de hablar con el resto de gente durante los descansos, en vez de aislarnos en nuestros móviles. Hablemos sobre el tiempo, sobre el trabajo, sobre la vida. Tratemos de superar las diferencias de lenguaje – no todo el mundo se siente cómodo en nuestro idioma, de modo que se paciente si la gente hace el esfuerzo.

-Intenta trabajar las menos horas extra posibles – aunque todo el mundo necesita el dinero extra, es pan para hoy y miseria para mañana: al final nos harán trabajar más horas por el mismo dinero.

¡Podemos pedir más!

Esto son solo pequeños pasos, pero pueden ayudar a cambiar la atmósfera en el trabajo. También pueden ayudarnos a pedir más. Esto no sucederá de un día para otro, pero tampoco tenemos que esperar a que todo el mundo se suba a nuestro barco. Podemos empezar con los compañeros en los que confiamos. Siempre habrá pequeños conflictos con la gerencia: sobre el ritmo de trabajo, sobre las horas extra, acerca de cómo nos cambian a peor los trabajos o los turnos, sobre los contratos permanentes prometidos, sobre recortes en los bonos, sobre procesos disciplinarios... Normalmente aceptamos estos cambios, diciendo que no podemos hacer nada o que “el resto de trabajadores no se unirán”. Con la intención de justificar nuestro miedo a hacer algo solemos decir: “la única opción sería que todos fuéramos a la huelga, pero no lo harán”. Sin embargo, siempre existen pequeños escalones que podemos ir subiendo, que no nos harán demasiado vulnerables:

Las condiciones están maduras, pues un considerable grupo que comenzó a trabajar al mismo tiempo que nosotros, que hemos estado hasta hace poco, están en un punto de no retorno: luchar o largarse. Hay un sentimiento de que algo tiene que pasar, pero con toda la división interna y los diferentes turnos, pensamos que un panfleto oportuno puede galvanizar alguna acción y extender poco a poco una estrategia común a largo plazo, algo de lo que ya se ha hablado en varias conversaciones cara a cara y que también nos permitiría entrar en contacto con más trabajadores de ambos almacenes. Nosotros obviamente no podemos hacer esto solos, porque trabajamos allí; y tampoco pensamos disfrazarnos para que no nos vean. ¡Así que esto es una llamada al apoyo práctico!

Si tienes tiempo libre y quieres involucrarte en nuestro trabajo, desde repartir panfletos, hacer un periódico, discutir, etc., ¡ponte en contacto con nosotros! Estaremos de todas formas en la Feria del Libro Anarquista por si alguien se quiere acercar y saber más.

Algunos Obreros Cabreados

*** Desde Greenford con amor - Entrevista a Angry Workers of the World**

Estimado equipo de Libcom,

¡Muchas gracias por proponernos esta entrevista! Las respuestas a vuestras preguntas están más abajo, pero antes de empezar nos gustaría tomarnos un momento para cuestionar vuestras preguntas. Se centran principalmente en nuestro colectivo, los Angry Workers, como “organizador en los centros de trabajo”. Si bien esto es una parte esencial de nuestra actividad, no es lo único que hacemos. Pensamos que este encasillamiento en los centros de trabajo refleja un problema más general en la izquierda radical en Reino Unido: a saber, la separación entre las “actividades organizativas” y el “debate o la estrategia revolucionaria”.

Como pequeño colectivo, tratamos de reunir estos dos elementos esenciales de la organización de la clase obrera:

* Recogiendo experiencias y fortaleciendo la auto-organización de los trabajadores en los centros de trabajo y en esta zona.

* Reflexionando acerca de estas experiencias dentro de un contexto más amplio –de relaciones de clase, políticas estatales, cambios tecnológicos, crisis–, como parte de la investigación y el debate sobre los cambios en la composición de clase y los puntos de ruptura revolucionarios.

* Tratando de animar tanto la reflexión acerca de las experiencias de la clase obrera como el debate, dentro de la izquierda no estatista, a un nivel internacional, en nuestro caso mediante discusiones acerca de la “huelga social” con Plan C o con la IWW sobre la organización en Amazon.

Aceptando una “responsabilidad a nivel local” en la difusión de las posturas internacionalistas (por ejemplo, acerca de la guerra y la inmigración) y de las experiencias prácticas obreras de otras zonas además de donde nosotros vivimos y trabajamos. Esto lo llevamos a cabo sobre todo a través de nuestro periódico político, WorkersWildWest.

Nos inspiramos en grupos como Big Flame o Solidarity, en la década de los 70 en el Reino Unido, Potere Operario en Italia, o la Sojourner Truth Organisation y la League of Revolutionary Black Workers, en la misma época en Estados Unidos, quienes mientras “se manchaban las manos” trabajando junto a los obreros, empleaban estas experiencias como base a partir de la cual debatir y discutir acerca de política y estrategia. Estas discusiones se basaban en necesidades reales de organización y en experiencias de lucha de clases, más que en una aburrida pontificación. Al mismo tiempo que tratamos de animar acciones directas en los centros de trabajo, no ocultamos nuestra perspectiva revolucionaria, sino que intentamos ligarla estrechamente con nuestras experiencias en el trabajo.

Nuestros pequeños pasos diarios en este suburbio industrial se enmarcan en una discusión más amplia sobre los cambios en la producción y la distribución, y en el resurgimiento de los grandes centros de trabajo, como los centros de distribución de Amazon, Walmart, etc. Para nosotros este debate no era sectorial, es decir, que no se basaba solamente en el sector de la logística, sino que se refería a la naturaleza cambiante de la clase obrera y del trabajo en general. Nos dimos cuenta de que los límites entre la producción y la distribución se estaban difuminando: por ejemplo, muchos almacenes también procesan los bienes que ponen en circulación. Compañías como DHL están directamente involucradas en las plantas de fabricación de coches. Los trabajadores no pueden desarrollar su orgullo profesional basándose en sus habilidades individuales, sino que dependen de experiencias sociales más amplias: cómo manejar los ordenadores, aparatos electrónicos, cómo cooperar y comunicarse con trabajadores inmigrantes que han pasado por todo tipo de experiencias. Así pues esperamos que las luchas en este sector puedan llegar a desarrollar cierto poder no sólo por el tamaño de los centros de trabajo y su estratégica localización, sino porque también pueden generalizarse y afectar a otros trabajadores. No luchamos como un grupo profesional específico, todos tenemos que hacer frente al salario mínimo y los contratos de cero-horas, todos tenemos la propaganda anti-inmigración presente. Pensamos que la principal tarea de los revolucionarios es pensar en cómo las luchas en los centros de explotación (grandes centros de trabajo, las zonas desarrolladas) pueden vincularse con otras áreas más atomizadas de existencia de la clase obrera (esfera doméstica, áreas devastadas por la crisis, desempleo) y fortalecerse mutuamente. La explosiva contradicción revolucionaria del capitalismo es el hecho de que el aumento de la productividad social viene acompañada de un empobrecimiento masivo, pero estas experiencias de alta productividad y empobrecimiento no se distribuyen equitativamente en la clase obrera global. ¿Dónde y cómo puede evolucionar un movimiento clasista para poner en contacto los dos polos de la contradicción y hacer que todo estalle? Para esto necesitamos discusiones estratégicas y revisar los viejos conceptos, como el de composición de clase o la teoría del “desarrollo desigual”.

También necesitamos debatir acerca de la “transición revolucionaria”. En otras palabras, en una situación revolucionaria, cómo puede la clase obrera: Redistribuir los recursos existentes para nivelar las desigualdades regionales y Socavar cuanto antes la división del trabajo entre obreros manuales e intelectuales, productivos y domésticos, rurales y urbanos, jóvenes y ancianos. Este no es un ejercicio mental, se requerirán millones de toneladas de acero y habrá que derruir y levantar millones de muros, ¡un enorme esfuerzo logístico! Quien piense que para ello no se necesita que los trabajadores de los invernaderos, hospitales, fábricas, centros de cuidados, transporte, energía, comunicaciones y escuadrones de demolición desempeñen un papel específico o científico, o bien es un capullo idiota de clase media o un estalinista que piensa que el Estado-partido resolverá todo esto, o ambas cosas a la vez.

Algunos dirán que esto es prever o especular demasiado, ¿por qué hablar de situaciones revolucionarias si cuando miramos alrededor vemos que la propia actividad de la clase obrera refluye? Pero sin este pensamiento estratégico el comunismo es una quimera, algo que damos por imposible. Discutir estas ideas en el contexto de nuestros esfuerzos organizativos en los centros de trabajo nos obliga a tener una perspectiva más amplia y global, más allá de los acuerdos salariales, acerca de cómo los diferentes grupos de trabajadores, del Reino Unido y de todas partes, pueden relacionarse entre sí. Para facilitar esto, nuestro papel como revolucionarios requiere que nos orientemos en una dirección y que tengamos una visión que vaya más allá de la “movilización para la siguiente manifestación”.

Los acontecimientos políticos o la amplia crisis social repercuten en los centros de trabajo, y viceversa. Por lo tanto no es descabellado discutir estos temas ligándolos a las cuestiones “sobre el trabajo”, en lugar de considerarlas como un terreno “político” separado, distinto del “económico”, de las llamadas cuestiones de “cuchillo y tenedor” para los obreros. Así pues, hemos tratado de animar el debate sobre el presente estado de la crisis en el Reino Unido entre los militantes de varios grupos, visitando gente en diferentes ciudades e invitándoles a una reunión en Liverpool en 2014. Parecía muy difícil y de algún modo nos confirmó que el “debate político” y las “actividades organizativas” se suelen tratar como cuestiones separadas.

Al mismo tiempo, en términos de un panorama más amplio, lo que necesitamos son ejemplos que puedan inspirar a otros trabajadores. Si hubiera una huelga exitosa en uno de los cientos de fábricas y almacenes medianos, ¡esto podría generar una enorme dinámica! Esto es tan palpable y, por lo tanto, podemos entender a los camaradas que quieren poner en práctica este ejemplo. Sin embargo, nos encontramos con un problema cuando una minoría de trabajadores quiere actuar en un lugar de trabajo más grande porque es probable que se aislen y pierdan sus trabajos. En Italia lograron romper esta dinámica teniendo una gran presencia de la izquierda como partidarios externos. Pero es difícil lograr que la gente venga o se mantenga interesada en estas tierras del oeste ... Aunque inspiradores, los ejemplos actuales de organizaciones de limpieza de inmigrantes que se organizan en el centro de Londres ocurren en un contexto significativamente diferente (por ejemplo, en campus más politizados y públicos). Nos vimos atrapados en una contradicción: nuestra principal forma de mostrar apoyo a los trabajadores y generar confianza parece ser ayudarlos con asuntos legales y procedimientos disciplinarios y de quejas. Al mismo tiempo, esto refuerza su idea de que alguien que conoce la ley local puede hacer un truco de magia para ellos.

Debemos alentar un intercambio más abierto de experiencias laborales y organizativas dentro de IWW y otros sindicatos más pequeños como el IWGB y el UVW. A menudo, nos presentan el resultado final y oficial de los esfuerzos organizativos: a menudo, los informes de problemas y fallas no se comparten abiertamente.

Fuimos cautelosos para evitar una competencia sindical cuando escuchamos que uno de los sindicatos principales ya estaba presente. Al mismo tiempo, debemos ser lo suficientemente confiados y hacer la pregunta: los trabajadores aquí se quejan de las condiciones, usted tiene reconocimiento aquí, entonces, ¿cuál es su plan? Lo que es más importante, los propios trabajadores deberían discutir lo que quieren hacer: si el sindicato existente no está dispuesto a apoyarlos, debemos alentar la acción independiente.

A la larga, tenemos que pasar de folletos ocasionales a presencia continua en el área de solidaridad, drop-ins, boletines de trabajo y periódicos de la clase trabajadora son esenciales para crear una estructura más amplia de autoorganización de la clase trabajadora. (Al escribir esta reseña, nos comunicaron con camioneros de Punjabi a través de nuestra red de solidaridad, que desean organizarse con la IWW).

También deberíamos volver a discutir los potenciales y limitaciones de ir a buscar trabajo en lugares como A1, L1, etc. para ayudar a la organización. Esperamos poder presentar un documento sobre el tema pronto.

* Recupera el poder. Espacio para respirar, para la amistad y la solidaridad en el trabajo

Lunes por la mañana, y otra vez aquí, en el trabajo. Tras el parón del fin de semana, de nuevo a la rutina, de nuevo a madrugar, a tratar con el mismo gilipollas que te recuerda constantemente que es tu jefe, de nuevo a solventar problemas para una empresa que consume tu tiempo y tu energía a cambio de cuatro duros (y encima pretenden que te sientas identificado con ella...) Por suerte llega el descanso de media mañana, a comer algo y charlar un rato, sobre lo que sea. Pero media hora se pasa rápido y volvemos a lo de antes, aunque con menos ganas. Y así cinco días consecutivos, joder qué panorama... Para hacer más pasable este amargo trago matutino de los lunes (o de cualquier otro día laborable) os dejamos el siguiente texto que hemos traducido, publicado originalmente por el colectivo londinense Angry Workers of the World en el número 5 de su periódico WorkersWildWest. Para darle unas vueltas al tarro, ver cómo ir poco a poco peleando por mejores condiciones en nuestro trabajo o simplemente obtener ideas de cómo buscarle las cosquillas a esos/as que planifican a su antojo nuestro día a día en el curro. Este es un mundo extraño. Pasamos más tiempo en el trabajo que con nuestros amigos y familia. Nuestro empleo se come nuestra vida, pero lo vemos como algo separado de la misma. No queremos tomárnoslo en serio, pues nosotros, como seres humanos, no somos tomados en serio en el curro. La creatividad y la energía vital de miles de millones es malgastada por la forma en que el trabajo es organizado en este sistema.

Dijo que "sus oraciones habían sido respondidas" porque había estado deseando que un sindicato se involucrara durante años. Otro chico de Goan dijo que había escuchado acerca de las reuniones del día con nosotros a través de amigos, pero dijo que el turno de noche nunca podría hacerlos. Dijo que deberíamos organizar una reunión a las 21:00 o a las 21:30 en algún lugar cerca de A1 para el turno de noche. Me pareció muy enojado y entusiasta ". Fuimos dos veces más desde entonces y creemos que las cosas todavía se están gestando. Oímos rumores de que la dirección pagó una compensación por el turno de día por la pérdida del tiempo de descanso, que era una de las demandas en las que se centran la petición de las trabajadoras y nuestros volantes. Trataremos de organizar una reunión más pequeña con cuatro o cinco trabajadores más comprometidos y construir cosas más lentamente, por ejemplo. tal vez a través de ofrecer sesiones específicas de capacitación para organizadores a los trabajadores. También vamos a estar atentos con respecto a las disciplinas y agravios, donde los trabajadores pueden querer nuestro apoyo, oficialmente o no. Organizamos "reuniones sociales" generales mensuales en el área e invitamos a nuestros contactos A1.

d. Conclusiones y preguntas abiertas

La mayoría de nosotros cree que a pesar del limitado "éxito", el esfuerzo fue esclarecedor. Nos las arreglamos para organizar las cosas nosotros mismos y con pocos recursos. Un organizador sindical pagado a tiempo completo podría haber podido estar frente a las puertas con más frecuencia, pero un grupo de 20 voluntarios puede cubrirlo en poco de tiempo y espacio. Esta experiencia subraya el hecho de que la situación de los trabajadores migrantes en particular en este "entorno hostil" es difícil y que no construiremos nada de la noche a la mañana. Sí, una chispa podría desencadenar las cosas, pero no podemos eludir la organización diaria que requiere un enfoque a más largo plazo.

Además de la migración, la naturaleza del trabajo plantea un desafío, como la vigilancia y el control. En comparación, (muchas, no todas, por supuesto) las limpiadoras en el centro de Londres a menudo tienen la oportunidad de discutir las tareas, los problemas y soluciones junto con sus compañeros de trabajo fuera de la vista de la gerencia. Éramos conscientes del problema de no tener un grupo de trabajadores dentro del lugar de trabajo, sino que teníamos que depender de conocer a los trabajadores a través de visitas frecuentes. La mayoría de los ejemplos muestran que la "organización en frío" es un esfuerzo difícil y que exige mucho tiempo. Al mismo tiempo aprendimos mucho durante nuestras conversaciones con los trabajadores. Con solo uno o dos contactos y el nombre de la unión se extendió entre cientos de trabajadores locales, algunas semillas podrían crecer en el futuro. A1 mostró que con un poco de suerte podemos estar en el lugar correcto en el momento correcto. Como se describió anteriormente, los llamados "líderes sociales" en el taller - trabajadores sobresalientes que otros trabajadores tienden a admirar - a menudo están vinculados a la jerarquía general al ocupar puestos intermedios y generalmente para hombres. Habiendo dicho esto, nuestro tipo de esfuerzo de organización dependerá de encontrar trabajadores que estén más comprometidos y que puedan motivar a otros trabajadores para que funcionen. Somos conscientes de la tensión entre estos dos hechos.

Todavía enfrentamos un conflicto clásico: por razones estratégicas, AngryWorkers eligió trabajos en lugares de trabajo locales más grandes (fábricas de alimentos y almacenes minoristas), donde los sindicatos convencionales están bien establecidos. Intentamos crear 'grupos de trabajadores' independientes y boletines y, al mismo tiempo, vemos qué es y qué no es posible dentro de los sindicatos existentes. Hay poco margen para la participación oficial de IWW en este punto, ya que solo se vería como otro acto de competencia sindical. Durante nuestra campaña de organización no estábamos seguros de cuánto presionar a las personas o a un grupo de trabajadores. ¿Cuántas veces llama a un trabajador o invita a un trabajador antes de asumir que no están interesados? ¿Cuánto alienta a un grupo de trabajadores a tomar medidas cuando ve que ya tienen un montón de problemas? Siempre enfatizamos que esto depende de los trabajadores y que los trabajadores pueden hacer muchas cosas en el trabajo sin convertirse en objetivos. No rehuimos proporcionar un poco de servicio, a pesar de nuestra actitud crítica hacia los "sindicatos de servicio".

Si queremos hacernos una idea del potencial revolucionario de nuestra organización cotidiana, necesitamos tener una visión más amplia de todo el cuadro: ¿cómo es el enemigo de fuerte?, ¿cómo de divididas están nuestras fuerzas? En el Reino Unido, las principales líneas de división se despliegan sobre: a) la propiedad de una vivienda y el grado en que los trabajadores se ven afectados por la burbuja inmobiliaria; y b) la cuestión del status de inmigrante y de hasta qué punto el acceso a los subsidios y a ciertos sectores del mercado laboral empujan hacia el sector de los bajos salarios. Estas líneas divisorias se despliegan y se ponen a prueba en el seno de la propia clase obrera, pero principalmente están infundidas por la "gran política": el desarrollo de las finanzas inmobiliarias globales, la crisis de refugiados, la esclerosis de la UE. Esto tan solo es un ejemplo de por qué pensamos que este debate sobre la crisis es necesario, también y sobre todo ligado a la "actividad en los centros de trabajo".

En la izquierda radical existe una cierta pereza intelectual a la hora de discutir la estrategia revolucionaria: algunos se retiran a un insurreccionalismo místico y hallan sofisticadas excusas filosóficas para ello (buena parte de la gente de la teoría de la comunización); otros aguardan a que un salto tecnológico y la "élite creativa" nos lleven al comunismo (Mason, aceleracionistas) – unos de nosotros trabaja en una planta de fabricación de impresoras 3D, y a nuestros amigos tecno-fetichistas sólo les podemos decir: ¡despertad, tíos, el futuro que se avecina no es un patio de recreo, sino una mala y precaria ciencia-ficción!–; otros se asustan ante la cuestión de cómo se pueden generalizar las luchas superando las barreras materiales entre ellas, y en cambio proponen viejas y condescendientes formulas izquierdistas de reivindicaciones políticas (salario mínimo garantizado, etc.) o tácticas electorales (Corbyn). Ante esto, podemos entender que la gente se centre "sólo en organizarse", o en algún tipo de "sindicalismo honrado", dejando de lado estos líos políticos, y en algún tipo de anti-intelectualismo, pero eso tampoco soluciona nada. El debate en los medios de izquierda está más evolucionado en los EEUU: la gente discute la relevancia del marxismo (u otras teorías) en estrecha relación con las experiencias de lucha, sea en la IWW o en los movimientos contra la violencia policial, sea racista o contra los pobres. Nos referimos a grupos o iniciativas como Re-composition Blog, Viewpoint Mag, Unity and Struggle, Insurgent Notes, Gathering Forces, y otras redes de solidaridad. Podemos decir que han tenido luchas bastante relevantes sobre las que reflexionar (Occupy, huelgas de los trabajadores hispanos, motines en las prisiones, movilizaciones por el salario mínimo, disturbios callejeros contra los aseniatos de la policía, etc.), al contrario que en el Reino Unido. Pero estudiando más de cerca las experiencias en los EEUU y empezando a debatir con algunos camaradas de allí, esperamos que las discusiones se trasladen también aquí. En este sentido, nuestro objetivo es levantar algún tipo de organización internacional capaz de reunir las actividades de la clase obrera y el debate estratégico.

¡Pasemos pues a las preguntas propiamente dichas!

Contadnos un poco cómo es el sector de los almacenes en el oeste de Londres.

Para contestar a esta pregunta hemos tomado algunos fragmentos de dos artículos ya escritos. Los almacenes y los talleres industriales ocupan las tierras yermas del oeste, entre la A40 y la M4, a 15 millas del aeropuerto de Heathrow y formando parte del corredor del oeste de Londres, una inmensa área industrial que mantiene a Londres abastecida y con las estanterías llenas. Es una zona de grandes negocios, muy involucrada en el comercio exterior y con mucha inversión en infraestructuras. Es una mezcla de pequeñas plantas de procesado, naves de almacén y grandes fábricas de alimentos y centros de distribución. Park Royal es la mayor de estas áreas, cubriendo unas 700 hectáreas en las que trabajan unas 40.000 personas, principalmente en producción, almacenaje, distribución, logística y call-center. Es una de las zonas industriales más grandes de Europa, situada en la zona 4 de la línea Picadilly. Los alrededores son una mezcla entre suburbios contruidos en los 50 y pequeños núcleos industriales o de almacenes. Pero, en su conjunto, el área apenas se conoce, a pesar del hecho de que el 60% de la comida que se consume en Londres pasa por este sector de almacenes del oeste... Aquí podemos ver los efectos de los nuevos modelos migratorios y cómo el capital se organiza a sí mismo y nos organiza a nosotros en estas labores masivas mal pagadas, que constituyen el modelo de las condiciones de trabajo bajo la austeridad.

Se trata en gran medida de fuerza de trabajo “no cualificada”. Hay grandes diferencias diarias y estacionales en la carga de trabajo, debido a los sistemas de entrega just-in-time. Para gestionar la fuerza de trabajo en estas circunstancias, los patronos emplean muchos trabajadores temporales (por lo que a menudo existe una capa intermedia para la burocracia y la disciplina) y los turnos abarcan las 24 horas. Se trata en gran medida de fuerza de trabajo migrante, de distinto origen y estatus, aunque la mayor división se da entre los trabajadores fijos y los temporales. La mayor parte de los centros de trabajo tienen tanto fijos como temporales. Normalmente no hay mucha diferencia en lo que se refiere al salario, se trata más bien de una cuestión de “tener el trabajo asegurado”, lo cual es una ilusión dado que en cualquier momento pueden venir despidos sin previo aviso. Los trabajadores temporales suelen estar oficialmente contratados a cero horas, y cuando no lo están muchas veces se encuentran formalmente en esa situación en la práctica. Muchos van pasado por varios centros de trabajo, intentando encontrar algo mejor...

Aunque la mano de obra eventual no suele estar sindicalizada, existen sindicatos en los almacenes más grandes, para defender los “intereses” de los trabajadores fijos. Tienen que lidiar con pequeñas quejas individuales, pero tienen poca influencia en lo que respecta a los problemas generales: salarios, turnos, ritmo, etc. En el centro de distribución de Sainsbury, donde estuvimos trabajando algunos de nosotros, la sindicalización era baja, en cambio, incluso entre los fijos, dado que está muy extendida la idea de que no pueden hacer nada en ningún caso, mucho menos en los temas importantes: como hemos dicho antes, los salarios, los turnos, las ratios (el ritmo al que tienes que trabajar), es algo que realmente no abordan. Parece que para muchos no vale la pena pagar la cuota mensual. Los sindicatos no hacen mucho para atajar la división entre fijos y temporales, que hacen el mismo trabajo bajo distintas condiciones: en un almacén los fijos ganan 9 libras/hora por hacer el mismo trabajo por el cual los eventuales cobran el salario mínimo, es decir, que los primeros cobran un 30% más. En otro centro, los nuevos fijos cobran lo mismo que los eventuales, la única ventaja es el turno fijo. Los fijos con más antigüedad y mejores contratos ganan sobre 9 libras/hora, por lo que también los nuevos fijos están descontentos.

En otros centros de trabajo en los que la fuerza de trabajo estable es más amplia (como en Bakkavor, fábrica de alimentos precocinados), casi el 100% de una mano de obra mayoritariamente femenina está sindicalizada. Pero esto no evita que los patronos paguen el salario mínimo, ni implica que los trabajadores sean mínimamente conscientes de que tienen cierto poder colectivo, incluso a través de las estructuras sindicales formales. El trabajo es repetitivo, profundamente aburrido, los niveles de estrés son altos, en la medida en que los jefes tratan de cargarnos con más trabajo, sabiendo que nos escaquearemos a la menor oportunidad. No pueden dejar de pensar la forma de mantenernos bajo presión: ¿cómo exprimir al máximo una mano de obra que recibe una mierda a cambio y puede cambiar de trabajo en poco tiempo? Emplear ampliamente mano de obra extranjera puede ser de ayuda. Pero mantener a la gente trabajando duro requiere de sus mejores esfuerzos: informarte diariamente de tus ratios, cambiarte el turno si no cumples la cuota establecida, llamarte a reuniones disciplinarias por tu conducta, desplegar tablas de productividad a diario para que hagamos comparaciones entre nosotros, amenazas diarias de despido si no vamos más rápido o no seguimos sus reglas, los jefes vigilándonos buena parte del tiempo, diciendo a los trabajadores que se callen y trabajen más rápido, que se concentren más, empleando siempre a más gente para deshacerse de los lentos, pruebas arbitrarias de alcoholemia y drogas...

Uno de los métodos que emplean para “motivarnos” es ponernos delante de la zanahoria del “contrato fijo”. Si tenemos buenas ratios, si somos obedientes, si nos mostramos dispuestos a hacer turnos extra a su antojo y en general a tragar su mierda, “quizá” nos hagan fijos. Esto sirve para mantener a la gente con la cabeza gacha. O casi. Las empresas de trabajo temporal hacen lo mismo: ellas deciden quién trabaja y quién no, te cancelan los turnos previstos, a veces como “castigo” si te pusiste enfermo la semana pasada.

Los que trabajan aquí también suelen vivir cerca. Muchas empresas no te contratan si no vives por aquí, pretendiendo minimizar los riesgos de que alguien llegue tarde en los turnos de madrugada. Se trata de una zona en la que viven muchos trabajadores polacos y mucha población india hace tiempo asentada.

/// Tercera reunión

Mientras que más de 20 trabajadores asistieron a las dos primeras reuniones, los números bajaron para la tercera: solo alrededor de ocho o nueve trabajadores aparecieron. Esto significó que nuestro plan inicial para dividirse en grupos más pequeños de tres - cuatro trabajadores y discutir más cara a cara fracasó. Los trabajadores informaron que la dirección había difundido rumores de que las personas que se unan al sindicato serán despedidas y que las personas generalmente son escépticas sobre lo que se puede lograr. Las trabajadoras que han estado en el Reino Unido por más tiempo dijeron que las trabajadoras ‘recién llegadas’ solo quieren mantener la cabeza baja y no comprenden sus derechos. Quieren resultados inmediatos, si es posible presionando un “botón legal” por alguien que conoce la ley. También las trabajadoras dijeron que ciertas “figuras clave” se habían rendido, lo que significaba que otros trabajadores también se desanimaron. Tal vez deberíamos haber impulsado una reunión a principios de enero, dado que el receso de vacaciones dejó una brecha más grande (más de un mes) entre la segunda y la tercera reunión, podríamos haber mantenido una mejor dinámica. Tratamos de llenar el vacío con reuniones de grupos más pequeños (QC, mantenimiento), pero aparentemente fueron más difíciles de organizar.

Ocho trabajadores firmaron formularios de afiliación en la tercera reunión, pero sabíamos que tendríamos que reactivar parte del fuego anterior, ya que solo el trabajador de mantenimiento asistió a la reunión de seguimiento una semana después. El grupo de WhatsApp realmente no funcionó, recibimos pocas respuestas, ¡parte de los memes de Goan Catholic! Continuamos llamando a trabajadores de forma individual y algunos dijeron que tienen miedo de que las cosas de WhatsApp se pasen a la administración. Una breve reflexión de un compañero de trabajo después de la reunión:

"Obviamente, cuando hemos pasado de reuniones con 20 a 25 trabajadores a reuniones con una ausencia casi total, es fácil desilusionarse. Tal vez podríamos haber sido más rápidos al idear un plan detallado. Sin embargo, creo que, en general, hemos sido eficientes, confiables y entusiastas en todos nuestros tratos con los trabajadores de A1 hasta el momento. Ciertamente podría ser cierto que los trabajadores que inicialmente fueron entusiastas y que luego estuvieran menos interesados cuando se dieron cuenta de que tendrían que trabajar por ellos mismos. La dirección también puede haber hecho más para asustarlos, entonces podríamos saber. En cualquier caso, una campaña organizativa en una fábrica de este tamaño, con estas condiciones y la diversidad étnica es probable que tome años. Todavía hay mucho por lo que jugar, así que deberíamos desempolvarnos y volver a lo básico “.

Decidimos regresar a la fábrica A1 con más traducciones y más información sobre los derechos básicos, también abordando el turno de noche. También fuimos a la segunda fábrica de la compañía y al almacén más grande cerca del aeropuerto de Heathrow que no obtuvo respuestas entusiastas. Descubrimos que el Sindicato de Panaderos estaba presente en la segunda fábrica, pero que las condiciones no eran muy diferentes. Acordamos reunirnos con los trabajadores después de su turno en un café cercano para recopilar los formularios de afiliación, pero aunque les recordamos a las trabajadoras que traigan a sus colegas, nadie se presentó. En este punto, estaba claro que el estado de ánimo había cambiado. En este punto, estábamos un poco desmoralizados. Los trabajadores de A1 se mostraron reacios a continuar. Dieron una serie de razones, entre ellas, la falta de confianza en que otros trabajadores se sumarían (“dicen ‘sí, sí’ pero luego no hacen nada”); que el momento no es el correcto, que las cosas se volverán más esperanzadoras después del Brexit y que hay menos trabajadores para cerrar la brecha; que la gente estaba demasiado asustada; que la gente no tiene tiempo para asistir a las reuniones regulares, etc. Después de un descanso de 2 meses regresamos a A1, pero nos enfocamos más en el folleto de los trabajadores del turno de noche que no habían asistido a reuniones anteriores. Distribuimos un folleto modificado con información básica sobre los sindicatos en el Reino Unido. La respuesta fue muy buena. Entregamos más de 100 folletos y los trabajadores estaban interesados en saber que nos habíamos reunido con los trabajadores del turno de día.

En nuestra segunda visita con el nuevo folleto del turno de noche, uno de nosotros escribió: "Las personas más prometedoras con las que hablé fueron dos Goans que estaban realmente cabreados y enumeraban muchos problemas: horas extras no remuneradas, problemas para enfermarse y no poder llegar a casa, ni aumento con el mínimo legal, la velocidad de línea súper rápida 'matando' sus horas." Dijeron que querían encontrarse y traerían entre 10 y 15 hombres con ellos. También hablé con un tipo llamado M.

Pedir a los trabajadores que lleven un diario detallado de los incidentes, p ej. en caso de que les envíen a casa sin pagar (fecha, nombre del supervisor, etc.);
Hablando de cómo podemos presentar nuestras demandas, incluso sin un sindicato formal y cómo respaldar las demandas sin convertirse en objetivos (por ejemplo, trabajo según reglamento);
Nuestras opciones en términos de reconocimiento formal y lo que eso implicaría, y cómo podríamos aumentar el poder en el taller a través de acciones colectivas;
Entrada breve de los limpiadores de la sala de exposición de Ferrari sobre lo que hicieron y cómo obtuvieron mejores salarios y condiciones.

Una cantidad similar de trabajadores llegó a la reunión, aunque la mitad de ellos no había asistido a la primera reunión, lo que significa que la mitad de los trabajadores de la primera no asistieron a la segunda. A diferencia de la primera reunión, esta vez terminamos hablando la mayor parte del tiempo. Hubo más hombres esta vez, mientras que en la primera reunión la mayoría eran mujeres. Preguntamos por qué no vinieron más compañeros de trabajo y la gente mencionó los compromisos familiares y las vacaciones como razones, pero también miedo. La gente también mencionó que muchos trabajadores tienen poco conocimiento de los derechos sindicales generales en el Reino Unido: notamos estos diversos problemas para volver a trabajar nuestros folletos. Recolectamos copias de los dos contratos diferentes para estudiarlos en detalle. Acordamos centrarnos en los descansos y enviarnos a casa sin pagar como los principales asuntos por el momento y presentar la propuesta de recolectar 50 firmas antes de entregar una queja oficial. Luego discutimos que obviamente sería fácil convertir las quejas de estos trabajadores en reclamos formales y en dar un baño a la dirección con ellos; el problema es que los trabajadores parecen no estar realmente preparados para una respuesta más sofisticada por parte de la dirección, p ej. pagar algunos QCs más o cambiar a los creadores de problemas a otros sitios de A1. Nos preguntamos si habíamos logrado el equilibrio correcto entre ser entusiastas y alentadores, al mismo tiempo, ser realistas sobre lo que la administración podría hacer en represalia y el hecho de que nada cambiaría de la noche a la mañana, o simplemente al completar un formulario de afiliación. Hubo un equilibrio fino similar entre, por un lado, alentar a los trabajadores en su indignación individual, p ej. sobre la situación del contrato y, por otro lado, explicando que la ley, en muchos casos, está del lado de los jefes.

A pesar de que tratamos de enfatizar que debemos comenzar desde una posición colectiva, las personas todavía estaban bastante centradas en sus problemas individuales / departamentales, p ej. un limpiador de higiene que dijo que su turno trabajó más duro que los otros cambios de higiene porque tenían que limpiar a fondo las máquinas y usar productos químicos, insinuando que deberían obtener más que los demás. Quizás deberíamos pensar cuál debería ser nuestro enfoque en esta situación. Obviamente, sería mejor para todos luchar juntos por el London Living Wage (salario para vivir de Londres - 10.40 pounds/h.) en lugar de una pizca más por su propio departamento / turno. Podríamos haberlo sugerido cuando tuvimos estas reuniones más pequeñas con ellos. Al mismo tiempo, sería bueno para ellos tratar de enfrentarse a la dirección en grupos más pequeños con trabajadores que se ven inmediatamente afectados por un problema en situaciones específicas. Necesitamos pensar cómo alentar esto, al mismo tiempo, tratar de que vean cómo todos se enfrentan al mismo problema, solo de diferentes maneras y que si quieren pelear juntos, necesitarán centrarse en demandas más amplias que afectan a todos los trabajadores.

Con respecto a la afiliación sindical: entregamos formularios de afiliación, pero les pedimos a los trabajadores que los devolvieran la próxima vez. Queríamos asegurarnos de tener todos sus detalles: dirección y número de teléfono de los trabajadores que se registraron. Algunas personas dijeron que la tarifa de afiliación mensual de £ 5 era demasiado alta. Decidimos que en la próxima reunión aceptaría £ 1 como una cuota simbólica de afiliación y le diríamos a las personas que podrían considerar pagar más una vez que vean que el sindicato es algo de lo que forman parte y que hace una diferencia en sus vidas. Fue genial tener trabajadores de limpieza de la sala de exposición de Ferrari y camaradas de UVW en la reunión que pudieron contarles a los trabajadores de A1 sobre su experiencia de asumir su propia lucha. El hecho de que sean trabajadores migrantes, que tienen problemas similares con respecto al idioma y otras barreras, hizo la diferencia.

También existe una inmigración india más reciente, y trabajadores de otros países de Europa del Este, Somalia (aunque no tienen tanta presencia en la mano de obra) y Nepal.

Esto también significa que la mayor parte de los obreros inmigrantes no provienen de regiones en las que se hayan producido grandes movimientos sociales. La Primavera Árabe ha ejercido indudablemente cierta influencia en los trabajadores de la logística de Italia, procedente principalmente del norte de África; los movimientos populares de Sudamérica suponen un importante trasfondo para las luchas obreras en EEUU, y también aquí en Londres. La ocupación de las plazas y las movilizaciones generales en España contribuyeron a la militancia de los trabajadores inmigrantes en Berlín o Brighton. No obstante, en Polonia llevan jodiendo a todo el mundo desde 1981, lo cual podría darnos algunas esperanzas en lo referente a la actitud colectiva de los trabajadores. ¡Pero no!

Los bajos salarios, la movilidad y la migración, combinados con la crisis de vivienda, también ponen en cuestión la presente organización familiar. La gente tiene que compartir pisos con extraños y buscar soluciones para, por ejemplo, el cuidado de los hijos. Podemos lamentarnos de esto, como también por la erosión de “el orgullo y las habilidades profesionales”, o considerarlo como un potencial: ni los trabajos estables ni las pensiones pagadas por la empresa van a integrar a esta generación de trabajadores, que no podrán refugiarse tampoco en el idílico refugio familiar. El resultado será o bien el (seguro) aumento de la miseria individual, o bien el (nada improbable) fortalecimiento de la religión represiva o las comunidades nacionales, o el (¡sin duda posible!) resurgimiento de la colectividad de la clase obrera.

Tampoco debemos olvidar la historia de la clase obrera en estas partes más jodidas de la ciudad, esta “militancia del oeste de Londres”, que somos tan lentos en desenterrar: de las primeras huelgas en Park Royal en los años 30, a las más recientes huelgas de asiáticos y acciones anti-racistas en Southall a mediados de los 60 y en Grunwicks en 1976, a la vanguardia de los experimentos de autogestión obrera en la planta Lucas en los 70. Pronto escribiremos algo acerca de estos espíritus rebeldes y evocadores...

¿Cuál ha sido la actividad de vuestro grupo?

En los pasados 2 años:

Hemos sacado un periódico obrero local (WorkersWildWest), del cual distribuimos 2.000 copias a la salida de los centros de trabajo cuando los trabajadores entran o salen. Acabamos de publicar el tercer número y el cuarto esperamos que esté para verano;
Hemos intentado conocer a la gente políticamente activa del oeste de Londres;
Hemos organizado proyecciones mensuales en un centro del barrio, que anunciamos por los alrededores;
Hemos trabajado en alrededor de una docena de trabajos diferentes, entre todos, escrito informes sobre las condiciones en nuestro blog, AngryWorkersWorld, y artículos para WorkersWildWest;
Hemos distribuido panfletos e intentado implicar a trabajadores en discusiones si ha sucedido algo en las empresas (como en Bakkavor, fábrica de comida precocinada en la que trabajamos dos de nosotros, o en el centro de residuos, en el que uno de nosotros solía trabajar);
Hemos tratado de ver cuál es el potencial para organizarnos en los diferentes centros de trabajo, buscando cuáles son los principales problemas, distribuyendo panfletos “provocativos” para animar la discusión dentro de los almacenes, viendo si la gente está dispuesta a hacer algo o a involucrarse cuando otros obreros lo proponen.
Hemos tomado parte o propuesto “acciones” cuando pensábamos que tenían posibilidades de éxito. Para poder haceros idea de alguna de ellas, podéis consultar nuestros artículos de WorkersWildWest: por ejemplo, huelga de horas extra en Waitrose, de bajo ritmo en Sainsbury, amenazas violentas contra un agente de visados explotador o un acto en protesta para que nos pagaran vacaciones ante una agencia temporal.
Intentamos hacer cosas a varios niveles y en varios frentes, y no somos muchos, aparte de que también hay que trabajar. Así que las cosas no son fáciles dada nuestra capacidad. Pero tampoco esperábamos que lo fueran. Hemos conocido a grandes trabajadores y vecinos de por aquí, por lo que no nos sentimos tan aislados como al principio. Pero aún estamos lejos de llegar a algo auto-sostenido que haya adquirido su propia dinámica interna.

Si tenemos que organizar una acción podemos contar con un abigarrado grupo de compañeros del espectro de la izquierda del oeste de Londres, con algunos leales camaradas del este de Londres y con algunos amigos que hemos hecho en los distintos trabajos. Pero hay que ser honestos, para bloquear un almacén como es debido, algo necesario para animar y organizar a los obreros, dado el clima acostumbrado, necesitaríamos a más de 100 personas, ¡y aún andamos buscando a los 70 u 80 que nos faltan!

Es difícil que la gente de por aquí se involucre a través de los 60 carteles en la calle que solemos poner por la zona cuando organizamos las proyecciones. También repartimos flyers y panfletos para anunciar una asamblea general de trabajadores del oeste de Londres. Pero de momento no hemos tenido mucho éxito, únicamente una persona nueva suele venir a cada sesión (aunque a veces somos muy representativos de esta composición: un trabajador del almacén de Sainsbury, un conductor de Ocado, un trabajador del almacén de M&S, un trabajador del supermercado Waitrose). Suponemos que esto se debe a que por aquí la vida al salir del trabajo es difícil, la gente está demasiado cansada después de trabajar o tiene obligaciones familiares, lo que supone que estos eventos vespertinos que de alguna forma pertenecen a un ámbito más "cultural" no sean muy concurridos. Si hiciéramos lo mismo en Ealing o Hanwell, probablemente obtendríamos una respuesta mejor, ¡pero en Greenford las cosas son más difíciles!

¿Cuál es la demografía de los trabajadores involucrados en vuestra organización?

No nos preocupamos de eso. Somos solo 4-5 personas (británicos, indios británicos e inmigrantes de varios países de la UE). La mayor parte de los trabajadores de esta zona son de Europa del Este e India, pero también hay trabajadores británicos blancos (la mayoría de los basureros de los depósitos de residuos, por ejemplo), otros proceden de otros países de Europa central, y también hay una gran comunidad nepalí. Desde que nuestra camarada y amiga tuvo que volver a Polonia sólo hay una mujer en los Angry Workers.

Quizá el hecho de que algunos seamos de origen indio o polaco nos permite comprender un poco mejor la tensión entre ambos grupos de obreros en la zona: el racismo de los trabajadores de Polonia, mezclado con la desconfianza hacia los inmigrantes indios, que en las pasadas décadas han ascendido a puestos de cuadros intermedios, tenderos o propietarios de suelo, y la ignorancia del contexto histórico de la migración desde el subcontinente hacia el antiguo Imperio. Del mismo modo, el sexismo también es una cuestión importante, no sólo en lo referente a las relaciones personales entre los trabajadores, sino también en lo que respecta a las prácticas de los jefes. Si hay que hacer un curso para conducir el toro elevador sólo preguntan a los hombres. Cuando yo (mujer) estuve trabajando en la fábrica de comida precocinada, me colocaron en la línea que se dedicaba a la mussaka, mientras a nuestro camarada (hombre) le pusieron con las herramientas. En este sentido, como menos de mitad de nosotros somos mujeres, no estamos tan preparados como podríamos estarlo para atajar la división sexista del trabajo. Vuestra pregunta también da pie a debatir sobre el papel de los revolucionarios (que suelen proceder de un entorno de clase media blanca) en la organización de la clase obrera. ¡A algunos ultra-izquierdistas les sale urticaria con tan solo pensar en ello! El debate suele proceder de esta forma: el intento por parte de revolucionarios "outsider" de desempeñar un trabajo por debajo de su educación es algo "falso" y los compañeros de trabajo lo ven y desconfían de nosotros. Y nosotros diríamos:

Nosotros no estamos al margen del proletariado, pero podemos decidir, hasta cierto punto, colectivamente y bajo consideraciones políticas, dónde podemos trabajar. La gente puede criticar esta "alienación militante" que consiste en desempeñar trabajos duros y mal pagados cuando podríamos individualmente encontrar "mejores trabajos", pero pensamos que a largo plazo la alienación de encontrar un trabajo menos ligado a donde pensamos que "la clase obrera puede llegar a hacer daño" es una perspectiva mucho peor. Queremos abolir la separación vital que suele producirse entre el debate abstracto sobre la estrategia de la clase obrera y los trabajos académicos individualistas o los de los programadores informáticos de altos salarios, ¡por los que en cualquier caso tendrás que cometer cada vez más ferozmente con tus camaradas! No todos nosotros procedemos de entornos de clase media blanca. Algunos de nosotros han ido a la universidad, pero también ha pasado por allí muchos de los trabajadores de los almacenes, aquí o en otros países. Algunos (¡qué horror!) han recibido incluso una buena educación, carrera, master, pero no han podido encontrar trabajos de ese nivel. Esto no es nada raro desde 2008.

La dirección intentó invitar a trabajadores individualmente para una reunión, pero inicialmente los trabajadores fueron claros: "Este es un problema que nos afecta a todos, así que háblenos a todos". Los trabajadores insistieron en que asistieran al menos 3 trabajadores. Tres de ellos se fueron, pero parece que la reunión no tuvo más resultados.

Redactamos todos los agravios que plantearon y se los entregamos a los trabajadores durante la segunda reunión (ver apéndice);
Decidimos no pedirle a las personas que se registren en la IWW en la primera reunión, sino que primero intenten crear una relación de trabajo;
Decidimos hacer un plan visual claro de los próximos pasos para la próxima reunión: la primera reunión consistía en reunir todos los problemas, la segunda reunión vería los pasos a seguir, etc. ;
Hablamos sobre el hecho de que muchos trabajadores estarán de vacaciones en diciembre y que sería una pena que la dinámica se pierda debido a que las reuniones son más pequeñas durante ese período. Una sugerencia fue tomar una decisión clara de que las cosas comiencen de nuevo a principios de enero y que mientras tanto podamos ocuparnos de las quejas individuales y las reuniones más pequeñas;
Creamos un grupo de WhatsApp.
Además de la gran reunión, también nos encontramos con un trabajador de mantenimiento e intentamos apoyarlo a él y a sus compañeros de trabajo con una queja. Esperábamos que esto aumentara un poco nuestro perfil, ya que había trabajado en la planta por más de 15 años y parecía estar bien conectado. Pero sus compañeros de trabajo, que también se vieron afectados, no se presentaron con él en las siguientes reuniones y el ímpetu disminuyó.

Intentamos organizar reuniones similares sobre reclamos específicos con otros grupos de trabajadores, por ejemplo los controladores de calidad que expresaron preocupaciones particulares acerca de tener que supervisar dos líneas sin pago adicional. Lamentablemente, los QC no tenían tiempo ni energía para reunirse por separado. Esperábamos que estas reuniones más pequeñas pudieran funcionar en conjunto con las grandes y crear más confianza mutua. Entre la primera y la segunda reunión, una de las trabajadoras nos pidió que la acompañáramos a una reunión con la dirección sobre la petición que las trabajadoras habían realizado de manera independiente. Decidimos que esto sería demasiado temprano y la pondría en riesgo, ya que la dirección la conectaría con el sindicato. En retrospectiva, esto podría haber sido un error, ya que la trabajadora (y sus colegas) podrían haber visto esto como una falta de apoyo, a pesar de nuestros esfuerzos por aconsejarla sobre la reunión y explicar por qué no asistiríamos como representantes sindicales en este momento. Este fue también un punto de flexión, en el sentido de que inicialmente los trabajadores dijeron que no irían en un grupo pequeño para reunirse con la dirección, y los alentamos a hacerlo. La dirección se dirigió directamente a algunas mujeres (principalmente lituanas), luego las trabajadoras decidieron entrar en un grupo de siete u ocho. Al final, ya sea porque "los trabajadores de Goan se acobardaron" o porque la dirección se negó a recibir un grupo más grande de trabajadores como representantes, solo tres mujeres fueron y quedaron bastante desilusionadas después. Dijeron que se sentían abandonadas por sus compañeros de trabajo y no asistieron a la siguiente reunión sindical. La dirección reaccionó a la petición anunciando la introducción de un sistema de reloj diferente para los descansos, para hacer las cosas más 'transparentes'. Dijimos: la dirección ignoró la carta de los trabajadores con demandas comunes, presentemos una carta como sindicato con al menos la mitad de los trabajadores como afiliados; no pueden ignorar esto, ya que podemos pedirle a ACAS u otras juntas que se dirijan formalmente a la gerencia.

Por último, ofrecimos guardería en el lugar para las trabajadoras que querían asistir a la reunión, teniendo en cuenta que las trabajadoras pueden tener obligaciones familiares.

/// Segunda reunión

Pensamos en la siguiente estructura para la próxima reunión:
Distribuir nuestra lista de quejas clasificadas de la primera reunión;
Destacando la importancia de los pasos colectivos que los trabajadores ya habían tomado (por ejemplo, su petición);
Hacer una presentación de IWW sobre el sindicato y por qué era diferente a los sindicatos más grandes. Resaltamos el hecho de que los trabajadores tendrían que tomar la iniciativa y que podríamos apoyarlos;
Fotocopiar sus contratos para investigar la posible ilegalidad de la empresa;

Durante nuestra primera reunión con A1, los trabajadores hablaron la mayor parte del tiempo. Estuvieron dispuestos a contarnos sobre las condiciones generales y sus principales quejas: Salario mínimo de £ 7.50 para la mayoría de los trabajadores en las líneas de montaje que preparan la comida; después de trabajar para la compañía por 5 - 10 - 15 años; solo 30 peniques más para trabajadores de turno de noche y control de calidad; No hay horarios regulares de trabajo, aunque la mayoría son personal permanente. Nunca saben cuándo terminarán el trabajo; podrían ser las 4 p.m. o las 9 p.m., lo que hace que el cuidado de los niños y las responsabilidades familiares sean difíciles de manejar; El tiempo extra se paga a una tasa única para la mayoría de los trabajadores, a 1.5 para los trabajadores con contratos más antiguos; Cuando se cancelan las órdenes, se les dice que tienen que tomarse el día libre como feriado sin período de preaviso; Tienen un descanso de media hora y un descanso de 15 minutos durante el turno que a veces puede durar hasta 14 horas. Si se quedan por "tiempo extra", no obtienen un descanso adicional; Los tiempos de descanso también son apresurados porque el tiempo que se tarda en pasar por el vestuario y entrar a la cantina es parte del tiempo total permitido para el descanso. Entonces, en realidad, los tiempos de descanso son incluso menores que esto; Hace frío en el área de preparación de alimentos donde los trabajadores están para turnos de 8 a 14 horas.

Aproximadamente el 20% de los trabajadores están suscritos a los contratos anteriores de 'Superior Foods', el resto corresponde a los contratos más nuevos de 'Food Partners' (hubo una fusión hace algunos años). Las personas con contratos anteriores obtienen mayores pagos de horas extras y descansos pagados.

Alrededor de 60 provienen de la agencia. Han trabajado allí durante años, tienen las mismas condiciones que las personas de Food Partners y se les ofrecen contratos cuando la compañía necesita más trabajadores. La relación entre los trabajadores permanentes y de agencia es buena.

Las nacionalidades principales son indias (hablantes de Konkani e Hindi), lituanos, rumanos, polacos.

En diciembre y el período de mayo a junio tienen menos trabajo, debido a las vacaciones escolares.

Como íbamos a descubrir, los trabajadores ya habían emprendido varios pasos organizativos por sí mismos.

La gente quiere trabajar horas extras porque esta es la única forma de llegar a fin de mes. Pero su situación está siendo explotada por jefes que se están aprovechando y pagando a sus trabajadores con migajas. Una vez, cuando algunas trabajadoras decidieron quedarse horas extras pidieron un tercer descanso después de 10 horas. La dirección se negó. Entonces los trabajadores en dos líneas se cansaron y todos se desconectaron al mismo tiempo. Al día siguiente, nadie les dijo nada sobre irse.

Debido a que es la producción de alimentos, hace frío en la fábrica, además las cosas se transportan hacia adentro y hacia afuera, por lo que también es con corrientes de aire. Los uniformes que se les da a los trabajadores no les protegen del frío y las botas de goma a menudo son demasiado grandes o pequeñas. La dirección de la planta ignora muchas de las quejas sobre esto. Un grupo de una docena de trabajadores tubo suficiente y fue directamente a la oficina del directo principal de la fábrica para exigir mejores uniformes. Esto causó un gran revuelo, el director del taller les gritó, pero las cosas se pusieron en movimiento.

Tres trabajadores de mantenimiento se reunieron y contrataron a un abogado para que redactara un reclamo colectivo por ser calificados como 'operativos de mantenimiento' después de haber trabajado como técnicos durante varios años.

Los trabajadores se negaron individualmente a firmar los nuevos contratos (de Superior Foods a nuevos contratos A1). Después de las quejas, la dirección celebró una reunión el año pasado donde prometieron igualar las condiciones entre los diferentes contratos, pero después no sucedió nada.

Los trabajadores decidieron reunirse y escribir una carta a la dirección sobre los descansos cortos, los turnos irregulares y las largas horas que no dejaban tiempo para la familia y la vida fuera del trabajo. Alrededor de 90 trabajadores lo firmaron, de todos los grupos lingüísticos y, tanto temporales como permanentes.

Así que esa idea de que tenemos que "ocultar lo que realmente somos" está mal planteada. El sentimiento de "no ser tu mismo" es mucho peor en esos "buenos trabajos de oficina" que en los almacenes. Algunos trabajadores que conocemos preferirían barrer las calles antes que sentarse en una oficina, o limpiar mierda de perro antes que ser supervisor. Así que sí, incluso en lo que respecta a la "elección individual", que de por sí es limitada y deja al margen el aspecto de la competición, tampoco es tan sorprendente tener un empleo de clase obrera.

En este sentido, pensamos que la vieja actitud de la izquierda anti-autoritaria de "empecemos a hacer política allí donde nos encontramos" se ha convertido en una excusa insípida para la despolitización e individualización de nuestras vidas, en particular en una izquierda dominada sobre todo por la clase media. Cuestionar y cambiar nuestra posición y localización en la sociedad debería ser parte de un proceso colectivo para cuestionar y transformar esa sociedad. Quizá estemos solos en este camino, pero si no nos orientamos hacia la vida de la clase obrera, no podremos hablar de nosotros mismos...

¿Sentís algún tipo de limitación por el hecho de que la zona en la que trabajáis se dedique a una industria particular? ¿Hay alguna razón particular por la que os hayáis organizado en los almacenes del oeste de Londres?

El poder del Estado y el Capital se basa en el hecho de que los trabajadores, como individuos, son agrupados bajo su mando para cooperar entre sí y producir esta sociedad. El Capital y el Estado parecen ser la pre-condición de la producción social. Tienen que reunir a los trabajadores para explotar su productividad, pero al mismo tiempo tienen que dividirlos para evitar su lucha y su poder colectivo. Esta es la principal contradicción política de la relación capital-trabajo. Por tanto, el "centro de trabajo" es un lugar donde varios trabajadores se encuentran (quieran o no, tengan prejuicios racistas o no), donde tienen un potencial poder colectivo, y al mismo tiempo el "centro de trabajo" es también parte de la división social dentro de la clase. En este sentido debemos criticar la organización "en el centro de trabajo": empezamos donde los obreros trabajan juntos en contacto diario, pero debemos destacar política y prácticamente que dependen de la colaboración con otros trabajadores de fuera del centro de trabajo: suministro de material, servicios, trabajo domésticos. Sólo cuando la lucha obrera logra ir más allá de la separación del centro de trabajo inmediato, consigue:

Desarrollar el poder necesario y

Desarrollar una crítica política del presente sistema: ¿por qué estamos divididos?, ¿por qué hay jerarquías entre nosotros?

Aquí es donde nosotros vemos el contenido político de las luchas: romper las barreras que existen en la clase haciendo referencia a la cooperación y dependencia mutua ya existente, pero que aparece como el poder del capital. Esta es la principal tarea de la teoría y la práctica revolucionaria. Esta es nuestra principal perspectiva, desde la que analizamos y criticamos las luchas de nuestra clase y los esfuerzos organizativos de la izquierda: ¿nuestros esfuerzos fortalecen la auto-organización de los trabajadores?, ¿tratan de ir más allá de las divisiones existentes? En muchos casos la infraestructura de los sindicatos utiliza estas divisiones como marco organizativo, y por tanto termina fortaleciéndolas: en base a las profesiones, las empresas, los sectores, las naciones. También cuestionamos las propuestas políticas que supuestamente pretenden "unir a la clase obrera" sin llegar a romper las barreras materiales en el seno de la producción social, por ejemplo, diciendo que "la organización"/partido puede unir a los trabajadores como militantes individuales, o a distintos grupos de trabajadores bajo una serie de reivindicaciones comunes (salario garantizado, salario para el trabajo doméstico).

No hay atajos, la clase obrera tendrá que superar estas divisiones en la propia lucha. ¿Cómo lo hacemos? Nosotras comenzamos donde pensamos que los obreros ya disponen de un cierto grado de colectividad (por ejemplo, en grandes centros de trabajo) y cierto poder potencial (por ejemplo porque su trabajo es necesario para la mover toda la maquinaria de los beneficios). Es bastante sencillo hallar estas "concentraciones", por ejemplo en nuestro caso los grandes complejos de almacenes. Pero es mucho más difícil hallar conexiones ya existentes entre estas "concentraciones" y las condiciones más aisladas o remotas de la clase obrera, por ejemplo la de los de las empresas de suministro o las de los parados en la agencia de empleo que supuestamente van a reemplazarte.

En muchos casos las conexiones no son directas, pero los trabajadores se ven en la misma situación social: la presión en el trabajo y la del mercado de la vivienda, los cambios en los subsidios y en el régimen migratorio, la existencia de las cero-horas y del salario mínimo. Debemos hablar de esta situación compartida.

Por eso elegimos estar aquí. Entre el aeropuerto de Heathrow como puerta de entrada de importaciones y los supermercados y tiendas de la urbe londinense, existe toda una cadena de plantas de procesado, empaquetado y distribución ligadas unas con otras. Al trabajar aquí, te das cuenta de cómo el capital se está organizando a sí mismo para hacer frente a menores márgenes de beneficio, la inseguridad del terreno, dónde están los puntos débiles y dónde podemos empezar a desarrollar una contestación colectiva. La gente está harta. Y si algo sucede aquí, puede encontrar gran apoyo.

La palabra "logística" se ha puesto de moda en la izquierda: las cadenas de suministro globales y en expansión reúnen a los trabajadores de diferentes sectores y países. Están directamente conectados con la producción y distribución de cada producto (aunque nunca se hayan visto). Esta colectividad global puede transformarse en lucha y verdadera solidaridad. El crecimiento de este sector supone un cambio de dirección de esa tendencia hacia centros de trabajo dispersos y pequeños, que en sí misma fue también resultado de la militancia obrera de los 70. Reúne a multitud de trabajadores, con bajos salarios y malas condiciones a pesar de trabajar para empresas multinacionales. Esto ha provocado algunas de las luchas más militantes de la pasada década, también en Italia. Hablaremos de ello en la pregunta 6. Empleamos el término "almacén" de manera genérica, pues también hemos trabajado en grandes fábricas de alimentos precocinados que abastecen a los principales supermercados, en el centro de distribución de Royal Mail, en plantas de fabricación de hardware para ordenadores y en depósitos de limpieza, por las mismas razones políticas arriba mencionadas. Así que no sentimos ningún fetichismo hacia los "almacenes" como tales, sino que tratamos de centrarnos en los centros de trabajo más grandes de nuestra zona.

Vuestro grupo parece que rechaza trabajar con los sindicatos del TUC. ¿Pensáis que el hecho de situaros al margen de las tradicionales estructuras de relaciones laborales hace más difícil la construcción de una organización obrera estable en la industria?

No nos negamos a trabajar con los sindicatos. Antes de trabajar en el oeste de Londres algunos de nosotros se unieron al GMB y luego a Unite, esperando encontrar asambleas locales donde conocer a trabajadores de varios sectores. Pero en los últimos 2 años no hemos visto este tipo de espacios sociales dentro de las estructuras sindicales. El nuestro no es un rechazo ideológico al trabajo desde dentro de las estructuras sindicales; pero según nuestra experiencia, sólo han tratado de conservar su posición, así como las divisiones entre fijos y temporales. Cuando los sindicatos han mostrado interés por nuestra actividad auto-organizativa con los eventuales, ha sido sobre todo para captar afiliados, lo cual no ayuda a reducir nuestra desconfianza. Se puede consultar nuestro artículo acerca de nuestra experiencia con los sindicatos.

Los sindicatos presentes en los almacenes y fábricas de por aquí no han sido capaces de construir verdadero poder obrero para evitar la reducción de los salarios, no digamos ya para aumentarlos y mejorar las condiciones. Han logrado, no obstante, cierta "estabilidad" en el sentido de que mantienen su status quo... Por nuestra experiencia: sus representantes no nos acompañaron a las reuniones disciplinarias; los temporales, incluso cuando articulan sus propias reivindicaciones, son ignorados por los sindicalistas; recogen las cuotas sindicales de los obreros que cobran el salario mínimo para seguir disfrutando del privilegio de cobrar 9 libras más. Si creyéramos que merece la pena promover la afiliación entre nuestros compañeros, lo habríamos hecho. Pero pagar la cuota sindical cuando cobras el salario mínimo y ellos no se dedican a tratar de mejorar las condiciones o el salario, ni a defendernos realmente, no tiene ningún sentido y sería tirar el dinero. Por lo que hemos visto, los sindicatos presentes en los almacenes y fábricas se llevan bastante bien con los jefes. Así que a menos de que se dirijan a los trabajadores activamente con un plan de acción, no tiene mucho sentido tratar de emplear los sindicatos como principal vehículo organizativo.

/// Primera visita

La primera visita fue difícil: la seguridad llamó a la policía e intentó evitar que conversáramos con los trabajadores. Incluso les dijo a los trabajadores: "¡Os meteréis en problemas por hablar con ellos!". Nos dolió profundamente, pero nos aguantamos y recogimos las banderas. Nos escondimos en una tienda de enfrente hasta que se oscureció un poco y luego intentamos hablar con la gente de nuevo. La seguridad amenazó con llamar a la policía de nuevo, pero incluso si lo hizo, no volvieron a aparecer, sabiendo que no era un problema grave. ¡Hurra por los recortes en la policía! Algunos de los trabajadores con los que hablamos estaban enojados, en lugar de intimidados: "¿Cómo se atreven a querer decidir con quién podemos hablar o no?" Cuando visitamos por primera vez A1 no teníamos contacto directo, un amigo nuestro había trabajado allí como limpiador, pero eso fue hace un año. La primera sorpresa fue la cantidad de trabajadores empleados en la fábrica: a partir de informes breves y el tamaño del edificio, supusimos que eran alrededor de 300, pero resultó ser más como 800 trabajadores de la agencia. La segunda sorpresa fue la respuesta de los trabajadores que fue más allá de una actitud meramente positiva hacia la idea de un sindicato: la gente estaba ansiosa por dejar sus números de teléfono y prometió acudir a una reunión. En general, su nivel de inglés fue mejor que el promedio local.

"K habló con un conductor de la carretilla elevadora, que reunió a otros hombres que trabajaban en la entrada de mercancías. Les habló durante mucho tiempo teniendo en cuenta que estaban en el turno; no parecían temer a los gerentes. Algunos de ellos incluso tomaron folletos y comenzaron a dárselos a otros trabajadores. Dijeron que habían tratado de pedir sueldos más altos de forma individual, pero no funcionó: el año pasado solo recibieron un aumento insultante de £ 0.04. Ellos también eran principalmente punjabi y estaban ansiosos por formar un sindicato. Cuando mencionaron el tema de la represión, K dijo que esta es la razón por la cual "no debería haber líderes visibles", por lo que no pueden perseguir a una o pocas personas: fueron muy receptivos a esto y dijeron: "todos debería ser líderes". Ella también les dijo que pueden tomar la ruta "legal" obteniendo el sindicato una afiliación del 10%, o encontrar otras formas de presionar a la dirección, pero que necesitaríamos una reunión de trabajadores de toda la fábrica para analizar nuestras opciones".

"El supervisor del almacén, tipo albanés, es bueno. Dijo que había luchado con la dirección para que todos en el almacén obtuvieran al menos £ 8,85. Los chicos de Higiene en la fábrica todavía están en £ 8.50, mientras que los trabajadores de producción solo obtienen £ 7.50 (al menos la gente de la agencia). También dijo que la dirección prometió aumentos salariales varias veces, pero nunca dio uno".

Después de dos o tres viajes a A1, alguien nos llamó directamente para preguntarnos cuándo exactamente sería la reunión. Dijo que muchas personas estaban interesadas en venir. Establecimos rápidamente una fecha y lugar (un centro comunitario somalí en Southall) para el siguiente fin de semana. Contactamos a otros cuyos datos teníamos y les hicimos saber.

/// Primera reunión

Preparamos una estructura aproximada para la reunión, sin saber exactamente cuántas personas asistirían:

Qué es el IWW, cuál es nuestro enfoque, qué hacemos en el área; Cada trabajador debe presentarse, dónde trabaja, cuáles son sus principales quejas, qué es lo que ya intentó hacer al respecto;

Cómo hablar e involucrar a más compañeros de trabajo en reuniones futuras.

Alrededor de 20 trabajadores estuvieron presentes en la reunión. Aparte de dos mujeres lituanas, se trataba principalmente de trabajadores de origen indio. Alrededor de tres cuartas partes eran mujeres, aunque inicialmente habían usado a un hombre para contactarnos para organizar la reunión. La mayoría de los trabajadores eran del departamento de producción (operarios de producción, empleados y controladores de calidad), un trabajador trabajó en higiene / limpieza. Además de dos trabajadores, todos habían trabajado en la fábrica durante más de dos años. Los trabajadores de Goods-in estaban en turno, pero algunos de ellos también anunciaron interés. La mayor parte del tiempo se empleó en la descripción de los trabajadores de la situación en la fábrica.

Organizamos varias proyecciones de películas y charlas para invitar a las personas a participar en el esfuerzo de organización, ya que habíamos decidido que esta sería una campaña pública, abierta a todos, independientemente de si usted estaba o no en la IWW. Recibimos una muy buena respuesta, principalmente de estudiantes que habían reunido experiencias durante la lucha de trabajadores subcontratados en sus campus universitarios. En total, alrededor de 25 personas se unieron a nosotros en la campaña, de las cuales sólo una cuarta parte eran afiliados de IWW. Si bien los equipos tenían un buen equilibrio de género, carecemos de personas que compartan un contexto lingüístico similar al de los trabajadores, lo que plantea un problema considerable. En general, el esfuerzo de organización fue una buena colaboración, en gran parte autoorganizada, entre personas de diversos grupos, desde Solfed hasta el Plan C y UWV, y muchas personas que previamente no eran de ningún grupo en particular.

Comenzamos la campaña con un día de formación en la que compartimos conocimiento sobre el área y los lugares de trabajo, formamos equipos para cada empresa y desarrollamos un plan de trabajo aproximado. Cada equipo de cuatro a cinco personas tenía la intención de buscar información adicional en sus respectivas empresas y escribir un folleto inicial. El panfleto debe abordar los problemas específicos de la empresa que ya conocíamos, preguntar directamente a los trabajadores sobre los problemas adicionales e introducir a IWW como un sindicato dirigido por los trabajadores. Durante la visita del primer equipo, se debe establecer información adicional y primeros contactos, seguidos de una - ¡idealmente! - presencia semanal en las puertas durante las siguientes semanas. Cada equipo eligió un coordinador que era responsable de informar al resto de la organización de la campaña después de cada visita, a fin de compartir información sobre lo que funcionó y lo que no. Intentamos, cuando fue posible, apoyar a los trabajadores individuales con sus problemas, también con el fin de construir cierta reputación. El panfleto inicial se modificó, se agregó información recién recopilada. Después de cuatro meses organizamos una primera reunión de revisión donde todos los equipos volvieron a estar juntos. También tratamos de organizar una mayor presencia, una "demostración de fuerza" en cada una de las empresas, para demostrarles a los trabajadores que, de ser necesario, podríamos movilizar a más de cuatro o cinco miembros del equipo. La campaña de organización fue bastante horizontal y no burocrática, y básicamente se basó en las relaciones personales dentro de los equipos y en una lista de correo para la coordinación. Logramos visitar cada una de las siete u ocho empresas hasta cinco, seis veces, distribuyendo cientos de folletos multilingües, todo con un presupuesto de £ 100 aproximadamente. Podríamos haberlo hecho con más reuniones cara a cara entre nosotros y con visitas más frecuentes, pero esto es Londres, muchos miembros de los equipos viajaron una o dos horas desde el otro extremo de la ciudad. Se pueden leer los informes concretos de la empresa a continuación, seguidos de una descripción más detallada de nuestras experiencias en la fábrica de sándwiches A1.

c. Ejemplo principal: experiencias en A1 la fábrica de sándwich

Recibimos una respuesta muy positiva de los trabajadores de una fábrica local de sándwiches y pudimos organizar dos reuniones con más de 40 trabajadores. Por lo tanto, queremos dar un poco más de espacio para describir esta experiencia.

/// Condiciones generales

A1 es un importante proveedor de sándwiches para las principales cadenas de supermercados. La gente en el Reino Unido compra alrededor de cuatro mil millones de sándwiches al año, un negocio grande y laborioso. A pesar de su carácter aparentemente "hecho en casa", el sector está dominado por unas pocas corporaciones más grandes, por ejemplo: Greencore (otra compañía que visitamos durante nuestra campaña) y "2 Sisters" producen alrededor de un cuarto de la demanda nacional. Actualmente hay una pequeña reestructuración en curso; A1 recientemente cerró una planta en Middlesborough y cambió la producción. En fábricas como A1, de 300 a 400 trabajadores pueden producir 250,000 sándwiches y más por turno. El trabajo es difícil, hay poca automatización, la mayoría del trabajo se realiza en cintas transportadoras. Los trabajadores se paran en un lugar en el ambiente frío y repiten el mismo paso de trabajo cada 5 segundos. La mayoría de los trabajadores en A1 provienen de Asia del Sur y Europa del Este (Lituania en particular). Existe una gran intimidación por parte de la dirección, algo sistémico en el mundo industrial y logístico de "baja capacitación". Los trabajadores también enfrentan incursiones frecuentes en el lugar de trabajo por parte de la policía de migración.

La idea de "afiliarse a un sindicato" concebida como una estrategia general acerca de lo que los obreros pueden hacer en el trabajo no nos gusta mucho. Antes tendría que haber un grupo sustancial de trabajadores con voluntad y capacidad para analizar cómo trabajan los sindicatos, lo que dice la legislación laboral, cómo funciona la jerarquía interna del sindicato, etc. Tendrían que comprender el aparato sindical y las obligaciones legales del mismo modo en que tienen que comprender el aparato del capital y sus puntos débiles. Únicamente partiendo de esta discusión colectiva los trabajadores podrían "hacer uso de la estructura sindical" para sus propios fines, pero probablemente, cuando los trabajadores llegan a este nivel de colectividad y análisis, también se las pueden arreglar sin el apoyo (¡ni la intromisión!) del sindicato.

Tampoco estamos en contra de las syndicalist unions [sindicatos de base]. Uno de nosotros se ha unido recientemente a la IWW. Estamos abiertos a la posibilidad de que el hecho de ser miembros nos permita contar con cierto apoyo en algunos casos. Pero ya veremos. El principal problema a la hora de levantar cualquier organización obrera permanente han sido los cambios en la propia producción. La pregunta es: ¿qué tipo de organización puede hacer frente a esto? Los sindicatos del TUC hoy en día no parecen ser capaces. Así es que nuestro recelo se debe a razones prácticas, más que meramente "ideológicas".

La dificultad de contruir una organización obrera estable estriba en:

Cierta fracción de los trabajadores cambia mucho de trabajo.

Cuando se trata de trabajadores fijos antiguos, el sindicato no promueve acciones militantes dirigidas por obreros, ni se interesa en defender el salario y las condiciones de los temporales.

Muchos trabajadores, particularmente los de Europa del Este, detestan su vida en Londres y tan solo quieren ganar lo suficiente como para volver a casa ya para siempre. Mientras esta ilusión siga, y las condiciones de trabajo en sus países de origen sean una mierda, estarán poco inclinados a "luchar allí donde están".

Existe una desilusión general hacia los sindicatos, mientras al mismo tiempo siguen siendo vistos como única vía de expresión del poder obrero.

La gente tiene pocos espacios donde verse y discutir, y esta carencia de espacios sociales los mantiene bastante aislados los unos de otros.

Si los sindicatos fueran capaces de afrontar estas cuestiones, la capacidad que ofrece su infraestructura sería beneficiosa. Pero también cuestionamos esa idea de que una gran estructura y unos amplios recursos son algo necesario para hacer cualquier cosa, al menos cuando estamos en las fases iniciales de la lucha de clases. Hasta ahora, esta idea ha sido más un obstáculo que un catalizador para la auto-organización.

También hemos estado en algunas asambleas de militantes de base, como la convención anual de National Shop Steward. Pensamos que en sustancia está contaminada por la política del Socialist Party. Mientras a nivel parlamentario le dicen a la gente que presione al Partido Laborista, en el frente sindical hacen lo mismo y demandan al TUC que convoque una huelga general. Intentamos encontrar gente con la que intercambiar experiencias, pero apenas encontramos a nadie. Pensamos que la idea inicial (por ejemplo, en torno a la desaparecida revista Solidarity) de una infraestructura sindical de base estaba bien, similar a Labornotes en EEUU, pero se vio superada por la política de la socialdemocracia. Nuestra propuesta de publicar un periódico para todo Reino Unido que "reflexione sobre la lucha de clases" sigue en pie.

Os inspiráis en las luchas de los trabajadores de la logística en Italia, organizadas a través del sindicato SI Cobas, a pesar de ser un sindicato oficial (aunque radical y de base). ¿Hay alguna razón para que no tratéis de hacer algo parecido, organizando a los trabajadores directamente en la IWW o IWGB?

El SI Cobas ya constituía una cierta fuerza material, gracias a sus contactos con los centros sociales y los militantes activistas, lo que significa que eran capaces de recibir suficiente apoyo externo en las puertas de los almacenes como para impulsar a los trabajadores. En nuestra situación, pensamos simplemente que no tenemos el apoyo suficiente de la izquierda como para reunir a 100 personas en las puertas, aunque nos afiliemos a la IWW o la IWGB, y esto es lo único que supondría un verdadero salto cualitativo. No queremos contribuir a la ilusión de que una vez que los obreros "se unan" a tal o cual organización, con esta bandera y emblema, podrán solucionar sus problemas, cuando en realidad la IWW o la IWGB de Londres no tienen capacidad para apoyarles.

Por tanto, debemos empezar desde lo básico: construir colectivos en los centros de trabajo y redes de solidaridad. Convertir esto en algo formal, con nombre y presencia visual, es algo secundario, aunque hasta cierto punto sí que pensamos que esto puede ser de ayuda para los trabajadores. Quizá tengamos que agitar banderas y ofrecer a los obreros cierta “fuerza simbólica”, pero esto fortalece esa creencia en una fuerza mágica separada de aquello que los trabajadores están realmente haciendo, o la confianza en activistas y expertos. Si dispusiéramos de cinco camaradas liberados del trabajo y el dinero suficiente para abrir una oficina de asesoría legal, etc., podríamos “organizar a trabajadores individuales”, pero no los tenemos, y a largo plazo los organizadores y los recursos externos no ofrecen una alternativa viable. Nos sentimos incómodos pidiendo a la gente que se afilie y pague las cuotas: eso es lo que hace el GMB y luego no se preocupa por nada. Los obreros lo saben y desconfían. Sólo podríamos pedir a los compañeros que contribuyeran con dinero u otros recursos una vez supieran que se trata para un propósito de lucha concreto. Sabemos que nuestros camaradas wobbly afirman siempre que las cuotas son precisamente para eso, pero no obstante no es exactamente lo mismo.

En nuestro texto sobre nuestra experiencia y diálogo con el SI Cobas tratamos algunas de estas cuestiones estructurales del sindicalismo más profundamente:

El problema que implica el hecho de que para los trabajadores, a nivel individual, sólo les parece que merece la pena unirse a una organización “victoriosa”; mientras al mismo tiempo uno de los principales problemas de la clase obrera son las organizaciones que reclaman para sí victorias compulsivamente y ocultan toda reflexión auto-crítica sobre nuestra lucha de clases, la cual es necesaria si queremos aprender cómo vencer mejor a los patronos y superar las jerarquías internas de la calse.

El problema de los delegados y la representación: institucionalizar el hecho de que algunos trabajadores son más activos o elocuentes, o capaces de más sacrificios, termina creando problemas más adelante; la gente se quema, se victimiza o se vende; necesitamos un debate abierto sobre cómo evitar esto, aunque no depender de estructuras de delegados y de las “ventajas legales” que el Estado aparentemente les garantiza sea un mayor desafío.

No despreciamos el gran trabajo que hacen los camaradas de IWGB entre los limpiadores y mensajeros, e intentaremos involucrarnos más en él, aunque no sea en la misma zona. Pero también somos conscientes de que lo que funciona entre los limpiadores del campus de una prestigiosa universidad, con el apoyo de los sindicatos de estudiantes o de algún Museo de Londres, quizá no funcione con los limpiadores de una decrepita planta de procesamiento de alimentos de poca monta en una esquina de Perival. O que la cohesión social entre unos trabajadores interesados en la sub-cultura, como los mensajeros en bici, es probablemente mayor que entre las mujeres guyarati que rondan los 50 o los hombres somalíes de 20, aquí en Bakkavor. Y esto no se compensa fácilmente con tan solo una “mejor organización”.

Dado que parece que no estás tratando de construir nada parecido a lo que generalmente se considera un sindicato, ya sea radical o tradicional, ¿podrías explicar qué tipo de organización (en el sentido más amplio de la palabra) tratáis de construir en los centros de trabajo?

En ello estamos. Hemos hecho alrededor de una docena de amistades en varios lugares, con las que nos llevamos bien política y personalmente, procedentes de todas partes del mundo. Saben que sacamos el periódico y que pretendemos construir redes de solidaridad más sólidas. A veces cenamos juntos, comentamos varias cosas, a veces vienen a las proyecciones u otras reuniones. En cierto modo nos cuidamos mutuamente. A un nivel básico nos gustaría poder pasar juntos más tiempo, todos, no en pequeños grupos. Eso podría impulsar la dinámica y la gente diría: hey, parece que somos un grupo de gente bastante grande con experiencia en la zona, esto podría ir para adelante. Así que sí, también está el moderno problema urbano de encontrar tiempo para reunirse todos y esas cosas. Ese es un paso básico para nosotros, consolidar esas amistades y pensar juntos cómo podemos ayudarnos y potenciarlos unos a otros.

Necesitamos tener eso en cuenta cuando nos presentamos como miembros del sindicato IWW. Al mismo tiempo, 'huelga' y 'unión' parecen ser lo principal que las personas presentan como la solución a sus problemas en el lugar de trabajo. Cuando la principal idea para hacer algo es 'huelga', entonces la barra 'para hacer algo juntos' se pone muy alta, también explica por qué alguien tiene miedo de hacer algo. Queríamos enfatizar que hay otras posibilidades para actuar en el trabajo (trabajar para los estándares de higiene de los alimentos, la salud y seguridad del almacén, rechazar las horas extraordinarias, etc.). Cuando se trata de organizar, los llamados "líderes sociales", en particular entre los trabajadores del sur de Asia, tienden a ser figuras patriarcales que fácilmente son empujadas a posiciones intermedias (representantes sindicales, supervisores y en muchos casos ambos), y no se pueden simplemente 'usar' como organizadores naturales.

Creemos que es importante organizarse entre estos trabajadores por varias razones más amplias y políticas. Individualmente, estos trabajadores se encuentran entre los más débiles, pero su potencial colectivo se encuentra entre los más poderosos, ya que mantienen a Londres y su centro financiero en funcionamiento. El clima político impacta directamente en la confianza de los trabajadores (Brexit, etc.) y cualquier resistencia de su parte puede cambiar la atmósfera social. Estos trabajadores no pueden defender "su estatus profesional" ya que son trabajadores "no cualificados". Esto facilitaría la generalización de cualquier lucha: los trabajadores comparten las experiencias principales de ser acosados en el trabajo, bajo salario, inseguridad, etc., en un mundo de tecnología moderna, desde la selección por control de voz a través de auriculares, hasta portátiles. escáneres a sistemas GPS utilizados en furgonetas de reparto. Las luchas de estos trabajadores pueden hacer visible cómo funcionan las ciudades modernas y de qué dependen (circulación de bienes, suministro de alimentos). Organizarse en los márgenes occidentales de la ciudad será mucho más difícil que organizarse entre los trabajadores migrantes en lugares como SOAS, LSE, etc., ya que las empresas no tienen ningún nombre o reputación importante que pueda dañarse fácilmente. No hay un ambiente izquierdista, como en el campus. Las áreas son remotas y están fuera del foco público. Debemos tener esto en cuenta cuando movilizamos a gente.

b. ¿Cuál fue nuestro enfoque organizativo general y el plan concreto para esta campaña? Informe del día de escuela inicial.

De acuerdo con nuestro conocimiento sobre las condiciones generales elegimos centrarnos en siete u ocho empresas. Los principales puntos en común fueron que están en la logística del sector de procesamiento de alimentos / manufactura ligera, que emplea entre 100 y 1000 trabajadores principalmente migrantes y sin presencia sindical. Si bien conocíamos a los trabajadores de algunas de las empresas, no estaban dispuestos a asumir un papel activo como organizadores, principalmente por temor a la represión de la administración. En términos de nuestro enfoque, debatimos que queríamos comprobar el liderazgo de los trabajadores y primero ver dónde están, qué podrían haber intentado ellos mismos, lo que ven como los principales obstáculos cuando se trata de desafiar el poder de los patronos. Sabíamos que tendríamos que lidiar con las principales presiones estructurales que existen fuera del lugar de trabajo, pero que tienen un impacto en la confianza de los trabajadores: el régimen de migración, la estructura familiar. En este sentido, nuestro objetivo principal del esfuerzo organizativo fue ayudar a construir cualquier tipo de estructuras colectivas que ayuden a la confianza de los trabajadores en el trabajo y más allá del lugar de trabajo. No nos centramos en una campaña de afiliación como tal. Al mismo tiempo, también dejamos en claro que si una cierta cantidad de trabajadores formalmente se uniera a la IWW podríamos entablar una disputa salarial legal con la empresa, lo que significa que tratamos de vincular la afiliación a un objetivo concreto a mediano plazo. Aparte de esto, vimos la campaña de organización como una forma de reunir nuevas experiencias útiles no solo para el IWW, sino también para la izquierda revolucionaria en general. Nos inspiró la forma en que los trabajadores migrantes de almacenes en Italia lograron reenfoque a la izquierda, por lo demás bastante sectaria, en la lucha de clases y sus necesidades prácticas. Esperábamos que el compromiso con los trabajadores migrantes en los márgenes de la ciudad pudiera ser una contribución útil a una izquierda de clase media en Londres, que últimamente se ha centrado más en el espectáculo de la política laborista y parlamentaria que en la emancipación de la clase trabajadora por sí misma.

¿La idea de un sindicato, una forma de organización con la que muchas personas estarían familiarizadas, les daría a los trabajadores más confianza para actuar? Pensamos que era un experimento que valía la pena intentar. Además de un conocimiento general sobre el área y los contactos básicos dentro de las compañías específicas, AngryWorkers pudo ayudar con los sofás-cama para los comienzos de la mañana y el espacio del centro comunitario proporcionados por una ONG local de voluntarios. También organizan reuniones semanales de red de solidaridad en el área a las que podemos referir a los trabajadores individuales.

¿Cuáles son las principales condiciones en el área logística e industrial de West London? El área es parte del llamado corredor occidental, que se extiende desde Heathrow hasta Park Royal y contiene el M4 y A40 como eje logístico principal. Anexos al aeropuerto de Heathrow hay muchos almacenes y una gran cantidad de frutas, verduras y otras materias primas entran por el aeropuerto. En total hay alrededor de 80.000 trabajadores empleados en Heathrow y sus alrededores. Estudios recientes dicen que el 60% de los alimentos que se consumen en Londres se distribuyen, reempaquetan o procesan en el corredor occidental. Además del área de Heathrow, existen varios polígonos industriales en Southall (10.000 trabajadores), Greenford (10.000 trabajadores), Perivale (5.000 trabajadores) y Park Royal (30.000 trabajadores). La mayoría de las empresas a las que apuntamos están situadas en estas zonas industriales, dentro de un radio de ocho millas. Hay pocas empresas que empleen a más de 1,000 personas. Las empresas en las que nos centramos oscilan entre 100 y 800 trabajadores. La mayoría de los trabajadores en el área tienen el salario mínimo o un poco más alto y muchos trabajadores están contratados a través de agencias o con contratos de cero horas. Las jornadas laborales semanales de entre 50 y 60 horas son la norma. Muy pocas compañías realmente hacen cosas que infringen la ley laboral, la mayoría paga el mínimo legal, lo que significa que a diferencia de, por ejemplo, el sector de la logística en Italia no es fácil movilizar a las personas al señalar que tenemos que 'luchar por nuestros derechos'.

La mayoría de los trabajadores son migrantes, el estado de la visa es un gran problema y las redadas migratorias en fábricas y almacenes son comunes. Alrededor de la mitad de la fuerza de trabajo es de Europa del Este, la otra mitad del sur de Asia (los trabajadores de los países africanos son una minoría). Esto significa que el Brexit o el escándalo de Windrush se ciernen sobre las cabezas de los trabajadores, como posibles amenazas para su futuro en este país. Esto también significa que los trabajadores no provienen de regiones con experiencias recientes de lucha, como en América del Sur o en los países de la llamada Primavera Árabe, que influyó en las luchas de los trabajadores migrantes en el extranjero, por ejemplo, en los trabajadores de logística en Italia. En el procesado de alimentos y la fabricación a pequeña escala, la mayoría de los trabajadores son mujeres, el acoso en el lugar de trabajo es desenfrenado. Dentro de las fábricas, la división del trabajo sexista es obvia, por ejemplo las mujeres trabajan en la línea, tienen el mayor estrés y el salario más bajo, mientras que los hombres tienden a obtener los trabajos más fáciles o puestos de supervisión. Los trabajadores tienden a vivir cerca del lugar de trabajo, muchos de ellos en Wembley (Gujaratis), Southall (Punjabis, Somalis) y Greenford / Ruislip (más de Europa del Este). La mayoría de los trabajadores viven en pisos compartidos, muchos comparten habitaciones. Hay muy pocos espacios sociales para mezclarse después del trabajo: los templos tienden a desempeñar este papel, o estar juntos bebiendo cerveza. En muchos lugares, es difícil hablar en el trabajo (trabajo en línea, trabajo a máquina, objetivos de productividad), ya sea por la naturaleza del trabajo o por la estricta vigilancia. La rotación laboral es alta entre los trabajadores jóvenes y más rebeldes (varones). Muchas personas tienen discusiones con los supervisores, no lo socializan, se rebelan individualmente y son despedidos. Muchos encuentran algo mejor después de un tiempo corto, ya que no es demasiado difícil encontrar trabajo. Las personas que permanecen en el trabajo por más tiempo tienden a deprimirse o someterse, a menudo porque tienen perspectivas más bajas en el mercado laboral, por ejemplo mujeres que no hablan inglés, "no cualificadas". Nuestras experiencias con los sindicatos existentes son pésimas: en muchos lugares de trabajo más grandes encontramos representación de GMB, USDAW o UNITE, pero principalmente para los trabajadores permanentes o completamente vinculados con la administración. La opinión general de los trabajadores sobre los sindicatos es negativa, ya sea por las experiencias directas o por los antecedentes (por ejemplo, la venta de Solidarnosc en Polonia).

Esto nos daría más capacidad para hacer todo el resto de cosas, como: Construir pequeños grupos en los centros de trabajo que puedan discutir su situación y proponer actividades al resto de la fuerza de trabajo en su debido momento. Sólo estuvimos cerca de lograr esto en el almacén de Sainsbury. Coordinar los grupos en los centros de trabajo en algún tipo de foro o asamblea, con propósitos tanto prácticos (acciones de solidaridad, por ejemplo), como políticos y educativos (como lo que hacemos con nuestras proyecciones, por ejemplo). Esta reunión podría formalizarse, darse un nombre y una presencia visual. Esta "red de solidaridad" sería capaz de apoyar a otros en sus campañas locales (para defender un centro de ocio, hacer una sentada en la empresa de trabajo temporal), y de distribuir panfletos y periódicos a las puertas de los centros de trabajo de unos y otros.

Construir un grupo de trabajadores con más afinidad política y que quieran emplear el periódico como medio de organizar su debate y difundir sus ideas. A largo plazo trataríamos de asumir cierta "responsabilidad local" de cara a una coordinación internacional: informar y reflexionar acerca de lo que pasa aquí y defender aquí, en el plano local, unas posiciones debatidas internacionalmente. Como podéis ver, no se trata de pensamientos muy originales. Los clubs obreros de la Primera Internacional probablemente ya trabajaban sobre estas líneas, y muchos de los IWW o anarcosindicalistas de aquí intentan hacer lo mismo, o algo parecido. El problema es que ahora la gente se enfasca en sus asuntos concretos y rechaza compartir y debatir su experiencia con otros, también fuera de su organización, o se centran en algún tipo de red o discusión sin gran conexión con la clase, por ejemplo todo el asunto de la "huelga transnacional". Nuestros modestos esfuerzos consisten pues en compartir sistemáticamente nuestra experiencia y situarla en un contexto más amplio, invitando a la colaboración. ¡Y por favor, hacedlo!

No hace falta decir que en Greenford estamos geográfica y socialmente aislados del medio libertario de Londres. Conseguir apoyo más directo y regular por parte de la izquierda es cosa difícil porque estamos lejos, en la zona 4, ¡y no hay propaganda lo bastante romántica y obrera como para atraer a la gente aquí! Bebidas energéticas, la fuerte cerveza polaca y una pequeña sauna en el centro de ocio (que desgraciadamente pronto cerrarán) es todo lo que tenemos. Pero si las cosas empiezan a moverse por aquí esperamos que vengan a ayudarnos grupos más grandes de gente. Mientras, mantenemos en pie nuestra invitación a cualquiera que quiera unirse a nosotros, o contribuir en lo que pueda. Esperamos convocar pronto una reunión sobre el tema de la migración, ¡y si alguien quiere una visita guiada por los alrededores de Park Royal, que se ponga en contacto con nosotros!

¡Seguid atentos!

Algunos Trabajadores Cabreados y Resueltos.
angryworkersworld@gmail.com
<http://www.angryworkersworld.wordpress.com>

* Resumen preliminar de un esfuerzo organizativo de IWW, invierno 2017/18, Oeste de Londres

A finales de septiembre de 2017, el sindicato en Londres de IWW invitó a amigos y camaradas a participar en una campaña de organización en fábricas y almacenes del oeste de Londres. Elegimos media docena de empresas, que emplearan entre 100 y 800 trabajadores principalmente migrantes donde no había ningún sindicato presente.

Dedicatoria

Este texto está dedicado a nuestro amigo, camarada y compañero Peter Ridpath, que falleció el 8 de abril de 2018. Peter fue un miembro amable y dedicado del sindicato de IWW en Londres y vino a apoyarnos en el oeste de Londres muchas veces. Nacido en el este de Londres en 1948, Peter era un genuino militante de la clase obrera. Pasó de la escuela a una serie de trabajos en fábricas y trabajos manuales con períodos de desempleo donde leía con voracidad, principalmente sobre literatura, historia y política. Se convirtió en librero y organizó a sus compañeros de trabajo. En su retiro, Peter apoyó muchas huelgas y piquetes, especialmente las acciones de los Sparks, una red de base de trabajadores de la construcción.

Peter se unió al IWW en 2009 y rápidamente se convirtió en una parte indispensable del sindicato, ocupando una variedad de puestos y desempeñando un papel activo en la vida de la organización. Pero más que su trabajo sindical formal, será recordado por su dedicación a hacer un mundo mejor, algo que Peter encarnó en su vida personal y política. Su calidez y personalidad lo hicieron universalmente popular, querido y respetado por todos. Tenía esa extraña combinación de bondad e intelecto que nunca dejaba de hacer sonreír a todos los que lo rodeaban. Aquí está para ti, compañero. Que la tierra le sea leve.

Sinopsis

"La seguridad llegó enseguida después de haber establecido nuestra mesa y banderas. Se quejaron de las pegatinas que pusimos la última vez y de que habían dañado la propiedad privada. Llamó a la policía, que dijo que era un "traspaso civil" y nos trasladaron. Busqué en Google 'traspaso civil' y dice que este es solo el caso si se trata de una 'intrusión injustificable', lo que obviamente es bastante subjetivo. Algún consejo legal sería bueno aquí, porque sin duda nos enfrentaremos de nuevo con esos perros".

A finales de septiembre de 2017, el sindicato de IWW en Londres invitó a amigos y camaradas a participar en una campaña de organización en fábricas y almacenes del oeste de Londres. Los afiliados votaron a favor de ello como parte del enfoque estratégico de IWW Londres para los próximos 6 meses. Elegimos media docena de empresas, de entre 100 y 800 trabajadores principalmente migrantes donde no había ningún sindicato presente. Los camaradas del colectivo AngryWorkers de West London, que han estado activos en el área desde 2014, proporcionaron algunos puntos de vista y algunos contactos dentro de estas compañías. La respuesta a nuestra invitación fue positiva a la campaña y pudimos dar la bienvenida a alrededor de dos docenas de nuevos compañeros.

Organizamos un día de escuela en la que aprendimos más sobre el área, los antecedentes de los trabajadores locales y las condiciones específicas en cada una de las compañías. Formamos media docena de grupos que debían enfocarse en una compañía cada uno. Discutimos el primer folleto con el que dirigirse a los trabajadores, cómo presentarnos, qué preguntar y buscar durante nuestras primeras visitas a la puerta.

Durante los siguientes meses logramos organizar cuatro, cinco visitas en cada una de las compañías y distribuimos cientos de folletos, muchos de ellos traducidos a tres o cuatro idiomas diferentes. Establecimos contactos más estrechos con algunos de los trabajadores, a menudo apoyándolos con quejas individuales. Aprendimos mucho. Por último, pero no menos importante, que bajo la condición general de temor creada por las políticas migratorias y el régimen de la fábrica, no es fácil lograr 'éxitos organizativos'.

Particularmente en el sector de procesamiento de alimentos y logística, que está escondido del público y dominado por el llamado trabajo "no cualificado", con frecuencia femenino y frenado por barreras del idioma.

Pero hubo momentos de energía prometedora, por ejemplo, cuando más de 20 trabajadores de una fábrica de sándwiches aparecieron en un centro comunitario somalí; cuando nos contaron sobre las acciones que ya habían tomado y los pasos que esperaban tomar en el futuro. Tuvimos la alegría de presenciar principalmente trabajadores de fábricas del sur de Asia escuchando las historias de trabajadores de limpieza de América Latina, cómo se habían enfrentado a la gestión y ganado en el London Living Wage¹ en la sala de exposiciones de Ferrari en el centro de Londres. En el siguiente resumen nos enfocaremos en esta experiencia con los trabajadores de las fábricas de sándwich para explicar las posibilidades y los problemas de nuestro esfuerzo de organización. Desde un punto de vista cuantitativo, la campaña de organización podría parecer infructuosa: después de seis meses de actividad, logramos organizar sólo a una docena de nuevos miembros. En solo dos casos, la administración hizo concesiones a los trabajadores en respuesta al revuelo creado por el sindicato, por ejemplo, pagando un bono extra. Como partícipes del esfuerzo, nos gustaría aún enfatizar el resultado positivo: obtuvimos conocimientos más profundos sobre las condiciones locales, conocimos a muchos trabajadores con quienes nos mantendremos en contacto en el futuro y difundimos la noticia de un tipo diferente de sindicato entre cientos de personas de la clase trabajadora que podrían recordarnos cuando llegue el momento adecuado para ellos. En este sentido, la organización y el aprendizaje continúan.

Por lo tanto, alentamos a otros militantes a cruzar la frontera y probar cosas similares. A continuación, podrás encontrar una lista más detallada de nuestra experiencia. Cualquier comentario, crítica o pregunta es más que bienvenido.

Por Un Gran Sindicato de Clase.

IWW / AngryWorkers
westlondon@iww.org.uk
www.iww.org.uk
www.angryworkersworld.wordpress.com
www.workerswildwest.wordpress.com

- ¿Por qué elegimos fábricas y almacenes en el oeste de Londres? ¿Cuáles son las condiciones generales?
- ¿Cuál fue nuestro enfoque de organización general y el plan concreto para esta campaña?
- Ejemplo principal: experiencias en A1, factoría de sándwich.
- Conclusiones y preguntas abiertas.

a. ¿Por qué elegimos fábricas y almacenes en el oeste de Londres? ¿Cuáles son las condiciones generales? ¿Cuál fue la composición del sindicato de IWW en Londres en el momento en que decidimos centrarnos en la campaña de organización de West London?

El sindicato tiene alrededor de 250 afiliados, aunque solo entre 20 y 30 compañeros participan más activamente, por ejemplo, viniendo a las reuniones del sindicato. Hay un sindicato de limpieza que sobrevivió a la división inicial con el IWGB, pero aparte de la representación ocasional, GMB (Sindicato de oficios varios) está menos involucrado en el sector de limpieza. El enfoque principal del sindicato es la formación de representantes, organizadores y la situación en los lugares de trabajo de algunos miembros individuales, principalmente el sector de la enseñanza, de las ONGs y hostelería. El sindicato es estable en este sentido, pero el 'organizarnos donde nos encontramos trabajando' no creó una dinámica más amplia, en parte debido a la composición del sindicato (desempleados / jubilados, autónomos, trabajadores en empresas pequeñas). En este sentido, centrarse en empresas más grandes en el oeste de Londres fue un salto al agua fría y más una decisión estratégica que un desarrollo natural. Esto fue ayudado por el hecho de que el colectivo AngryWorkers, la mayoría de ellos afiliados de IWW, han trabajado y organizado informalmente en el área de West London desde 2014. Las estructuras informales como grupos de trabajo y redes de solidaridad atrajeron a un número limitado de trabajadores, quizás también porque el 90% de trabajadores locales son de migración reciente.