

# Asamblea Inteprofesional de Granada. Una herramienta para la clase obrera

## I. Contexto

La ciudad de Granada destaca por un amplio desarrollo del sector servicios (con el turismo y la hostelería a la cabeza) y por unos niveles de industrialización reducidos en el que el sector de la construcción jugó un papel fundamental como elemento que tiraba del empleo hasta que a raíz del pinchazo de la burbuja inmobiliaria se desmoronó (llegó a emplear en el área metropolitana a unos 50 000 trabajadores).

Hay un amplio volumen de trabajadores funcionarios vinculados a los sectores de la administración municipal, andaluza, de la red sanitaria y de educación (la universidad que emplea a un amplio volumen de los mismos) pero nuestra atención se centra fundamentalmente un importante segmento de trabajadores que carecen de seguridad laboral y con grandes dificultades en lo referido a su calidad de vida (el amplio sector de trabajadores de la hostelería sobresale por su volumen y por sus condiciones con un convenio que no se cumple en un gran número de establecimientos y que está siendo en la actualidad objeto de lucha ante los intentos

de la patronal de eliminar la gran mayoría de conquistas que todavía recogía). Por citar algunos datos: en 2013 el 46% de los empleados de la provincia tenían salarios inferiores al salario mínimo interprofesional, 645 euros al mes (al comienzo de la crisis era el 35%); este 46% de los empleados de la provincia supone sólo el 9,2% de la masa salarial de la provincia. Además, un tercio de los asalariados ganó menos de la mitad del salario mínimo interprofesional, 323 euros, y casi una cuarta parte de las familias de clase trabajadora no alcanzan los 7800 euros al año, de las cuales 88 188 personas no tienen ingresos de ningún tipo. Si al comienzo de la crisis los salarios del grupo mejor remunerado eran 73 veces mayores que el de los sueldos más bajos, hace dos años esta diferencia era de 81 veces.

A este panorama de precariedad en los trabajadores que tienen empleo, se suma la elevada tasa de desempleo que en la provincia, en el tercer trimestre de 2015 y según los datos de la Encuesta de Población Activa, representa un 29,73% y 130 400 personas en toda Granada (un 57,2% en el caso de los menores de 25 años, un 69,5% entre los menores de 20 años).

Así pues, el escenario para la clase obrera en Granada presenta importantes dificultades y el reto para el sindicalismo de clase es enorme, con altos niveles de desempleo y con altas tasas de precariedad y temporalidad que se traducen en salarios de miseria y condiciones de explotación extrema. Y para enfrentar esta situación las organizaciones sindicales presentes tienen niveles de afiliación muy reducidos y tasas de participación todavía inferiores, desatancando por número los dos sindicatos mayoritarios Comisiones Obreras (CCOO) y la Unión General de Trabajadores (UGT) aunque con una capacidad movilizadora reducida. Los sindicatos denominados «alternativos» aunque presentan una combatividad mayor, presentan niveles de afiliación aún más reducidos por lo que el panorama en la ciudad es de gran dispersión organizativa y escasa capacidad de acción unitaria y coordinada.

## II. ¿Cuándo y cómo surge?

La Asamblea Interprofesional surge a partir del grupo laboral del Movimiento 15M en Granada. Este grupo se constituyó como uno de los grupos de trabajo del movimiento y su temática de trabajo giraba alrededor de las cuestiones asociadas a los derechos laborales en un momento de claro retroceso de los mismos con el aumento de la precariedad, la temporalidad y los niveles de explotación.

Era al mismo tiempo una necesidad fruto de la debilidad de las organizaciones sindicales y un síntoma del descontento en relación a la actuación de estas mismas organizaciones en las que muchos trabajadores no se reconocían representados (haciendo una amalgama, mostrando como un todo sin distinguir unos sindicatos de otros y sin diferenciar las bases de los sindicatos de las cúpulas dirigentes, oponiéndolas como un todo).

Es necesario reconocer que el grupo nunca llegó a tener una implantación en los centros de trabajo aunque sí se planteó el visitarlos y tampoco fue capaz de desarrollar campañas sostenidas en el tiempo (cosa que por otra parte tampoco suelen hacer los sindicatos) sobre problemáticas concretas más allá de denuncias de tipo general. Faltaba un elemento fundamental que estaba ausente

en el movimiento: un claro carácter de clase que pudiera dar a los análisis y a las lecturas de la realidad una perspectiva más realista, insertada en el marco de la lucha de clases. Sin esa perspectiva, las posibilidades de prosperar eran muy complicadas.

Este hecho se evidenció en lo que marcaría un punto de inflexión (sin profundizar aquí pues este artículo no tiene ese objetivo): el debate sobre si había que relacionarse o no con las organizaciones sindicales y más en concreto, cómo tenía que relacionarse con los trabajadores inmersos en conflictos laborales y ya previamente organizados en estructuras sindicales (fueran estas las que fueran).

La parte del grupo que apostó por relacionarse con los trabajadores y con las organizaciones sindicales en las que estaban encuadrados fue la que originariamente fundó la Asamblea Interprofesional, estructura que, sin eludir la crítica a las prácticas sindicales burocratizadas que se han convertido en hegemónicas a lo largo de los últimos 30 años (con elementos como el clientelismo y el oportunismo y con el fomento de la creencia en la posibilidad de conciliación de intereses entre la patronal y la clase obrera sin entender que lo que sucede es que estos quedan supeditados a la explotación capitalista), entendía que el escenario requería no de un proceso principalmente orientado a demoler estas organizaciones sino que al contrario lo que exigía era un proceso de rearme en los niveles ideológico y político de los trabajadores organizados en estas estructuras en particular y de la clase trabajadora a nivel general que se tradujera en aumento de la combatividad y del nivel de conciencia de la clase obrera: nuestra debilidad no estaba tanto en nuestras organizaciones sindicales sino que era la escasa representatividad de estas en una práctica fragmentada en lo organizativo y debilitada en lo combativo, con poca o nula capacidad de actuar unitariamente ante los ataques de la clase capitalista al conjunto de la clase trabajadora y de las clases populares.

No se trataba, pues, por parte de la Asamblea Interprofesional, de aspirar a sustituir a las organizaciones sindicales ya existentes sino de provocar un punto de encuentro donde lo mejor de las prácticas de estas organizaciones pudiera ponerse en común para que trabajadores

organizados en una u otra estructura sindical pudieran aprender unos de otros y practicar de forma activa la solidaridad de clase, de manera que pudieran apoyarse unos trabajadores a otros, superando la enorme fragmentación sindical existente en la ciudad.

Esta es una idea que es fundamental recalcar porque no existía ni existe nada parecido en la ciudad de Granada: un lugar donde puedan encontrarse trabajadores organizados en diferentes sindicatos o sin organizar sindicalmente para colectivamente abordar la manera de apoyarse unos a otros en sus conflictos laborales, rompiendo con la lógica que a veces los propios sindicatos desarrollan de aislar los conflictos laborales: se trataba de recomponer la unidad de la clase por la base a partir de la unificación de las luchas, superando la lógica de «mi conflicto» por la lógica de «nuestros conflictos» para no dejar que ningún conflicto, estuviera abanderado por quien fuera, se perdiera por quedarse aislado, porque sí había una clara conciencia de que cuando un conflicto se ganaba, ganaba el conjunto de la clase trabajadora y eso dejaba una huella y si se perdía, perdía el conjunto de la clase y esto también dejaba una huella: «si ganamos, ganamos todos y si perdemos, perdemos todos» era la consigna. Esta consigna reflejaba de forma sencilla la idea de cómo funciona la patronal: ante la percepción de debilidad en la clase obrera, unas empresas se copian de otras, se generalizan las situaciones de abuso y se extienden las prácticas que privan a los trabajadores de sus derechos.

### III. ¿Quién compone la Asamblea Interprofesional?

La Asamblea Interprofesional es un espacio abierto en el que pueden colaborar trabajadores afiliados a diferentes sindicatos o sin afiliarse, con empleo o sin empleo. El nexo de unión es el de identificarse con una serie de prácticas que describiremos más adelante y la participación en el espacio de encuentro que es la asamblea en el que se reflexiona y se diseña la actuación colectiva para intervenir y apoyar en los diferentes conflictos laborales en los que están inmersos los componentes de la Asamblea Interprofesional o que son apoyados por esta.

El núcleo central, y más estable, de la Asamblea Interprofesional está conformado por trabajadores de diferentes sectores laborales (hostelería, construcción, servicios y enseñanza entre otros) que combinan una amplia experiencia. En algunos casos esa experiencia es fruto de su organización en diferentes sindicatos (como el Sindicato Andaluz de Trabajadores o Comisiones Obreras por ejemplo) y en organizaciones políticas como el Partido Comunista de los Pueblos de España (PCPE), Izquierda Anticapitalista Revolucionaria (IZAR), los Colectivos de Jóvenes Comunistas (CJC) o la Unión de Juventudes Comunistas de España (UJCE). Pero también, forma parte de este núcleo duro trabajadores desempleados, organizados en la Plataforma de Desempleados de Granada porque la Asamblea se entiende como un espacio de construcción colectiva de la clase obrera donde se encuentran trabajadores que en ese momento pueden o no tener empleo, estableciéndose así el elemento de la clase como hilo unificador que hilvana, precisamente, esa unidad de clase. Así la lucha contra el paro y el desempleo no se sitúa sólo en el plano de la lucha contra los despidos sino que se proyecta en un radio más amplio. Trabajadores participantes en otros colectivos sociales también contribuyen: es el caso de El Colectivo de la Ribera, amén de jóvenes trabajadores que se encuentran todavía terminando sus estudios, organizados en sindicatos estudiantiles como el Frente de Estudiantes –Bloque de Lucha Estudiantil de Granada o el CSE (Coordinadora Sindical Estudiantil).

Este núcleo es el que participa de una forma más estable y consciente, sosteniendo el funcionamiento de la Asamblea Interprofesional y dinamizándola. Sin embargo cuenta con otros muchos apoyos, de trabajadores en activo o desempleados, que en algún momento entraron en contacto con la Asamblea Interprofesional a través del apoyo que esta les prestó en algún conflicto laboral. Estos trabajadores, sin implicarse en el trabajo cotidiano, han seguido ligados a la misma, prestando diferentes tareas de apoyo y colaborando en acciones o actos más puntuales.

Así contamos con relaciones y con la colaboración para tareas concretas de trabajadores de otras empresas como Telefónica,

el Parque de las Ciencias (instalación asociada al campo cultural y de divulgación científica), McDonald's, Rober (empresa de autobuses del servicio municipal), Acisa (empresa de mantenimiento de los servicios de semáforos de la ciudad de Granada), Inagra (empresa que presta el servicio de recogida de basuras en la ciudad), Cetursa (Empresa que presta servicio en la estación de esquí de Sierra Nevada), Ebone (empresa de servicios en instalaciones deportivas como las piscinas municipales), etc., manteniendo relaciones con trabajadores organizados en otras estructuras sindicales como Comisiones de Base (Co.bas), la Confederación General del Trabajo (CGT) o USTEA (Unión Sindical de Trabajadores en Andalucía).

Estas relaciones se han ido tejiendo a través de la unidad y la confianza construida en luchas concretas, creando las bases para una historia común y una práctica colectiva que gira alrededor de esas luchas. En este proceso ha jugado un papel fundamental la práctica activa de la solidaridad por parte de la Asamblea Interprofesional que ha facilitado la construcción de análisis en común para la coyuntura actual donde aparecieran elementos como las fortalezas y debilidades de una plantilla, las de la patronal de un sector, los tiempos para actuar y los tiempos para aguardar, las acciones a realizar abiertamente por los trabajadores o con la mediación de apoyos externos, la necesidad de empujar en tal o cual sector así como la forma de construir alianzas para unificar las luchas laborales de los trabajadores con las luchas contra los desahucios o contra la represión y las legislaciones más restrictivas además de las maneras de socializar y extender un conflicto para que no quede aislado.

#### IV. Trayectoria

La Asamblea Interprofesional ha cumplido su tercer aniversario y en ese tiempo ha pasado por diferentes situaciones y momentos sufriendo diferentes altibajos aunque ha conservado siempre un núcleo militante que ha garantizado su continuidad de línea y de trabajo. No por nada ha sido capaz de crear y mantener un periódico mensual, El Megáfono, del que en el momento de escribir este artículo (diciembre de 2015) van ya 33 números.

En todo este tiempo han sido numerosos los conflictos laborales en los que ha intervenido prestando apoyo de diverso tipo y en diferentes formas. A saber: a) Participando de forma directa en las movilizaciones de los trabajadores, apoyando sus manifestaciones, concentraciones, piquetes, etc. b) Divulgando y sirviendo de caja de resonancia de las movilizaciones de los trabajadores (a través de campañas de agitación, repartiendo octavillas, pegando carteles, publicando noticias en el periódico El Megáfono, usando las redes, organizando charlas, etc.) contribuyendo a romper el aislamiento de los conflictos, socializar los mismos y tejer redes de solidaridad y apoyo. c) En línea con las dos anteriores realizando actividades orientadas a sostener las luchas recaudando fondos económicos para mantener cajas de resistencia y evitar que las luchas se agoten.

El conjunto de conflictos en los que se ha intervenido no ha tenido un carácter exclusivamente local ni sectorial. Se desarrollaron acciones de apoyo a favor de los trabajadores de Panrico de la factoría de Santa Perpetua de Mogoda, en Barcelona, para apoyar a los trabajadores de Coca-Cola de Fuenlabrada, en Madrid, o se viajó a Córdoba para apoyar a la lucha de los trabajadores de McDonald's El Brillante contra los despidos. Se apoyó a los trabajadores despedidos de Lobeca y de la empresa Siles en sus reivindicaciones para reclamar las nóminas impagadas y una solución ante su situación. Se apoyó a los trabajadores de la empresa Queronea, subcontrata del Parque de las Ciencias, en su lucha contra los impagos de esta y por conseguir la subrogación de la plantilla cuando esta empresa fue sustituida por ManPower. En este conflicto la Asamblea Interprofesional trabajó incansablemente para dar cobertura a sus movilizaciones y jornadas de huelga generando la confluencia entre dos movimientos aparentemente tan dispares y separados como era el de los trabajadores por sus derechos y el de Stop Desahucios Granada 15M. Se ha apoyado a los trabajadores de McDonald's Estación, en Granada, en sus movilizaciones contra los despidos y por la readmisión de trabajadores represaliados y de igual manera se hizo con los trabajadores despedidos en el restaurante Jardines Alberto que desarrollaron una campaña de piquetes a la puerta del



establecimiento que se prolongó durante meses y que se saldó con la readmisión de los trabajadores que participaron activamente en la lucha. Y no ha quedado ahí la cosa: también se ha apoyado a los trabajadores en conflictos más pequeños en los que el número de trabajadores implicados era mínimo: fue, por ejemplo, el caso de la movilización en Frutería Gonzalo contra los abusos patronales y por el cumplimiento del convenio, donde sólo un trabajador de la empresa estaba implicado.

Luchas con los trabajadores de la empresa de transporte Rober, con los empleados del Centro de Lenguas Modernas, con los del Centro Albayzin y de Telefónica, por el convenio de la hostelería y en los piquetes de los trabajadores de correos en el Centro Logístico de Granada son otros ejemplos de conflictos locales y no locales donde se ha estado junto a los trabajadores implicados con una línea siempre clara: evitar que el conflicto se agote por quedar aislado; promover que este se socialice a través de la apertura del mismo a otros trabajadores (con el eje fundamental de la asamblea de trabajadores que crea y genera espacios de encuentro, de discusión y decisión con otros trabajadores dispuestos a batirse solidariamente por otros) para entender los conflictos laborales desde una perspectiva amplia con una lógica colectiva y de clase y no bajo una visión de un «conflicto individual».

Los conflictos mencionados anteriormente han implicado a decenas y centenares de trabajadores de diferentes empresas lo que supone ya en sí un éxito. Pero a esto hay que sumar que son trabajadores sin estar encuadrados en ningún sindicato u organizados en diferentes opciones sindicales: CCOO, UGT, CGT, USTEA, SAT, Co.bas, etc.: la Asamblea Interprofesional ha funcionado en la práctica como un espacio de socialización de los conflictos laborales y de recomposición de la unidad de la clase trabajadora, sembrando la solidaridad de clase entre los trabajadores implicados ante la fragmentación y dispersión en la que se encuentran los trabajadores con respecto a fuerzas y organizativo.

Sin embargo este apartado estaría incompleto si no mencionáramos otro de los puntales de nuestra actividad: el apoyo a los colectivos de trabajadores desempleados que se organizan

para luchar contra el paro y por la mejora de sus condiciones de vida. A raíz de la participación de parados y miembros de asociaciones de desempleados, se observó la necesidad de que tuvieran un espacio propio, más fuerte en el que, sin desligarse de la Asamblea Interprofesional, pudiera abordarse de manera central el diseño y realización de acciones e iniciativas más directamente relacionadas con el paro (la realidad en muchos casos era que los conflictos laborales copaban las tareas y energías de la Asamblea sin que se pudiera abarcar todo con la necesaria energía): la lucha contra el paro no debía ir a remolque sino que tenía que tener un carácter protagonista. Fruto de esta reflexión se ayudó a crear la Plataforma de Desempleados de Granada y se apostó por apoyar la coordinación con otras asambleas de desempleados de Granada y provincia (algunas de ellas con un largo y fructuoso recorrido) para facilitar y promover el aprendizaje y la colaboración de unas con otras.

Por señalar alguno de los éxitos conseguidos mencionaremos la aprobación por parte del pleno municipal del ayuntamiento de Granada de una moción a favor de creación de un bono-bus para los desempleados. Este logro fue fruto de la movilización de la Plataforma de Desempleados y de la realización de acciones durante meses a través del reparto de octavillas, la realización de concentraciones por citar algunas. Evidentemente resta por ver cómo se implementará esta medida (en un escenario que cambia con mucha rapidez y donde las mociones se aprueban para meterlas inmediatamente en un cajón) pero es un hecho que sólo la constancia de estos trabajadores desempleados ha permitido ir removiendo los diferentes obstáculos y oposiciones que había.

## V. Funcionamiento

La Asamblea Interprofesional a lo largo de su tiempo de vida ha ido avanzando en el establecimiento de un determinado patrón de funcionamiento que se ha convertido en el esquema habitual para el desarrollo de nuestro trabajo.

La Asamblea tiene reuniones (todas ellas abiertas) cada dos semanas, en domingo por la tarde (para facilitar la asistencia del mayor

número de trabajadores posible). La duración de estas reuniones se intenta que no exceda las dos horas en ningún caso. Hay siempre una serie de puntos comunes: se tratan los nuevos conflictos laborales que han llegado a la Asamblea, trasladados por los propios trabajadores implicados, o de los que se ha tenido noticia, para reflexionar sobre la mejor manera de intervenir para impulsar la lucha de los trabajadores; para los conflictos en los que ya estamos inmersos, se analiza su evolución desde la anterior reunión y se valora cómo ha servido lo planificado en la reunión anterior. En estos puntos se intenta que estén presentes siempre trabajadores de estos conflictos para que la actuación se coordine de la mejor manera posible, trasladando siempre a los trabajadores en conflicto la importancia de que ellos, como protagonistas, sean los que acudan a las reuniones a contar su experiencia y poder así debatir y acordar de la manera más directa posible las acciones de apoyo necesarias. Cuando acudan trabajadores que no han tenido contacto previo con la Interprofesional, se les explica brevemente el funcionamiento de la misma y la lógica que la sustenta, haciendo especial hincapié en el sentido y objetivo global de la misma.

También se aborda en cada reunión, la construcción del periódico que desde la asamblea se elabora. En una reunión se determinan los posibles contenidos a incluir (atendiendo a los conflictos laborales presentes y a las movilizaciones que hay previstas en la ciudad, a temas concretos que tengan que ser abordados y que tengan un carácter más general o no local) y en otra reunión se organiza la distribución del periódico para garantizar que llegue a todos los lugares previstos.

A partir de ahí la estructura de la reunión puede variar según las necesidades: se informa de movilizaciones, se trasladan temas relacionados con la participación o apoyo a iniciativas de otros movimientos u organizaciones como por ejemplo Stop Desahucios Granada 15M con el que hay una estrecha relación porque se tiene asumido que un gran número de casos que llegan al grupo Stop Desahucios tienen su origen en la pérdida del puesto de trabajo con los ERE y las bajadas salariales junto con la pérdida de derechos por lo que la lógica de luchar contra los desahucios pasa por luchar contra los despidos y por los derechos

laborales (por ello se intenta apoyar siempre las campañas que se realizan desde Stop Desahucios Granada 15M al tiempo que en numerosas acciones de la Asamblea Interprofesional o que esta apoya, tienen presencia activa participantes en el movimiento antidesahucios.

Además siempre se intenta hacer balance del trabajo realizado entre una reunión y otra, se plantea y diseña la organización de actos y el resultado de los mismos (charlas con trabajadores inmersos en conflictos, comidas solidarias, campañas de agitación para apoyar y sostener las luchas, etc.).

De aquí se deduce que las reuniones, son fundamentalmente prácticas: se trata de diseñar el trabajo que hay que realizar fuera de las reuniones (no es simplemente compartir experiencias); se trata de coordinar las movilizaciones intentando poner en contacto unas con otras, evitando que se solapen sino al contrario, intentando que pueden confluir y sumarse fuerzas para apoyarse unas a otras, ganando en contundencia y fuerza; se intenta además trabajar para dar difusión a las movilizaciones apoyando o creando campañas de agitación que les den soporte y además se participa de forma organizada en las movilizaciones (concentraciones, manifestaciones, asambleas de trabajadores a las que se nos invita) para intentar impulsar y potenciar esas movilizaciones, poniendo en contacto a unos trabajadores con otros (del mismo sector o de diferentes sectores con empresas en conflicto).

No queremos cerrar este apartado sin añadir algunos elementos en relación al periódico editado por la Asamblea Interprofesional y al que ya nos hemos referido anteriormente.

*El Megáfono*, que así se llama, sirve como una herramienta para el desarrollo de los objetivos de la Asamblea Interprofesional. Actúa como medio para difundir movilizaciones y acciones de los trabajadores y de diferentes colectivos; sirve para romper el bloqueo informativo en el que en muchos casos se intenta llevar a los conflictos; permite socializar estos conflictos a través de artículos que son escritos preferentemente por los propios trabajadores afectados y cumple también un papel para enseñarnos unos a otros de lo que hacemos, de lo que nos funciona y de lo que no. En ese sentido es una herramienta para educarnos colectivamente: las secciones de

asesoría jurídica van en esa línea. Por último, en este intento de unificación de luchas colectivos como Stop Desahucios Granada 15M tienen un espacio propio para desarrollar los temas que necesitan.

Esta forma de estructurar el periódico que como megáfono sirve para amplificar el eco de las luchas que se están desarrollando responde a una lógica (que desarrollaremos más adelante) que en esencia es la de unificar las luchas como mejor medio para obtener victorias. El periódico se distribuye por redes pero también en papel en diferentes centros de trabajo, por parte de los propios trabajadores de esas empresas y que tienen relación con la Interprofesional, normalmente por haber sido apoyados en algún conflicto por la Asamblea de manera que se han comenzado a tejer ciertos lazos de unión y de cooperación.

Mención a parte merece la última iniciativa impulsada desde la Asamblea Interprofesional en la que se condensan todas las ideas expuestas hasta ahora: la constitución de un comité de apoyo e intervención cuya finalidad es la de poder intervenir de forma preventiva en una empresa para evitar la realización de despidos o de abusos patronales. Para ello el comité actúa siempre de forma coordinada con los trabajadores de la empresa, presentándose en esta y pidiendo entrevistarse con el jefe o el encargado del negocio para transmitirle la idea básica de la existencia de estructuras de apoyo y solidaridad entre los trabajadores de manera que asuman que aquellos trabajadores a los que amenazan no están solos y aislados sino que están respaldados por diferentes colectivos y organizaciones. Por ello en el comité (de composición variable en número de personas y en las personas concretas) se integran trabajadores de diferentes espacios, organizaciones, sindicatos y colectivos porque lo que se pretende es visibilizar frente al patrón la idea de que esos trabajadores no están solos y en caso de ser despedidos o presionados habrá una respuesta colectiva, contundente y sostenida en el tiempo de manera que el ataque a esos trabajadores no quedará sin respuesta.

Por el momento esta iniciativa está arrancando pero ya ha sido puesta en práctica en distintas ocasiones con resultados que se han manifestado como positivos por la reacción provocada en la patronal del conflicto que se ha mostrado

dispuesta a la negociación después de esta intervención y cuando no ha sido así ha facilitado la actuación coordinada de los colectivos y organizaciones de las personas integradas en el comité.

## V. Dificultades

Es evidente que el camino de la Asamblea Interprofesional tiene ya un cierto recorrido y es también claro que este no ha estado exento de dificultades y problemas algunos de los cuales aún no se han podido resolver de forma satisfactoria. Vamos a señalar algunas de estas dificultades de las que somos plenamente conscientes.

En primer lugar afrontamos una dificultad que se repite en muchos espacios: la dificultad para que los trabajadores, una vez finalizado su conflicto, se incorporen activamente dentro de la Asamblea Interprofesional, participando de las reuniones y de la construcción de esta. El volumen de trabajadores que han pasado por la asamblea es bastante grande y sin embargo, el volumen de los que se han quedado es mucho más reducido. Cuando los conflictos se han extendido en el tiempo, alargándose, siempre ha sido más fácil que se quedaran que en los conflictos más cortos o en aquellos donde ha habido un apoyo más puntual.

En segundo lugar y relacionado con esto, tenemos dificultades para diseñar espacios y crear condiciones de participación donde puedan encontrarse cómodos y puedan resultar útiles trabajadores de muy distintas condiciones y posibilidades (tanto respecto a horarios y disponibilidad temporal como respecto a compromiso -aunque ambos factores están relacionados-) y que no necesariamente destaquen por su elevado grado de politización. Este es un reto fundamental que estamos intentando afrontar para acelerar todo lo posible la dinámica de crecimiento en los niveles político e ideológico de estos trabajadores.

En tercer lugar encontramos una dificultad que tiene que ver con las propias condiciones de los sindicatos y de su práctica que con frecuencia se basa en una estrategia no de socializar el conflicto sino al contrario de aislarlo para «no perder el control» de la plantilla. Esto hace que en muchas situaciones, son las organizaciones sindicales



las que perciben a la Asamblea Interprofesional como un sujeto extraño y sospechoso, del que hay que mantenerse y al que hay que mantener a distancia. Relacionado con esto y en muchos casos, encontramos una reacción por parte de los trabajadores (por otro lado entendible) de desconfianza o de considerar nuestra labor como algo ajeno y extraño a ellos. Esta visión desconfiada frente a unas prácticas que en los años 60 no eran extraordinarias sino que se habían convertido en norma (era el sindicalismo practicado por las antiguas comisiones obreras de los años 60) tiene que ver con las prácticas sindicales instauradas en los últimos años.

Estas dificultades suponen algunos de los retos que tenemos que enfrentar para el futuro.

## VI. Lógicas que mueven a la Asamblea

Con lo dicho hasta ahora, es evidente que ya hemos adelantado algunas de las lógicas que sustentan a la propia asamblea pero no queremos dejar de insistir, a riesgo de parecer repetitivos, en ellas. Entendemos que las luchas de los trabajadores no se pueden circunscribir al centro de trabajo exclusivamente (en el caso del que lo tiene) por diversas razones. Una, porque las posibilidades de ganar un conflicto, aislándose del sector, de los trabajadores de otros sectores y de los movimientos, se ven enormemente reducidas, y sobre todo en empresas pequeñas o medianas, donde el número de trabajadores no es suficiente para que los medios de comunicación se fijen en él, y por lo tanto, al patrón le es más fácil silenciar los acontecimientos, o como hacen de manera recurrente, simplemente esfumarse. Por otro lado, los intereses y derechos de los trabajadores no se limitan al marco estrictamente laboral, si no que necesitan de un techo digno y el acceso a los suministros vitales básicos (relacionado con Stop Desahucios Granada 15M), de una libertad de expresión y socialización (relacionado con Stop Represión) puesta en peligro por la ley de seguridad ciudadana. Se requiere por lo tanto de la combinación del elemento de clase y el elemento territorial de manera que ambos estén insertados en una lógica coherente.

El concepto de solidaridad es fundamental, pero siempre que sea bien entendido (e igualmente bien explicado). Existe, como hemos señalado,

un denominador común en los intereses que comparte toda la clase trabajadora (cuya identidad como clase hay que recomponer). Tras un despido o con las bajadas salariales vienen los desahucios o la imposibilidad de pagar la luz o el agua; el paro masivo no ayuda a mantener a flote a los negocios de los pequeños comerciantes; el que lucha desde un puesto de trabajo hoy, mañana puede tener que luchar desde la cola del paro y viceversa.

Por ello la lógica sustentada en el concepto de solidaridad es fundamental. Actuando a partir de ella, a su eficacia y su potencia nos da una fuerza que nadie puede arrebatarnos. No por nada y para poner freno a estas muestras dentro del movimiento obrero se han establecido trabas en el ámbito legal a las huelgas de solidaridad: pensemos en una huelga indefinida: es solidario el acompañamiento emocional, las notas públicas y manifiestos de apoyo, las recolectas, etc. Pero tenemos que ir más allá, la solidaridad tiene que planificarse colectivamente, tiene que materializarse en el tiempo y en el espacio, tanto como sea necesario para asegurar una victoria del conflicto. Una huelga indefinida no puede perderse. Los efectos directos para los trabajadores afectados son demoledores, y los colaterales para el conjunto de la clase trabajadora nos debilitan y nos dejan en peor posición para seguir afrontando las luchas.

Esta solidaridad, que busca la unión de la clase trabajadora en sus distintas luchas, haciendo hincapié en el seno de la actividad productiva no puede, por tanto, hacer distinciones en función de la afiliación sindical de los trabajadores. La Asamblea tiene claro, que por encima de las diferencias que se tienen con cúpulas sindicales y el pactismo, así como con determinadas prácticas sindicales que van en detrimento de la emancipación de la clase obrera, por encima de todo eso, insistimos, están los millones de trabajadores afiliados a uno u otro sindicato, y que por tanto, tenemos que contar con ellos, con las bases, con los protagonistas de la historia del movimiento obrero, apoyarlo en sus luchas sin alejarlos del sindicalismo, todo lo contrario, reconstruyendo lo mejor de nuestras prácticas sindicales y dinámicas que puedan romper con la estructura burocratizada, vertical, pactista y destructora de la conciencia de clase.



## VII. Retos futuros

Para terminar, simplemente queremos señalar algunos retos que, desde la Asamblea Interprofesional, son necesarios afrontar para poder seguir avanzando.

En primer lugar es necesario aumentar los niveles de participación tanto en implicación como en extensión (con cada vez más trabajadores de más sectores implicados). Ello pasará, entre otras cosas, por ser capaces de diseñar formas de participación abiertas, al tiempo que comprometidas, que permitan acoger a cada vez más trabajadores. Conseguir esto implicará insistir en la necesidad del desarrollo de una conciencia de clase que se proyecte hacia la constancia y la permanencia en una estructura como la Asamblea Interprofesional que tiene que ser un instrumento de la clase trabajadora.

En segundo lugar y relacionado con la extensión: esta tiene que abordarse desde una doble perspectiva: en el ámbito local, en la ciudad de Granada pero sin renunciar a establecer conexiones y «exportar» el modelo a otros lugares (a través de la colaboración y cooperación con otros colectivos y organizaciones además de apoyando luchas concretas de otros lugares). Aquí tenemos que destacar que la Asamblea podrá contribuir a unificar las luchas sólo si consigue tomar cuerpo de manera que pueda ser útil para elevar la conciencia de clase de manera que se

avance también en la idea y en la necesidad de la emancipación de la clase trabajadora de la clase capitalista para superar así la explotación.

En tercer lugar, la extensión tiene que entenderse dentro de la lógica básica de practicar la solidaridad obrera y unificar las luchas, recomponiendo las bases de lo que históricamente ha sido el movimiento obrero. Todo el trabajo tiene que tener siempre presente esta perspectiva.

En cuarto lugar la clave de unificar las luchas no puede dejar de lado la necesidad de crear espacios de encuentro entre el movimiento obrero (la clase) y el movimiento vecinal (el territorio) abarcando los espacios en los que se desarrolla la vida de la clase trabajadora. Ello implica que tiene que hacerse una apuesta clara por la vinculación entre movimiento barrial y movimiento obrero conectando y relacionando los problemas sociales que afectan a la clase obrera en los lugares donde vive con sus condiciones de trabajo: vivienda, sanidad, educación y otros tantos son aspectos que están marcados por el lugar y barrio donde se vive.

Estos retos implican grandes complejidades y sólo podrán resolverse con un trabajo paciente y muy complejo en fases intermedias que requerirán de determinación y constancia además de inteligencia para poder plantear la actuación más correcta en cada momento.

A ello tenemos que ponernos.