



Editorial Klinamen



RED DE SOLIDARIDAD DE SEATTLE
UNA EXPERIENCIA DE APOYO MUTUO Y ACCIÓN DIRECTA



Primera edición: Diciembre de 2012

Edición a cargo de: **Editorial Klinamen:**

www.editorialklinamen.org

editorialklinamen@gmail.com

Coste de producción por ejemplar: 1,70 €

- Invitamos a la reproducción total o parcial del presente texto para su debate y/o difusión no comercial.

EDITORIAL KLINAMEN

Nuestra forma de funcionamiento es horizontal, siendo la asamblea el camino que hemos elegido para sacar este proyecto adelante.

Experiencias ajenas nos han demostrado que no es posible conjugar el proyecto político y la remuneración económica: algo difícilmente puede ser negocio e instrumento de lucha a la vez. Por eso este no es un proyecto editorial comercial, sino autónomo y libertario. Cada euro conseguido es reinvertido en una nueva propuesta de edición o en apoyar otras luchas revolucionarias.

Entre nuestros objetivos están:

- Facilitar el acceso a nuestros libros con una política de precios que esté al alcance de cualquier persona que desee adquirir algunas de nuestras publicaciones. Salvo las excepciones indicadas, el precio de los libros siempre triplica el precio de producción.
- Recuperar la memoria histórica: rehacer los eslabones con nuestro pasado más cercano para aprender de los errores y aciertos de los procesos revolucionarios de los que nos sentimos herederos, y en los que muchos se han quedado en el camino.
- Intentar dar voz a mucha gente anónima que lucha a diario en diferentes lugares del mundo por la liquidación social y por lo que les pertenece: su vida en libertad.
- Dar a conocer diferentes análisis entre los movimientos revolucionarios: análisis que nos permitan golpear más fuerte y defendernos de quien desee quitarnos las fuerzas para seguir.
- Generar un pensamiento crítico abriendo la cota fuera de nuestras fronteras ideológicas, trataremos de lanzar un mensaje anticapitalista dentro y fuera del círculo de “l@s convencid@s”.



Prólogo

Con la edición de este libro queremos poner de manifiesto nuestra apuesta por volver a lo más primario y real de la lucha de clases: el fortalecimiento y la consolidación de la propia conciencia y la práctica real de la solidaridad y el apoyo mutuo.

Apoyo mutuo es un término muy usado en las extensas bibliotecas de los movimientos anarquistas, pero muy pocas veces practicado de forma bidireccional en la praxis cotidiana. Aun siendo uno de los pilares sobre los que cualquier sociedad debería construirse, muchas veces queda sepultado entre las inercias que fomenta la ansiedad por la opulencia y el egoísmo, lamentablemente extendidos en la sociedad occidental.

Cuando hablamos de la Red de Solidaridad de Seattle (*SeaSol*) como organización que apuesta por una práctica basada en el apoyo mutuo, la acción directa y la horizontalidad, hablamos de una red de personas que, más allá de sus objetivos concretos, están transgrediendo muchas de las normas impuestas, rompiendo con muchos valores fundamentales de la sociedad capitalista. Partiendo de la humilde premisa de que unos pocos no pueden pero muchos sí, entendemos que solo podremos llegar a una situación cercana a la revolución

social cuando consigamos dotarnos de la suficiente conciencia de clase para plantear una alternativa práctica real sin intermediarios ni jerarquías al poder establecido, y para ello creemos que tenemos que extender nuestros valores, como un virus, a través de la práctica cotidiana, enfrentando los problemas comunes que todos los proletarios tenemos. Se trata de practicar la lucha de clases, aun sin ponerle nombre, de juntarnos entre los iguales para solucionar nuestros problemas, sin intermediarios y generando una corriente solidaria que fortalezca los lazos entre las personas que comparten la misma condición de explotadas en esta sociedad.

Sabemos que este tipo de redes de solidaridad trabajan a muy pequeña escala y que no tienen na perspectiva revolucionaria en sus objetivos diarios, pero las consideramos un buen punto de partida en un momento en el que llevamos años perdidos en grandes objetivos abstractos, muchos de ellos muy loables y necesarios, pero que pocas veces se materializan más allá de nuestros propios egos, perdidos en un mar de contradicciones. Creemos que es un buen momento para intentar sumarnos a las prácticas reales, que muchas veces están basadas comparten valores y métodos propios del anarquismo, dejando de lado las prácticas autorreferenciales que muchas veces no tienen otro objetivo que la satisfacción personal de quienes las realizan, al ser acciones espectaculares o desconectadas del mundo real.

Obviamente, esto solo es un intento más, otro pilar desde donde golpear al capitalismo. Solo desde una práctica real, directa e integral podremos empezar a plantear un problema serio al capitalismo, más allá de sus propias fisuras, que actualmente hacen que se tambalee y se retuerza en sí mismo. Por eso apostamos por denunciar, golpear y trabajar de muchas formas: hacia dentro y hacia fuera, construyendo y sabotando, concienciando y aprendiendo, sin olvidar la autocrítica y el debate pero afrontando los nuevos escenarios que nos plantea la lucha de clases en una sociedad que se transforma vertiginosamente en este principio de siglo.

El motivo principal de editar estos tres textos es el de presentar un proyecto real que se está llevando a cabo desde 2007 en Seattle, y que desde entonces se ha extendido a otras ciudades de Estados Unidos, que, con sus errores y aciertos, está traspasando la barrera del gueto y enfrentándose a los problemas y contradicciones que nos depara la lucha de clases en la sociedad capitalista.

Nos resulta curioso el paralelismo entre Estados Unidos y Europa en cuanto a los problemas y decadencias de las minorías revolucionarias. Aun en sociedades bastante diferentes, básicamente nos encontramos con los mismos problemas, las mismas dudas y reflexiones similares. Creemos que esto demuestra que el problema principal radica en el propio modelo de lucha autorreferencial y de

cotas muy alejadas de lo cotidiano. Modelos extremadamente ortodoxos en su mayoría y que son incapaces de flexibilizar sus prácticas sin perder radicalidad.

Anclados muchas veces en la “rebeldía juvenil” o en prácticas planteadas por nuestros antepasados revolucionarios, vemos cómo en pocas ocasiones conseguimos conectar con lo cotidiano, con conflictos reales, aparentemente alejados de nuestro discurso por el mero hecho de no encajar en el arquetipo, en muchas ocasiones superficial, en el cual nos desenvolvemos de maravilla, pero que, sin embargo, guardan muchas similitudes con nuestros principios y planteamientos.

Uno de los rasgos de esta experiencia de SeaSol que nos interesa más remarcar es el valor y uso que le dan a la ESTRATEGIA. Como durante muchos años han repetido muchos compañeros¹, un planteamiento estratégico debería ser básico en cualquier conflicto, pero en muchas ocasiones terminamos funcionando como autómatas sin plantear una estrategia pormenorizada de la situación, algo que el enemigo sí hace. En el libro se ve claramente la importancia que le dan al análisis y al estudio de la situación antes de actuar, pensando no solo en el medio sino en el objetivo a conseguir, planteando y buscando escenarios con posi-

1. Ver, por ejemplo, *Más allá de nuestras narices. Un acercamiento a la estrategia*, del año 2004.

reflexionrevuelta.files.wordpress.com/2010/03/masalla.pdf

bilidad de victoria y que refuercen la confianza y la identidad y cohesión de grupo, facilitando que se extienda el mensaje de que luchando se consiguen cosas. Esto es algo muy básico pero que hoy día se pierde entre la desilusión, el abatimiento y el pensamiento único del “no hay nada que hacer” que impregna el sistema con todo su potencial.

Otro de los rasgos característicos de SeaSol es la utilización, en todas sus estrategias, de la acción directa, en su máxima expresión, desde el primer momento. Es la acción directa entendida como una herramienta de presión válida y de comunicación entre los solidarios y el jefe o casero en cuestión, evitando los intermediarios e interlocutores y dando un ejemplo de lucha fuera del sensacionalismo al que el izquierdismo nos tiene acostumbrados con su palabrería y su actividad espectacular, más dirigida al circo mediático y al proselitismo barato.

Estas redes no son nuevas ni su práctica tampoco; es una relación natural que, a pequeña escala la realizamos en el día a día, entre nuestros amigos y familiares cuando uno de los nuestros tiene un problema. Somos gregarios por naturaleza y practicamos la solidaridad a diario. Simplemente en las redes de solidaridad se le da un carácter de clase que traspasa el concepto de amigo-familiar al de compañero y/o proletario que hoy me necesita a mí y que mañana estará porque seré yo quien lo necesite. Algo tan sencillo y natural como esta práctica

puede parar miles de pequeños ataques que a diario sufrimos las personas explotadas por esta sociedad mercantilizada por el dinero y el trabajo, donde todo cuesta, donde el tiempo y la felicidad están regulados por las relaciones de dominación capitalistas y donde los falsos representantes del pueblo y los trabajadores caminan juntos en el desmantelamiento de la solidaridad y el apoyo mutuo para imponer y mantener el sistema actual.

Al leer la experiencia de SeaSol es inevitable que venga a la mente el ejemplo de la Plataforma de Afectados por la Hipoteca (PAH), al menos en lo que respecta a su lucha por parar desahucios. A pesar de las diferencias que podamos tener, tanto de forma como de fondo, con la PAH, es innegable que la lucha por paralizar desahucios que esta organización ha llevado en los últimos dos años, con la imprescindible ayuda del 15M, constituye una experiencia muy valiosa de la que aprender, tanto en lo positivo como en lo negativo. Queda pendiente esta tarea, quizás para ediciones posteriores.

En nuestra opinión, una red de solidaridad es un medio y no un fin en sí mismo; no pretende crecer y crecer hasta convertirse en un sindicato alternativo de base, sino ser un punto de encuentro desde el que plantear y ganar pequeños conflictos, y desde el cual dar toda la propaganda que se pueda a esas pequeñas victorias. Por supuesto, en un principio será necesario tanto que la red crezca

como que surjan más redes, siendo esto último más importante, pero el objetivo a medio-largo plazo no es que se extiendan las redes en sí, sino las prácticas y la actitud en las que se basan.

Ya por último, queremos destacar la importancia de las relaciones que se crean en este tipo de experiencias, en las que se refuerza la cultura de la solidaridad directa entre personas afectadas y no “afectados” que sienten el conflicto como suyo en un ejemplo de lucha de clases que, como sucede en Seattle, poco a poco se va extendiendo y va cogiendo fuerza y respeto dentro de la población. Esto es muy importante si tenemos en cuenta que el objetivo final de una red de solidaridad no es quedarse sólo en eso, que no es más que una herramienta, sino extender unas prácticas y, sobre todo, una actitud y una cultura de lucha y de apoyo mutuo entre los trabajadores, tanto dentro como fuera del ámbito laboral. Se trata de romper con la cultura del pedir, con la tendencia a buscar mediadores que solucionen los problemas, se trata de empezar a luchar... y a ganar.

Editorial Klinamen



Guía para tejer una red de solidaridad

Guía para tejer con éxito una red de solidaridad en la línea de la Red de Solidaridad de Seattle (SeaSol), escrita por dos organizadores de esta red.

Cold B. y T. Barnacle

1. Introducción

Objetivo de este artículo y público al que va dirigido

La Red de Solidaridad de Seattle (SeaSol a partir de ahora) es una organización de apoyo mutuo, pequeña pero creciente, formada por trabajadores e inquilinos, que lucha por reivindicaciones específicas mediante la acción directa colectiva. Fundada a finales del 2007 por miembros de *Industrial Workers of the World* (IWW), SeaSol funciona de manera horizontal, sus miembros son todos voluntarios y no tiene una autoridad central. Tampoco cuenta con una fuente regular de financiación, a excepción de las pequeñas donaciones individuales. Hemos luchado con éxito contra un amplio abanico de abusos de empresarios y propietarios, incluyendo impago de sueldos, desatención por parte de los caseros, robo de fianzas, cuotas escandalosas y pleitos abusivos.

Los últimos meses hemos recibido multitud de preguntas de compañeros de otras ciudades que querían empezar algo parecido a SeaSol. Nuestro objetivo con este artículo es describir, para quienes quieren construir algo similar, nuestra experiencia: cómo hicimos que SeaSol echara a rodar y siga creciendo.

Queremos que quede claro: escribimos como individuos y no en nombre de la organización.

2. Delimitar el marco de actividad

El reto de delimitar el marco de actividad de un proyecto como éste en sus comienzos

El primer paso al fundar una organización es decidir cuáles son sus objetivos. Cuando empezamos SeaSol, nos empeñamos en dejar claro que su marco de actividad sería muy amplio, y esto ha demostrado ser uno de sus puntos fuertes. El pasado mes luchábamos contra una agencia inmobiliaria, hoy nos encontramos frente a un restaurante por unos sueldos no pagados y el mes que viene podemos estar luchando contra un banco, una compañía de seguros o la administración de un colegio.

Como la gente está tan acostumbrada a organizarse en un solo tema, cuando empezamos era difícil para algunos adaptarse a una organización que no se limitaba sólo a asuntos laborales o temas de vivienda, sino que lidiaba con ambos igualmente, e iba más

allá. También se insistía en restringir el alcance del proyecto a ciertos sectores de la clase obrera, como los más pobres de los pobres, empleados de industrias específicas o ciertos barrios de la ciudad.

Más que convertirnos en especialistas, hemos seguido con nuestro enfoque amplio y flexible que cualquier trabajador o inquilino del área de Seattle se pueda unir y traer su lucha a SeaSol. Esto nos ayuda a atraer a más gente, y mantener un ritmo constante de acción. Esto quiere decir que en lugar de desarrollar identidades como inquilino, vecino del barrio o activista laboral, estamos construyendo un sentido de amplia solidaridad de clase. Significa también que las personas que empezamos el proyecto no nos veíamos como algo separado del grupo que queríamos organizar. Éramos parte de ese grupo.

3. Requisitos previos

Necesidades básicas para poder empezar SeaSol

La gente que quiere saber cómo empezó SeaSol a menudo pregunta si tuvimos financiación, una oficina, o unos amplios conocimientos legales. No disponíamos de nada de eso, y no lo necesitábamos. Sin embargo, hubo unas pocas cosas básicas que sí necesitamos para hacerla funcionar, y son quizás igualmente imprescindibles para cualquiera que desee tejer una red de solidaridad:

Uno o dos organizadores estables. De todos los elementos imprescindibles, éste tiende a ser el más difícil de conseguir. Sin él, cualquier red de solidaridad nueva está condenada. Otros miembros pueden llegar e irse, pero debe haber unos pocos extremadamente dedicados al proyecto, que sean competentes, autoorganizados, capaces de echar un montón de tiempo en el trabajo y que puedan estar con ello durante al menos un par de años. En SeaSol, nos fue de gran ayuda que algunos ya tuviesen experiencia organizativa previa.

Capacidad de reunir al menos 15-20 personas. Este elemento es obvio, pero la gente nueva casi siempre sobreestima la cantidad de personas a la que puede movilizar. Llevar a 15 personas a una acción normalmente requiere que 25 te digan: «Sí, allí estaré».

Para las primeras acciones de SeaSol, antes de establecer una cadena de llamadas, nos bastaba con movilizarnos entre los amigos, los amigos de los amigos, los miembros de la IWW y gente relacionada con otras organizaciones que ya existían. También enviamos correos electrónicos a algunas listas antiguas que quedaban de anteriores proyectos radicales de principios del 2000. Nuestra primera invitación a una acción fue lo único mínimamente interesante que se enviaba a esas listas en mucho tiempo, y esto probablemente contribuyó a lo que entonces consideramos que fue un gran resultado: 23 personas.

Capacidad de encontrar y contactar con trabajadores e inquilinos que tengan conflictos con sus jefes y propietarios. En SeaSol hicimos esto pegando carteles en las paradas de autobús. Consulta el apartado «Empezando luchas» para más información al respecto.

Algunos detalles logísticos. Empezar una red de solidaridad requiere muy poco dinero. Necesitarás un lugar donde reunirte, pero no es necesario alquilar una oficina. El primer año nos reunimos en casa de un organizador. Necesitarás un número de teléfono con contestador, para no tratar de estar «disponibles» cada vez que suena el teléfono (¡no somos trabajadores sociales a sueldo!). Utilizamos un servicio de contestador gratuito que envía mensajes a nuestra lista de correo interna. Necesitarás también una dirección de correo electrónico, una página web y alguien que sepa diseño gráfico para hacer carteles y octavillas.

Un plan para echar a rodar. Puedes estar tentado de lanzar tu red de solidaridad invitando públicamente a todas las personas interesadas a una reunión inicial. Esto puede ser un error. Cuando la dirección de un proyecto no ha quedado firmemente establecida mediante la acción, es muy fácil que pierda el rumbo. En esta etapa inicial, si organizas una gran asamblea que reúna a gente con distintas ideas y agendas, te vas a encontrar seguramente con un montón de confusión y conflictos, y no con

un montón de acción. En SeaSol, nuestro pequeño grupo de afines pasó muchos meses pegando carteles y ganando algunas luchas antes de anunciar públicamente las reuniones, o de organizar cualquier evento público que no fueran acciones.

4. Empezando luchas

Cómo encontramos gente con conflictos laborales o con problemas con sus caseros y hacemos que pasen a formar parte de las campañas de SeaSol

Carteles. Desde el comienzo, nuestra principal vía para encontrar gente nueva con problemas laborales o con sus caseros ha sido pegar carteles en los postes telefónicos. Sobre todo lo hacemos en barrios obreros o áreas industriales en las que trabaja mucha gente. Los lugares más efectivos para encartelar parecen ser las paradas de autobús con mucho tráfico. Alguien que está esperando su autobús se tomará el tiempo para leer un cartel con mayor probabilidad que alguien que pasa por ahí.

El contenido de nuestros carteles es extremadamente simple y directo. Como queremos atraer luchas que podamos ganar con nuestro tamaño y fuerza, nuestros carteles enumeran problemas específicos con los que creemos que podemos lidiar: «¿salarios impagados?» «¿robo de fianza?». Si alguien en ese momento tiene uno de estos problemas, estas palabras pueden atraer su atención.

Los carteles son una forma «pasiva» de llegar a la gente, dado que dejamos la iniciativa al trabajador o inquilino de compartir con nosotros su problema y pedirnos apoyo en lugar de acercarnos a ellos. Esto lo hacemos así por una razón: la gente que ha tomado la iniciativa de ponerse en contacto con nosotros es más probable que esté preparada para jugar un papel activo en una campaña. También el hecho de que se acerquen ellos, y no al revés, hace que sea más fácil para nosotros insistir en algunas condiciones que hay que cumplir para contar con nuestro apoyo. Por ejemplo, deben estar activamente implicados en su propia lucha, unirse a la red de solidaridad y comprometerse a estar ahí para el resto también. Ése es el trato; lo tomas o lo dejas.

Conseguir contactos pegando carteles no es fácil. Al principio, en SeaSol teníamos dudas sobre si alguien nos llamaría algún día. Pasamos muchas semanas trabajando y discutiendo sobre textos y diseños para dos versiones distintas, una para problemas con los jefes y otra para problemas con los caseros. Entonces pegamos unos 300 carteles hasta que recibimos la primera llamada. Los quitaron, así que tuvimos que salir de nuevo a pegarlos.

Definitivamente, hay gente en tu ciudad a la que están exprimiendo. No abandones si no te llaman enseguida. Si sigues pegando carteles una y otra vez en distintos sitios y continúas sin recibir llamadas, entonces plantéate rediseñar el cartel. Según

nuestra experiencia, los carteles más efectivos no se parecen a la propaganda anarquista habitual. Intenta hacerlos con papel de colores brillantes, y asegúrate de que las ideas clave se ven claras para un transeúnte.

Recibir una llamada y organizar la primera reunión. Cuando alguien nos llama informándonos sobre un conflicto con su empresario o casero, el secretario semanal de SeaSol escucha el mensaje del contestador y devuelve la llamada. Entonces pregunta, escucha la historia, explica en qué consiste nuestro grupo y, si tiene sentido, convoca una primera reunión con el afectado, normalmente en un lugar público, como una cafetería. En estas primeras reuniones intentamos estar al menos dos y no más de cuatro miembros de SeaSol presentes, de los cuales al menos uno debe ser un organizador comprometido con experiencia.

Agitación-Educación-Organización. En esta primera reunión, seguimos los pasos clásicos de la organización: «agitar, educar y organizar».

«Agitar», en este caso, no significa dar un discurso. Significa escuchar la historia (incluso aunque ya la hayan contado por teléfono) y hacer preguntas para conocer las peculiaridades de la injusticia que le afecta. Al hablar sobre esto los afectados se «agitan» a sí mismos; en otras palabras, sacan a la superficie las fuerzas emocionales que les hicieron contactar con nosotros en un primer momento.

La reacción emocional al sentirse pisoteado es a menudo extremadamente fuerte, pero la mayoría de las veces la gente entierra estas emociones para poder seguir con su vida cotidiana. Sólo entonces, cuando estas emociones resurgen, la gente estará preparada para afrontar la posiblemente desconocida y temible idea de plantar cara empleando la acción directa.

El siguiente paso, «educar», implica ayudar a entender qué se puede hacer en su situación a través de la acción directa colectiva. Hacemos esto describiendo brevemente cómo funcionan nuestras campañas, con ejemplos reales. Les damos una idea de cómo podría ser su primera acción. No les decimos gilipolleces ni les prometemos que ganaremos su lucha, pero les damos una idea de la estrategia que hay detrás de nuestras campañas, y por qué normalmente funciona. También explicamos otras cuestiones clave que tienen que entender de Sea-Sol, especialmente que esto lo hacemos de manera voluntaria y que no somos un gabinete de abogados o un servicio social.

Para terminar, «organizar» significa ir a lo concreto, a las tareas prácticas que hay que llevar a cabo. ¿Pueden ayudarnos a concretar sus problemas en una reivindicación específica por la que podamos luchar (consultar el apartado «Reivindicaciones» para más información)? Si luchamos por ello, ¿estarán dispuestos a venir a nuestras reunio-

nes semanales para tomar parte en la planificación? ¿Querrán hacerse miembros de la red de solidaridad, recibir llamadas telefónicas para acciones en apoyo a otros trabajadores e inquilinos, y comprometerse a venir siempre que puedan?

¿Cómo se decide si empezar o no una lucha?

Una vez que SeaSol ha tenido la oportunidad de decidir como grupo si toma parte en esa lucha, finalizamos la primera reunión que se mantiene con ellos, normalmente por teléfono, trazando un plan conjunto de acción. Habitualmente esto lo decidimos en nuestras asambleas semanales por medio del voto y se decide por mayoría. Si es muy urgente, utilizamos un proceso de consenso pasivo llamado «la norma de las 24 horas», enviando correos con la propuesta a nuestra lista de correo electrónico. Si nadie pone ninguna objeción en 24 horas, entonces la propuesta es aprobada. Pero la situación no suele ser lo suficientemente urgente como para requerir este proceso, y es básicamente imposible utilizarla para decisiones difíciles (dado que no tendríamos consenso), así que normalmente la decisión de iniciar una lucha puede esperar a la siguiente reunión. Nos aseguramos de no invitar a la persona (o personas) que pide(n) ayuda; de otro modo, se nos haría imposible decir que no.

Utilizamos tres criterios principales a la hora de decidir si empezamos una lucha: ¿tiene suficiente peso para motivar a nuestros miembros y simpati-

zantes?, ¿están los trabajadores/inquilinos afectados dispuestos a participar en la campaña?, ¿podemos ganarla?

La **ganabilidad** es la relación entre dos factores: lo difícil que es que un jefe/casero ceda a las reivindicaciones, frente a cuánto daño podemos hacerle. Por ejemplo: un restaurante que debe a su anterior friegaplatos 500 \$. El restaurante tiene un único local y está en un área turística, en la que los potenciales clientes pueden elegir otro fácilmente. Además, tiene problemas de liquidez.

¿Cuán difícil es que se dé por vencido? Tiene problemas de dinero, así que puede ser difícil que reúna los 500 \$. Por otra parte, esto es siempre una cuestión de prioridades y 500 \$ no es demasiado dinero para un negocio. Si le presionamos lo suficiente, es probable que dé con el dinero.

¿Cuánto daño podemos hacerle? Nuestra capacidad de hacer daño a un jefe o a un casero va desde el «podemos hacerle pasar vergüenza», lo cual es flojo pero aun así a veces útil, al «podemos sacarlo del negocio», lo cual es normalmente lo máximo con lo que podemos amenazar. En el caso real del restaurante del ejemplo, en unos pocos meses de piquete agresivo durante los fines de semana seguramente podríamos haberlo sacarlo del negocio. Después de evaluar la dificultad de la reivindicación frente a cuánto podíamos dañarle, decidimos que ésta era una lucha que se podía ganar. De esta

manera, el propietario del restaurante, tras pasar por las cinco etapas del dolor (negación, enfado, negociación, depresión, aceptación), decidió que no quería arriesgarse a quedar fuera del negocio, y pagó al trabajador.

Cuando pensamos que no podemos ganar una lucha (o no tenemos la capacidad, o hay demasiadas luchas en activo), no la asumimos. Pasar de victoria en victoria mantiene viva la energía del grupo. Quedarse atascado en luchas que no se pueden ganar haría lo contrario. A medida que nos hagamos más fuertes, podremos ganar en el futuro las luchas que ahora no podemos.

5. Reivindicaciones

Formulación y entrega de las reivindicaciones

Formular la reivindicación. Antes de discutir si ganaríamos una lucha en caso de emprenderla, necesitamos saber exactamente cuál es el objetivo. Esto es algo que tiene que surgir durante la primera reunión. Normalmente, cuando alguien se reúne por primera vez con nosotros, tiene un problema con el jefe/casero, pero no tiene una reivindicación concreta. Tenemos que ayudarles a sacar una reivindicación clara, específica y razonable que pueda ser comunicada al jefe/casero, diciéndole exactamente lo que esperamos de ellos para acabar con el problema. La reivindicación debería ser tan simple y concisa como sea posible. A veces es necesario

incluir reivindicaciones múltiples, pero no puede ser una gran lista de la compra. Si la reivindicación no es simple ni está suficientemente justificada, nuestra propia gente no la entenderá o no se sentirá suficientemente fuerte para luchar por ella. Si no es del todo concreta, no quedará claro si hemos ganado o no.

Éste es un ejemplo de una exigencia a un casero mal formulada: «Resuelva los asuntos relacionados con la humedad y el moho que ha ignorado continuamente».

El principal problema aquí es que no es concreta; ¿cómo sabremos cuándo esos problemas han sido solucionados?

Ésta sería una versión mejorada:

«Repare las goteras en la cocina y el cuarto de estar, que están causando problemas de humedad y moho».

Es clara y concreta. No habrá mucha duda sobre si se ha solucionado o no.

Ponerlas por escrito. Cuando presentamos nuestras reivindicaciones, siempre lo hacemos entregando una carta reivindicativa. Si expresásemos verbalmente las reivindicaciones, nos atascaríamos en discusiones con el jefe/casero, que nos confundirían y nos retrasarían. Presentar las reivindicaciones por escrito nos ayuda a evitar esto, y también permite que el grupo decida horizon-

talmente qué mensaje queremos que llegue al jefe/casero, sin riesgo de confusión ni problemas de comunicación.

Obviamente el trabajador/inquilino afectado necesita estar involucrado en el proceso de escritura de la carta reivindicativa, y tiene que estar de acuerdo con la versión final. Sin embargo, esto no significa que escriba lo que quiera. La carta reivindicativa está firmada en nombre de la red de solidaridad, así que tenemos que asegurarnos de que la organización quiere respaldarla y llevar a cabo una campaña que puede ser larga y dura.

Nuestras cartas reivindicativas son muy cortas y van al grano. Esto es a veces un reto, porque a menudo el primer impulso de la persona a la que apoyamos es utilizar esta carta como un medio para expresar toda su rabia contra el jefe/casero, o para presentar largas justificaciones de las reivindicaciones. Tenemos que explicar que, si bien todo esto puede estar muy bien para movilizar a los simpatizantes, decírselo al jefe/casero no va a servir para nada. En la carta, en realidad hay sólo tres cosas que decir: 1) cuál es el problema, 2) qué tiene que hacer el jefe/casero para arreglarlo y 3) cuánto vamos a esperar para la siguiente acción.

Un ejemplo:

23 de octubre del 2010

Sr. Ciro D'onofrio:

Nos hemos enterado de que una exempleada suya, Becky Davis, no ha recibido el sueldo que ganó trabajando para el restaurante Bella Napoli, del cual es usted propietario.

No se le ha pagado un total de 478 \$ después de un mes de empleo. Las razones que se le han dado —pérdida de facturas y de una botella de vino— parecen ser falsas e indefendibles.

Como propietario de esta empresa, creemos que es su responsabilidad asegurarse de que se solucione esta situación, y que su empleada reciba todo el dinero que se le debe. Esperamos que lo haga pronto, en no más de 14 días. De lo contrario, tomaremos cartas en el asunto.

Atentamente,

Becky Davis y la Red de Solidaridad de Seattle

www.seasol.net

info@seasol.net

206-350-8650

Entrega de la demanda

Nuestras luchas siempre empiezan entregando de manera colectiva una carta con la demanda. Reunimos a un grupo de gente, entre 10 y 30, para ir con el trabajador/inquilino afectado y enfrentarse al jefe/casero en su oficina/casa. No es un enfrentamiento violento, pero tampoco es una visita amistosa. El grupo está ahí para llamar la atención del jefe/casero, demostrar que hay un apoyo real tras la demanda, y para que se lo piense dos veces antes de contraatacar. No establecemos conversación, —de hecho, algunas veces estas acciones son totalmente en silencio—. Una vez que todo el grupo se ha reunido frente al jefe/casero, el trabajador/inquilino afectado da un paso adelante, entrega la carta, y entonces nos vamos.

Hay quien dice que sería más rápido y fácil simplemente mandar la carta por correo. En algunos casos puede ser así, en tanto que sería más eficiente, pero no serviría para nuestro objetivo a largo plazo de construir poder popular. Entregar la reivindicación en persona como grupo sirve para construir una sensación de solidaridad, en un sentido que nunca conseguiría el envío de una carta. La gente que toma parte en ello termina sintiéndose personalmente vinculada con la lucha. Esto significa que si el jefe/casero pasa miedo y se retira rápidamente, es una victoria fortalecedora para todo el que participa en la entrega de la demanda. Si el personaje no cede rápido, entonces es mucho más probable que todos los que vinieron tengan ganas de parti-

cipar en las acciones siguientes. Si hacemos llegar las reivindicaciones enviando una carta, las únicas personas que habrán participado en la victoria serán quienes han escrito la carta y la han enviado por correo. Esto no serviría para construir poder popular para el futuro.

Al organizar la acción de entrega de reivindicaciones, no queremos que el jefe/casero sepa que vamos para allá. Sin el elemento sorpresa, la acción tendría un impacto mucho menor. Nuestro objetivo puede incluso ausentarse en ese mismo momento, o llamar a la policía para que nos esté esperando. Esto, de hecho, ocurrió una vez que, tontamente, hicimos un anuncio por Internet en el que nombrábamos la empresa a la que íbamos a presionar. Desde entonces, al anunciar este tipo de acciones siempre nos aseguramos de no nombrar al jefe/casero implicado. A veces les asignamos un nombre en clave.

Estas acciones pueden ser una experiencia tensa para algunos de nosotros; sobre todo para los compañeros nuevos. A medida que nos aproximamos a la oficina/casa, la gente que va delante parece caminar más rápido mientras que los demás se van quedando atrás. Hemos visto que esto da lugar a una situación en la que la persona que va delante llega casi sola a la oficina y, con los nervios, entrega la carta y vuelve antes de que el resto hayan siquiera llegado a la puerta. Obviamente, esto supone un desperdicio de fuerza. Para evitarlo, ahora pedimos

a la gente que va delante que camine más despacio, y la persona que lleva la carta se mantiene al final del grupo hasta que hemos llegado todos. Entonces, una vez que está asegurada la presencia total del grupo, nos abrimos como el mar Rojo para que el que lleva la carta pase y la entregue.

¿Por qué irse sin esperar a que el jefe/casero ceda? Algunos nos han preguntado por qué no nos quedamos simplemente allí hasta que se haya resuelto el problema. Sin duda, a veces esto los asustaría tanto que cederían en el acto. Pero ¿qué ocurre con las otras ocasiones, cuando se ponen tercios y se niegan a dar su brazo a torcer? Para respondernos, todo lo que tendría que hacer sería llamar a la policía y esperar. En un momento llegarían los policías y nos echarían, y con nuestra fuerza actual no seríamos capaces de aguantar mucho. De esta manera perderíamos tiempo en la defensa legal, en lugar de organizar más acciones contra el jefe/casero. Además, al haber empezado nuestra campaña con una acción tan intensa, tendríamos poco margen para aumentar la presión.

Al elegir irnos una vez se le ha dado el mensaje, con la promesa de que vendrán más acciones, mantenemos la iniciativa. En lugar de intentar defender un espacio que no seremos capaces de salvaguardar, nos mantenemos al ataque. Esto dificulta mucho al jefe/casero el contraataque. Estamos allí, frente a él, antes de que sepa qué está ocurriendo, y entonces nos vamos antes de que pueda llamar a la policía.

Nos marchamos dejándole una impresión de fortaleza y pensando qué será lo próximo que hagamos.

Finalmente, dependiendo de la demanda, ni siquiera el jefe/casero pueden siempre satisfacerla en el momento. ¿Qué ocurre con la reparación de un edificio, o un mejor equipamiento de seguridad en el trabajo? En estos casos lo mejor que podríamos sacar sería una promesa escrita, que podrían romper tan pronto como nos hubiéramos ido.

6. Estrategia

Los principios estratégicos básicos empleados en las luchas de SeaSol

Si el jefe/casero no cede antes de nuestra fecha límite, entonces empieza la campaña de presión. A través de una serie constante de acciones, intentamos crear una situación cada vez más desagradable para el jefe/ casero, de la cual la única salida sea satisfacer nuestras reivindicaciones.

No tiene sentido presentar unas reivindicaciones a no ser que estemos preparados para respaldarlas con un plan de acción que pueda forzar al enemigo a ceder. Por tanto, nos planteamos cuáles son los puntos de presión que podemos emplear contra él, a cuánta gente podemos aglutinar, y qué está dispuesta la gente a hacer en esas acciones. Todo esto exige un análisis serio y concienzudo de nuestra propia fuerza.

Nuestra estrategia está basada en la idea fundamental de que el jefe/ casero no cede como resultado de lo que le acabamos de hacer, sino más bien como resultado de su miedo ante lo que pueda pasar después. Así pues, debemos ser capaces de mantener una **escalada de las acciones**, o incrementar la presión con el tiempo, y tenemos que **marcarnos un ritmo** para así poder mantener la lucha el tiempo que dure. Al menos una vez durante la campaña, hacemos una lluvia de ideas con posibles tácticas y las ordenamos de menor a mayor presión. Después diseñamos un plan para establecer la periodicidad y el orden en que deberíamos llevarlas a cabo.

Para ilustrar esto, aquí hay una lista de acciones que realizamos en nuestra lucha contra Propiedades Nelson, desde el principio hasta el fin:

1. Entrega colectiva de las reivindicaciones.
2. Pegada y repegada de carteles con el lema «No alquile aquí», alrededor de muchos de los edificios de este propietario.
3. Discusiones puerta a puerta con inquilinos de Nelson sobre sus derechos.
4. Series de pequeñas concentraciones frente a la oficina de Nelson.
5. Envío de cartas a los vecinos de Nelson, alertándoles de que tenían al lado a un *aún-sin-nombre* casero, y prometiendo volver en masa a discutir el problema en detalle con cada vecino. Nos aseguramos de que el propio Nelson tuviera su copia.

Y entonces, ganamos.

7. Una taxonomía de las tácticas

Crterios para evaluar las tácticas

Para cualquier táctica que podamos utilizar, debemos hacernos estas preguntas:

¿Les hace daño? Por ejemplo, ¿les cuesta dinero?, ¿daña su imagen?, ¿supondrá un problema para su carrera?

¿Nos hace daño? ¿Supone demasiada presión para nuestra gente?, ¿puede suponer detenciones, persecuciones o reivindicaciones judiciales?

¿Podemos movilizar gente para ello?: ¿Atraerá a nuestra gente?, ¿la entenderán?, ¿serán capaces de hacerlo?, ¿está la gente disponible en este momento?

Queremos que todas nuestras acciones sirvan para aumentar la experiencia de la gente, aumentar su confianza, su conocimiento y su radicalización. Queremos actuar de un modo que nos dé fuerza, evitando la debilidad que provoca confiar en burócratas, trabajadores sociales, políticos, abogados y otros «expertos».

Tomamos distintas perspectivas según el objetivo, tratando de ser creativos y flexibles. Las lluvias de ideas son a veces muy divertidas. Los piquetes informativos funcionaron muy bien para el Pita Pit porque era un restaurante conocido, en una zona de paso de mucha gente. No fue tan buena idea para los Apartamentos Capitol, porque era difícil saber cuándo irían a ver el sitio los potenciales inquilinos, sin embargo sí funcionó pegar carteles con la frase «no alquile aquí».

A continuación mostramos algunos tipos de tácticas que SeaSol ha empleado hasta ahora. Cada una tiene sus pros, sus contras y sus consideraciones logísticas.

Repartir panfletos frente al lugar de trabajo.

Los panfletos pueden repartirse a los consumidores, a los trabajadores o a los viandantes. Repartir panfletos tan sólo es un poco menos agresivo que hacer un piquete con pancartas. El contenido puede ser puramente informativo, pretendiendo recibir sólo simpatía y aumentar la conciencia sobre el asunto (aparentemente, ya que en realidad el objetivo es siempre poner nervioso al jefe), o intentar abiertamente alejar a los consumidores, como en el «¡No compre aquí!».

Piquetes en una tienda/restaurante/hotel. Elegir bien el momento de un piquete es algo muy importante y a veces implica explorar el sitio para determinar el momento de mayor impacto posible. Hemos visto que los mensajes directos consiguen más atención: «No alquile/compre/coma aquí» llama la atención de la gente más que un nebuloso «¡Justicia para todos los trabajadores!», o algo parecido. Cuando organizamos un piquete normalmente repartimos un panfleto agresivo al mismo tiempo. Hemos probado otros trucos para conseguir que la gente no entre a un negocio. Por ejemplo, en la lucha contra la cadena de comida rápida Jimmy John, repartimos cupones para el Subway;

en las luchas de Greenlake y Nelson², recopilamos críticas negativas y se las enseñamos a los clientes potenciales; en la de Tuff Shed³ teníamos una lista de otras tiendas de casas prefabricadas a las que la gente podía dirigirse.

En algunos casos, los piquetes pueden poner en contra a los propios empleados, sobre todo si son trabajadores de un restaurante y dependen de las propinas. Recientemente hemos discutido la idea de mantener una semana o dos de piquetes menos agresivos e informativos antes de empezar a intentar que la gente no entre. Esto nos daría una oportunidad de contactar directamente con los empleados de un modo positivo y explicarles a ellos el asunto. También hemos realizado colectas para las propinas cuando hemos hecho un piquete en una cafetería o restaurante.

Piquetes en una oficina. Normalmente, un piquete en una oficina no consigue echar atrás a los clientes, pero sí les pone en un apuro. De nuevo, pensar bien el momento es la clave. ¿Cuándo están más ocupados? A veces no estábamos seguros de

2. **Nelson Development** es una empresa que, entre otras funciones, se encarga del alquiler y administración de fincas. Conflicto: La inquilina fue acosada por parte de Nelson por supuestos impagos después de haber abandonado la casa tras unas averías que Nelson se negaba a arreglar. Video de la entrega de la demanda: www.youtube.com/watch?v=Rnctk3fpx-g

3. **Tuff Shed:** Empresa dedicada a la construcción de edificaciones y locales. Conflicto: Una trabajadora tuvo una lesión seria y a los días la despidieron.

que se hubiesen dado cuenta de que estábamos ahí, así que nos hemos puesto justo enfrente de la puerta hasta que nos han pedido que nos fuésemos.

Carteles alrededor de una tienda/restaurante/hotel. Otra vez, el contenido puede ser informativo o llamando al boicot. Los carteles van normalmente dirigidos a los peatones, así que los ponemos para que los vean ellos (a la altura de los ojos, encarados a la acera). A menudo los quitan rápidamente.

Carteles alrededor de apartamentos en alquiler disponibles. Estos carteles normalmente dicen «NO ALQUILE EN (nombre del edificio)», y destacan problemas que pueden tener los inquilinos potenciales, como malos olores, moho, robo de fianzas, etc. Ponemos el énfasis en que si alguien alquila un apartamento a ese casero, también sufrirá sus injusticias. Apelamos al propio interés de los inquilinos, mientras que en el lema «No compre aquí», se apela más a lo moral. Para asegurarnos de que el casero ve la relación entre estos carteles y nuestro conflicto y las reivindicaciones, añadimos un pequeño texto explicativo al final, como «Propiedades Nelson está actualmente persiguiendo a la antigua inquilina María. Tú podrías ser el siguiente».

Visitar con panfletos a los vecinos. Airear los trapos sucios del jefe/casero frente a sus vecinos puede ser extremadamente incómodo para ellos. Esto es más efectivo cuando viven en un barrio rico. Se puede uno acercar a los vecinos con el pretexto de que, como tal, pueden influir en el jefe/casero para «hacer lo correcto». Si los vecinos de verdad

ejercen presión, es muy probable que sea debido al hecho de que las actividades del jefe/casero están provocando una situación incómoda en el barrio, más que debido a consideraciones morales.

Visita al trabajo del casero (si trabaja). El objetivo de una visita al lugar de trabajo de un casero es el mismo que el de visitar su barrio: ponerlo en una situación incómoda. Es bueno ser un gran grupo para llamar mucho la atención, y hablar con sus compañeros o su jefe. Es de esperar que esto genere más presión sobre él, ya que su jefe puede pedirle que no vuelva a ocurrir.

Carta introductoria a vecinos o compañeros de trabajo. En el pasado, solíamos hacer visitas a los barrios o centros de trabajo sin avisar, como táctica excepcional. Esto conseguía enfadar al jefe/casero, pero no parecía hacerlo ceder. El problema era que no generaba más presión. Antes de que llegáramos nadie sabía que íbamos a ir, después el daño ya estaba hecho, se le había puesto en evidencia delante de sus jefes o compañeros de trabajo pero no aumentaba la presión sobre él⁴.

4. Esta frase es difícil de traducir, pero no de explicar. La idea es una de las líneas básicas de acción de SeaSol: lo importante es presionar al jefe/casero para que ceda, y para ello es necesario establecer una estrategia según la cual se vaya aumentando la intensidad de las acciones. De este modo el objetivo siempre espera una siguiente acción que será más dura que la anterior. Según la estrategia descrita en esta guía, eso es lo que lleva al jefe/casero a ceder a las demandas, y no la acción sin más. En definitiva, se trata de ir poco a poco, y no gastar todos los cartuchos de una vez; igual sólo son necesarios unos pocos!

Después de caer en este error varias veces, decidimos llevar a cabo la acción en dos partes. La segunda parte es la descrita arriba. La primera, entre una y tres semanas antes, consiste en enviar por correo o dejar discretamente en los rellanos de las casas o en los parabrisas de los coches «cartas introductorias» a los vecinos o compañeros del jefe/casero, asegurándonos de que él tiene su copia.

Este es un ejemplo de una de esas cartas de la lucha contra Propiedades Nelson.

Hola:

Nos gustaría poner en su conocimiento, por su calidad de residentes del barrio, una situación trágica en cuya resolución ustedes pueden tener una influencia positiva.

María y su familia, que hace poco se trasladaron por problemas de salud debidos a una negligencia de su casero, están sufriendo ahora acoso por parte de una empresa sin escrúpulos llamada Propiedades Nelson, con sede en este barrio. Después de haber cobrado todos los meses de alquiler sin realizar un mantenimiento básico, Nelson ahora persigue a María y su familia por más dinero que ni deben ni tienen, quedándose además la fianza (un pequeño beneficio extra para Nelson, pero una gran pérdida para una trabajadora de bajos ingresos como María).

Un grupo de activistas rondará el barrio pronto para distribuir más información y discutir este asunto en profundidad con cada vecino.

¡Esperamos encontrarnos pronto!

Sinceramente,

Red de Solidaridad de Seattle

Estas cartas son imprecisas y educadas —no queremos aparentar ser matones—, pero permiten que el jefe/casero y los vecinos/compañeros sepan que pronto haremos algo que los incomodará. Contiene suficiente información para que el jefe/casero sepa que trata sobre él, pero no es suficientemente explícita para que los vecinos/compañeros sepan sobre qué trata. Esto deja mucho margen de maniobra para ser más concretos cuando visitemos el barrio o lugar de trabajo.

En este ejemplo en particular, habíamos estado luchando contra ellos durante un mes, y dos días después de que entregásemos esta carta, cedieron.

Carteles alrededor de la casa del jefe/casero. Se trata de un modo efectivo de airear los trapos sucios del objetivo frente a sus vecinos y familiares. Esto es igual que presentarse en persona pero más fácil,—requiere menos gente y puede repetirse una y otra vez a medida que retiran los carteles—. Hay que asegurarse de incluir el nombre y la dirección del jefe/casero y, si es posible, una foto suya o de su casa.

Ir a los plenos del ayuntamiento. La mayoría de los ayuntamientos tienen un turno abierto de palabra en los que cualquiera puede hablar. Éstos se televisan a menudo. Normalmente no se les presta atención, así que un grupo organizado de buen tamaño con un mensaje comprometido puede ser llamativo. Esto es útil sobre todo si el jefe/casero tiene negocios con la ciudad, o si el ayuntamiento

tiene que tomar alguna decisión que vaya a tener efecto en su negocio de algún modo. De lo contrario, esta táctica puede no tener mucho impacto, a menos que el objetivo esté especialmente preocupado por su imagen.

Hay que ir preparado con un breve discurso, para evitar liarse. Esta táctica tiene más impacto si se combina con una concentración en la entrada antes de empezar el pleno. Hemos visto que funciona bien si todo el grupo está ahí y aplaude cuando termina. Esto hace que se sienta la presencia del grupo.

Sabotear eventos. Esta táctica tiene más sentido en una lucha a largo plazo, en la que se prueba cualquier manera de poner en apuros al objetivo. Cuando averiguas, normalmente buscando por Internet, que una empresa contra la que estás luchando patrocina un evento abierto al público, pueden ir unos cuantos «de paisano» y mezclarse con la gente. Entonces, tras una señal acordada, empiezan a distribuir panfletos a la gente para informar a todo el mundo sobre las fechorías de la empresa. No hay que olvidarse de guardar canapés para los compañeros que están fuera.

Piquetes en encuentros públicos y eventos. Cualquier encuentro, convención o evento relacionado con el objetivo puede ser una buena opción para hacer un piquete. El objetivo puede tener negocios con agencias gubernamentales, patrocinar a empresas con las que se está reuniendo, per-

tener a un club de campo o estar relacionado con una fundación caritativa. Esto puede ofrecer oportunidades para hacer piquetes con los que se dañe su reputación ante la mirada de gente cuya opinión le importa.

Concertar una cita para ver un apartamento.

Si un casero tiene casas disponibles, se le puede molestar llamándole para verlas. Esto funciona mejor cuando se combina con piquetes o panfletos en la oficina o fuera del apartamento. Entonces la persona que concertó la cita puede: 1) no aparecer y llamar después para decir que ha cambiado de opinión al recibir un panfleto, o 2) si es buen actor, ir a la cita y actuar como si se estuviera incomodando por el piquete.

Críticas en Internet. Algunos negocios confían plenamente en Internet para conseguir consumidores. Hay varias páginas conocidas en las que cualquiera puede publicar críticas sobre empresas. Que de repente haya un aumento de las críticas negativas puede tener un gran impacto. Además, es una táctica divertida que mucha gente puede llevar a cabo en su tiempo libre, e incluso pueden ayudar compañeros de otras ciudades. Para que esta táctica sea efectiva, el objetivo tiene que ser capaz de relacionar ese aumento de críticas negativas con el conflicto y las reivindicaciones.

Eventos caritativos satíricos. Si el objetivo es conocido por ser rico y vulnerable a la vergüenza

pública, organizar eventos «caritativos» en su nombre puede ser una manera inteligente de ridiculizarlo. Para sacar lo máximo de esta táctica, hay que organizarla bien por adelantado y publicitarla mucho con carteles y/o panfletos. Un ejemplo:

¡Los empobrecidos propietarios Harpal Supra y Tajinder Singh necesitan tu ayuda! Durante meses no han sido capaces de mantener unas condiciones de salubridad y seguridad decentes —como agua potable y ventilación— en la casa situada en la dirección 24260 132, avenida SE, Kent. Como protesta, la familia que vive allí ha decidido no pagarles el alquiler. ¡Los propietarios necesitan tanto ese dinero que ahora van a demandar a la familia!

Tú y tu familia estáis invitados a un mercadillo solidario en beneficio de *Harpal Supra y Tajinder Singh*, el domingo 26 de abril de 3 a 6 de la tarde.

Ven, come y contribuye con lo que tengas —incluso 1 dólar o 50 centavos— para ayudar a estos propietarios.

Cuando finalmente terminamos nuestra lucha —de un año de duración— contra Lorig Associates, una de sus condiciones para ceder fue que nos comprometiésemos a no volver a organizar otro festival caritativo en beneficio de Bruce Lorig.

Investigación de inquilinos. Cuando se lucha contra un gran propietario, puede merecer la pena ir puerta a puerta informando al resto de inquilinos sobre sus derechos y preguntándoles sobre los

abusos de su casero. Llamamos a esto «investigación de inquilinos». Generalmente vamos con una pequeña octavilla con una lista de los típicos problemas que puede haber en estos casos e invitamos a la gente a ponerse en contacto con nosotros si quiere más información sobre sus derechos. Dejamos unas cuantas de estas octavillas por el edificio, para que la administración tenga plena conciencia de nuestra visita. Esta táctica tiende a poner a los propietarios bastante nerviosos, y es un buen modo de establecer relaciones con otros inquilinos que no están directamente implicados en la lucha.

Pacto de incumplimiento. Hemos estado en un par de luchas en las que un grupo de inquilinos se enfrentaban a desahucios o grandes subidas de alquiler. En esta situación, una táctica potente ha sido que todos los afectados (o al menos todos los que quieran) lleven a cabo un «pacto de incumplimiento» mutuo, e informar al propietario que ninguno de ellos va a cumplir o dejar voluntariamente el edificio hasta que se satisfagan todas sus reivindicaciones. Esto pone al propietario en una situación muy mala, ya que echar a uno solo de los inquilinos puede ser un proceso muy largo y caro, así que hacerlo con todo un grupo de inquilinos puede ser un problema mayor que ceder a las reivindicaciones. Mostramos a continuación un ejemplo de carta de «incumplimiento», firmada por diez residentes en un edificio de apartamentos:

Nosotros, los inquilinos de los apartamentos Kasota, por la presente notificamos que no podemos aceptar el modo cruel e injusto en que se nos está forzando a abandonar nuestros hogares. Usted ha llevado a cabo una subida del alquiler tan grande que debe saber que no podemos afrontarla. Parece que la intención es simplemente expulsarnos.

Si finalmente nos echa de casa, entonces insistimos respetuosamente en que nos dé a cada uno de nosotros asistencia para realojarnos, de tal modo que podamos encontrar otros lugares donde vivir y no unirnos a las filas de los sin hogar.

Nos comprometemos:

A que a menos que y hasta que todos y cada uno de nosotros haya recibido una asistencia de realojamiento adecuada, ninguno pagará el alquiler aumentado ni abandonará voluntariamente el edificio.

8. Reuniones

Inclusivas, horizontales y efectivas

Las reuniones pueden ser un tema aburrido sobre el que escribir o leer, pero, de hecho, pasamos más tiempo en las reuniones que en los piquetes. En ellas se organizan nuestras campañas. Son también el momento en que ponemos en práctica la hori-

zontalidad. En este apartado, trataremos algunas de las prácticas clave que hemos desarrollado en el curso de estos tres años de reuniones de SeaSol.

Nos reunimos todas las semanas y realmente dejamos trabajo hecho en esas reuniones. Cuando se formó SeaSol, al principio, sólo nos reuníamos dos veces al mes. El espacio entre las reuniones regulares implicaba que la mayoría de la logística y la planificación de nuestras luchas tenían que llevarse a cabo separadamente entre estas reuniones, en pequeñas sesiones de planificación *ad hoc* entre los organizadores más activos. Esto dificultaba a la gente nueva empezar a participar de un modo significativo. También era duro para nuestros horarios. Cuando finalmente decidimos reunirnos todas las semanas, dividiendo la reunión en pequeñas sesiones cuando era necesario, mejoró nuestra capacidad de crecer y llevar a cabo más luchas. Ahora, estas reuniones regulares son los lugares en los que se hace toda nuestra planificación, y es raro que se necesiten sesiones de planificación separadas entre medias. Las reuniones regulares nos dan un espacio en el que cualquier miembro de SeaSol que quiera implicarse más puede empezar a hacerlo fácilmente, junto con compañeros más experimentados, en la planificación y ejecución de nuestras campañas. Tener esta «permeabilidad» en el grupo, con la que gente nueva puede fácilmente asumir tareas e implicarse en la organización real muy rápidamente, da un impulso a nuestra capacidad

de atraer a más gente y que ésta vaya aprendiendo a organizarse. También viene ahora más gente a las reuniones, ya que merecen más la pena.

Asignamos una responsabilidad clara para tareas concretas. En una democracia representativa, o en una organización con un cuerpo directivo, normalmente hay una distinción fija entre los papeles «legislativo» y «ejecutivo». En otras palabras, entre aquellos que toman las decisiones y los que las llevan a cabo. En un sistema asambleario, horizontal, como SeaSol, esto no funciona así. Como no tenemos un «ejecutivo» fijo al que se le suponga la función de ejecutar las decisiones del grupo, cuando decidimos hacer algo, tenemos que preguntarnos quién de nosotros se responsabilizará de que esas tareas se realicen. De otra forma, muy a menudo no se harían y nuestras decisiones horizontales no significarían nada. Cuando se le da a alguien una responsabilidad para una tarea concreta, no significa que se le dé autoridad, en el sentido de una capacidad coercitiva de ordenar al resto. Simplemente tiene que pedir ayuda, y esperar que los demás estén dispuestos a cooperar. Si todo esto no funciona, tendrá que hacerlo por su cuenta.

Creamos un orden del día al principio de cada reunión. Todo el que está presente al comienzo de una reunión tiene la oportunidad de añadir puntos para el orden del día. Este proceso no dura mucho, porque los asuntos principales tienden a ser los

mismos todas las semanas: llamadas entrantes, planificación de las luchas en marcha, alcance para atraer a nuevos miembros, etc.

El tiempo es fundamental. A algunas personas les gusta utilizar las asambleas como una oportunidad para despotricar durante mucho rato sobre distintos asuntos. Si permitiésemos esto, nuestras reuniones no terminarían nunca y no haríamos mucho. Para evitarlo, al establecer el orden del día fijamos un límite temporal para cada asunto, y pedimos a alguien que se dedique a «controlar el tiempo» durante la reunión. Esto nos permite gestionar la duración de la misma y asegurarnos de que se hace todo lo importante.

Hay un moderador. En nuestra experiencia, probablemente lo más importante para que una reunión de SeaSol funcione bien es el papel del moderador. Su trabajo es asegurarse de que avanzamos en el orden del día, de que las decisiones se están tomando horizontalmente, y de que todo el mundo que quiere participar tiene la oportunidad de hacerlo. Es una habilidad difícil, y cuesta tiempo, esfuerzo y práctica desarrollarla. Siempre nos intentamos ayudar unos a otros a mejorar en ello.

A continuación hacemos una lista de consejos que damos a la gente nueva en SeaSol por si quieren ser moderadores:

Consejos y trucos para moderar una reunión de SeaSol.

— Escucha las propuestas de la gente. Trata de dirigir al grupo hacia la toma de decisiones, en lugar de dar rodeos.

— Reformula las preguntas para asegurarte de que todo el mundo sabe lo que se está decidiendo. Unas pocas frases que puedes emplear son: «Lo que he entendido es...», o «Tenemos una propuesta de...».

— Cuando haya dudas, somete a votación.

— Haz una lista de la gente que quiere hablar sobre un tema, y dale la palabra en orden. Si es demasiada para llevar la cuenta, puede ayudarte alguien.

— No dudes en cortar a la gente si está hablando fuera de turno o demasiado, o interrumpiendo a otros.

— No utilices tu posición para dar tu opinión más tiempo o con más peso o autoridad.

— Sé neutral cuando sometas a votación, y utiliza el mismo tono de voz para todas las opciones.

— Ten siempre a alguien que lleve el tiempo y un secretario que tome notas.

— Al principio de la reunión suma el tiempo que se dedicará a cada asunto, para que la gente sepa dónde se está metiendo. Esto puede hacer que la gente decida gastar menos tiempo en ciertos temas.

— Puedes pedir al que lleva el tiempo que te avise cada cierto rato.

— Pide permiso a los asistentes para extenderos en un asunto (con una rápida votación).

— Revisa periódicamente el tiempo que queda de reunión, y cuándo se espera que termine.

— ¿Necesitas un descanso? Pide que alguien asuma tu puesto.

— Si te quedas seco es señal de que estás hablando demasiado.

9. Movilizar apoyos

Cómo conseguimos suficiente gente para nuestras acciones

Dado que la idea de una red de solidaridad es involucrarse en la acción directa, conseguir que venga gente a las acciones es una de las cosas más importantes que hacemos como grupo. Nos lo tomamos muy en serio. Intentamos no derrochar el tiempo de la gente ni molestarla cancelando o posponiendo las acciones a menudo, y tratamos de asegurarnos de que las acciones merecen la pena.

La principal herramienta de SeaSol para movilizar a la gente es la cadena de llamadas, que tiene actualmente 170 personas. Cada miembro del equipo organizativo (¿Qué es eso? Consulta el apartado «Capacidad organizativa y estructura de grupo») es un eslabón de la cadena y tiene a unas 10 personas para movilizar cada vez que tenemos una acción importante. Siempre que sea posible, tratamos de echar mano de los vínculos sociales.

Así, por ejemplo, si alguien de la cadena de llamadas es un buen amigo de uno de los organizadores, entonces debería estar probablemente en la lista de ese organizador. Tenemos también una lista masiva de correos electrónicos para anunciar acciones. Estos correos raramente hacen que la gente se pase, pero son útiles como recordatorio o para informar. Un mensaje personalizado a un amigo que mira su correo habitualmente es otra cosa —las invitaciones personales pueden funcionar en cualquier medio, dependiendo de los hábitos y preferencias de las personas a las que se invita—.

Independientemente de cómo contactamos con alguien para una acción, nuestro objetivo es siempre recibir una respuesta —sí, no o quizás— sobre si vendrá o no. Una persona que ha dicho «Sí, allí estaré» a otra es más probable que se presente en una acción que alguien que sólo ha recibido un mensaje. Por esa razón, cuando llamamos por teléfono hacemos un esfuerzo por hablar con la persona más que dejarle un mensaje en el buzón de voz. Antes de dejar el mensaje, intentamos llamar dos días distintos, a distintas horas.

Es importante tener expectativas realistas sobre el **resultado**. Si quieres conseguir un montón de gente para una acción, normalmente esto exige mucho trabajo y organización. De treinta personas que dicen que sí, hemos visto que irán entre quince y veinte. De diez personas que dicen que quizás irán, podemos esperar que vayan entre ninguna y dos (¡«Quizás» significa «no»!)

Hacer un buen trabajo a la hora de movilizar a gente exige cierta estructura y cierta responsabilidad colectiva. Nuestro equipo organizador tiene una fecha límite para hacer las llamadas. Informamos de nuestros resultados a los demás por correo. Entonces, la persona que está «coordinando» la cadena de llamadas para la acción pregunta a quien aún no ha informado, para ver si necesita ayuda y para asegurarse de que se hace.

10. Estructura y capacidad organizativa

Los retos de la estructura organizativa y de los organizadores fijos

Al principio, SeaSol apenas tenía una estructura formal. No era necesaria, dado que éramos un pequeño grupo de gente con un bajo nivel de actividad. Nos dimos cuenta de que quizás más adelante necesitaríamos una estructura formal, a medida que el grupo creciera y se hiciera más activo, pero no intentamos establecerla por adelantado. En retrospectiva, parece haber sido una decisión sensata. Si hubiésemos perdido el tiempo discutiendo sobre ello, planificando, y después manteniendo estructuras formales que hipotéticamente íbamos a necesitar en un futuro, habría sido un lastre en nuestra capacidad para empezar a actuar y construir una fuerza real. En lugar de ello, con el tiempo hemos ido añadiendo piezas a la estructura (un equipo organizativo, un papel de

secretario, una definición de miembro), en función de las necesidades. A medida que el grupo ha aumentado de tamaño y complejidad, se ha creado tanto la necesidad de esas piezas como la capacidad de mantenerlas.

Por ejemplo, durante nuestro primer año informalmente dejamos casi todo el trabajo administrativo a una persona dedicada, de confianza, que tenía un montón de tiempo libre. Esa persona respondía a las llamadas, contestaba a los correos y convocaba las primeras reuniones para nuevas luchas. Este papel no fue elegido ni formalmente definido. Simplemente esas tareas tenían que realizarse, y sólo teníamos una persona que podía y quería hacerlo siempre. Una vez que contamos con más gente de confianza y comprometida, capaz de cargar con todo eso, creamos un rol formalmente definido llamado «tareas de secretaría», que cambia de manos casi todas las semanas.

A medida que hemos desarrollado la estructura de SeaSol, siempre hemos lidiado con el hecho de que ha habido niveles dramáticamente desiguales de implicación entre distintas personas del grupo. En principio nos habría gustado que todo el mundo participase de igual manera. Sin embargo, esto no parece posible en una organización basada en la voluntariedad. Siempre (si tenemos suerte) tendremos gente que quiere gastar la mitad de sus horas en la organización de una red de solidaridad, mientras que otros sólo quieren recibir un correo

electrónico ocasional, y el resto están entre medias. SeaSol ha decidido aceptar esto como un hecho de la vida, y desarrollar una estructura que deja espacio a los diferentes niveles de implicación. Tratamos de hacérselo lo más fácil posible a la gente nueva para pasar de un nivel a otro.

Cuando alguien se apunta por Internet a nuestra lista de teléfonos o de correo para que le avise-mos de nuestras acciones, y no ha estado aún en ninguna acción ni asamblea, lo consideramos un «simpatizante». A este nivel, como mucho recibirá una llamada telefónica una vez al mes para invitarle a una acción. Una vez que alguien viene a una acción, al final de ésta será invitado a ser «miembro». Esto no requiere el pago de ninguna cuota, pero sí implica considerarse parte de SeaSol, comprometerse a venir a las acciones siempre que sea posible, y recibir llamadas y correos mucho más frecuentemente. Cuando alguien se apunta a Sea-Sol por su propio conflicto laboral o de vivienda, se le pide que se haga miembro si no lo era ya.

El nivel más alto de compromiso es ser un «organizador», es decir, un miembro del comité de organización (o «equipo»). Aunque técnicamente es una comisión elegida, animamos a participar a cuanta gente desee. Los organizadores se comprometen a venir a todas las reuniones semanales y a ser las «ramas» del árbol telefónico cada vez que hay una movilización. Son también quienes devuelven

las llamadas y quienes toman la iniciativa de reunirse con gente para potenciales nuevas luchas. Esta comisión no tiene ningún poder especial, ni se reúne de manera separada del resto de SeaSol. Es un cargo de responsabilidad, no de autoridad.

Tener este grupo central de gente comprometida es absolutamente imprescindible para la capacidad de SeaSol de mantener el funcionamiento de las cosas y seguir haciéndolas de manera consistente. Cuando los proyectos no cuentan con un grupo de personas que se han comprometido a llevar a cabo una cierta cantidad de trabajo, tienden a terminar con una o dos con sobrecarga de trabajo que lo hacen todo, mientras la gente, cruzada de brazos, exclama: «¡Eh, esto funciona, qué fácil!».

Sea cual sea la energía de que dispongamos a partir de la organización básica, nos esforzamos por desarrollar la capacidad organizativa de la gente nueva. Tenemos sesiones de formación semi-regulares de las habilidades básicas que se necesitan para montar una campaña de acción directa. Después de esto, solemos hacer sesiones de seguimiento en las que ponemos en común nuestras fortalezas, dificultades, y logros como organizadores.

A menudo es difícil encontrar el equilibrio entre que la gente nueva se desarrolle en la práctica y estar seguros de que las cosas se hacen. A la gente no le gusta sentirse microdirigida, pero por otra parte, dejar que la gente se equivoque o pierda una oportunidad puede ser incluso más desmoralizante y debilitador.

Tenemos unas pocas estrategias para caminar sobre esta delgada línea. En primer lugar, mantenemos una cultura de grupo en la que no está bien vista la flaqueza y sí la solidez. Cuando te comprometes con una tarea, todo el mundo espera que la lledes a cabo en el tiempo acordado e informes sobre el progreso. Cuando lo haces, ganas respeto dentro del grupo. Cuando no lo haces, lo pierdes. Esto genera una presión social real de cumplir con lo que has dicho que vas a hacer. En segundo lugar, nos esforzamos por empujar a la gente a dejar atrás sus miedos y probar nuevos aspectos de la organización. Esto puede ser tan sencillo como hacer una tarea con alguien por primera vez, para que tome la iniciativa la siguiente. El axioma estándar de esto es: «Ves una, haces una, enseñas una», aunque probablemente podría ser: «Ves unas pocas, haces muchas, enseñas una». En tercer lugar, estamos todos siempre ahí para apoyarnos unos a otros y ayudar a superar los obstáculos que la gente se pueda encontrar al hacer las cosas. Cuando una persona nueva se ofrece a hacer algo, siempre hay alguien con más experiencia que se ofrece a ser su «apoyo», para ayudarle con las dificultades que se pueda encontrar.

Por último, merece la pena mencionar que el obstáculo más habitual a la hora de desarrollar la capacidad organizativa dentro de SeaSol ha sido la desorganización personal, es decir, no tener un calendario. Sólo con el pequeño paso de tener uno, hemos visto cómo gente incapaz de nada se transformaba en organizadores asombrosos.

11. Dentro de la organización

Esfuerzos actuales en pos de la expansión de SeaSol para construir comisiones de trabajadores e inquilinos dentro de los lugares de trabajo y los edificios de apartamentos

Hasta ahora, la mayoría de las luchas de SeaSol en relación con el trabajo han sido en apoyo de alguien que ya se había ido o había sido despedido y, o bien había salarios sin pagar, o se trataba de un despido injusto, o el empresario aún lo acosaba de alguna manera (amenazando con demandarlo, impidiendo que recibiera la prestación por desempleo o la indemnización por daños, etc.). Asimismo, la mayoría de nuestras luchas contra caseros han sido en apoyo de alguien que se ha ido del edificio y, o le han robado la fianza, o ha tenido que pagar recargos altísimos. En estas situaciones, el ex empleado o exinquilino no tiene mucho que perder, ya que el otro ya no está en posición de despedirlo o echarlo de casa. Esto nos posibilita lanzarnos casi inmediatamente a una campaña de acción pública para lidiar con la injusticia individual.

Por otra parte, cuando trabajamos con alguien que quiere nuestra ayuda para luchar contra su actual jefe o casero, la estrategia tiene que ser distinta. Si un trabajador o un inquilino quiere enfrentarse a su jefe o casero actual con una campaña de SeaSol, mientras esté aislado dentro de su lugar de trabajo o edificio de apartamentos, sufrirá represalias de

manera casi segura, si no es directamente despedido o desahuciado. Por tanto, en esta situación, en lugar de lanzar inmediatamente una campaña abierta para apoyar al individuo, nuestra primera tarea es ayudarle a construir un comité fuerte de trabajadores en el lugar de trabajo o de inquilinos en el edificio de apartamentos. Esto se tiene que hacer a escondidas, organizándose uno a uno. Sólo entonces, cuando hay un grupo unido dentro del lugar de trabajo o edificio de apartamentos, tiene sentido para ellos (o para SeaSol) lanzar una lucha pública y abierta contra el jefe o casero.

SeaSol tan sólo acaba de empezar a trabajar en serio en el desarrollo de las capacidades para llevar a cabo esta tarea organizativa «interna» de una manera efectiva mientras continuamos paralelamente con nuestras habituales luchas «externas». Estamos haciendo esto conjuntamente con la IWW, haciendo uso de su gran experiencia organizativa en el tajo. Es la siguiente frontera.

Para contactar con los autores:
coldbandtbarnacle@seasol.net



Por qué comenzar una Red de Solidaridad

John E. Jacobsen

La gente a menudo acusa a los anarquistas de oponerse a toda forma de organización. Sin embargo, algunos de nosotros respondemos rápidamente que no estamos en contra de toda organización —sólo de las existentes—.

Cuando empecé a interesarme por el anarquismo, no había muchos grupos en los que implicarme. Todos los colectivos a los que me unía se formaban, fracasaban y se reformaban —siempre la misma gente reorganizándose en nuevos grupos, disolviéndose y empezando de nuevo—. Si acaso tomaban parte en alguna acción perceptible, era normalmente porque otro grupo la había organizado.

Por todo EEUU, de hecho, las organizaciones anarquistas con las que había trabajado podrían resumirse así: sin rumbo.

Tenían objetivos vagos. No tenían metas inmediatas ni apreciables. De hecho, si preguntases a la mayoría de ellos qué estaban haciendo, no estoy seguro de que pudieran dar una respuesta clara.

¿Suena familiar?

Se trata de problemas crónicos del movimiento anarquista actual, y si mi experiencia es un indica-



dor, tú probablemente te has encontrado con problemas similares.

Hay, sin embargo, un modo de evitar estas cosas: con perseverancia y un poco de esfuerzo puedes comenzar tu propia red de solidaridad.

Aunque de ningún modo este modelo ofrece las únicas soluciones a esos problemas tan comunes, la red de solidaridad, no obstante, ofrece algunas ideas prácticas y ejemplos de cómo podemos:

- Ganar luchas contra nuestros jefes y caseros.
- Atraer a nuestras organizaciones nuevos trabajadores, muchos de los cuales nunca habrán oído acerca del anarquismo antes.
- Fortalecernos y fortalecer a nuestros compañeros.
- Establecer una presencia estable y positiva en nuestra comunidad, a partir de la cual podemos crecer en nuevas direcciones.

Para empezar:

La Red de Solidaridad de Seattle, o SeaSol, echó a rodar en 2008 con sólo unos pocos miembros de distintos orígenes. Algunos tenían experiencia en organización obrera, otros en protestas contra el G8 y otros en distintas campañas contra la guerra.

En parte, la intención de los primeros organizadores era retomar el gran trabajo de gente que había llegado antes que ellos. La idea de SeaSol, de hecho, puede ser descrita como una mezcla de la «acción directa personalizada» de la Coalición de

Ontario Contra la Pobreza y el «sindicalismo de solidaridad» de la Industrial Workers of the World.

Desde sus comienzos, SeaSol ha crecido hasta tener más de 100 miembros, y un comité organizador de 15 personas. Estos 15 organizadores, además, pueden contar con una lista de contactos de 400 simpatizantes para convocarles a las acciones cuando sean necesarios, de los cuales se puede confiar totalmente en que acudan entre 20 y 30 personas.

En gran parte, el crecimiento de SeaSol puede atribuirse a su porcentaje de éxito. De las 25 luchas que SeaSol ha llevado a cabo, hemos ganado 22.

Es más, este porcentaje de éxito de SeaSol puede atribuirse a su modelo organizativo, lo cual nos lleva a la primera razón por la que comenzar una red de solidaridad en tu pueblo o ciudad:

1. Ganar luchas contra los jefes y propietarios

«Ganar —dijo una vez un organizador de SeaSol— es como una droga». Una droga muy embriagadora y fortalecedora.

Aquellos de nosotros que lo hemos dado todo en un montón de proyectos anarquistas «simbólicos» —buena cantidad de campañas contra la brutalidad policial, contra la guerra, contra el G8 y demás—, los que hemos dedicado tiempo a esas campañas, a menudo nos hemos sentido extremadamente desmoralizados.



Nos hemos sentido así porque a pesar de todo el sacrificio, nunca hemos ganado nada. Las campañas nunca parecían terminar cuando el enemigo hubiera concedido algo; en lugar de eso parecían detenerse cuando la gente ya se cansaba.

Por esto, el modelo de SeaSol pone el acento en que los organizadores deberían comprender bien cómo enfrentarse a los jefes y dueños (qué tácticas funcionan, cuáles no), y también, de manera realista, la probabilidad de que se gane una nueva campaña.

Queremos mostrar esta relación —entre nuestra fuerza y nuestras reivindicaciones— en nuestro gráfico de la «Ganabilidad».

En el gráfico podemos ver que a medida que nuestras reivindicaciones a un jefe se hacen mayores, necesitamos herirle en un grado mayor. Así, cuanto menor sea la demanda, menor será la acción necesaria. Cuando mayor sea la demanda...

Puedes pensar que esto suena obvio, y para los anarquistas probablemente lo es. Este gráfico es tan sólo una forma tonta de enseñar a la gente un concepto que los anarquistas siempre han apreciado profundamente: la acción directa. Aun así, los anarquistas aún podrían aprender algunas cosas de cómo SeaSol asume esa vieja idea.

Parte de lo que hace que SeaSol sea tan efectiva es que basamos las acciones en nuestra fuerza real. Si, por ejemplo, algo iba a necesitar 5 unidades de presión para ganar una reivindicación pero sólo contamos de verdad con 3 unidades, rehusaríamos llevar a cabo esa lucha.

Por supuesto, no hay manera de cuantificar esto, pero se entiende el concepto.

La idea, en pocas palabras, es asegurarse de que no gastamos tiempo en luchas que aún no somos suficientemente fuertes para ganar. Al elegir las luchas con cuidado, podemos enfocar nuestra energía en algo en lo que podemos causar un impacto mayor. Después de todo, lo que la mayoría de la gente quiere ver son los resultados.

Una vez que la lucha está en camino, SeaSol emplea dos principios básicos para programar la campaña: intensificación y sostenibilidad.

Primero, se hace una lluvia de ideas sobre las tácticas que podrían ser efectivas en la campaña, y se organizan desde la más débil a la más fuerte. Hacemos esto porque queremos ir en aumento a medida

que la lucha continúa. «No es el recuerdo de lo que les hicimos ayer lo que hace que los jefes se rindan —explica un organizador de SeaSol— sino el miedo a lo que les haremos mañana».

Trazar la lucha de este modo es útil no sólo porque nos permite ver cuánto apoyo tendremos que movilizar, es útil también porque nos permite ver si nuestros planes iniciales son sostenibles.

2. Atraer nuevos trabajadores

Hay sin duda un montón de razones por las que la gente puede decidir unirse a una organización. Lo simpática que sea la gente, lo abierto que sea el grupo, si se está de acuerdo o no con los principios del grupo, etc., son todos factores importantes para la gente.

Desafortunadamente, son tan sólo las únicas consideraciones que muchos organizadores anarquistas se plantean cuando comienzan nuevos grupos. Pero también hay otro factor a tener en cuenta: la gente quiere saber también lo que tu organización hace.

La verdad es que es difícil atraer a la mayoría de la gente a tu organización sólo con grandes ideas y apertura. La gente lo que realmente quiere es ver que las cosas se hacen.

También es difícil conservar a la gente si no hay una sensación de que se progresa, si no hay una especie de impulso. La gente tiende a quemarse bastante rápido en grupos en los que no hay mucho que hacer. ¿Y quién puede culparles?

Una de las razones por las que SeaSol ha crecido de manera más estable que cualquier otra organización anarquista en el noroeste estadounidense durante los últimos dos años es que ofrece algo práctico y concreto a la gente: apoyo mutuo, comunidad y una defensa práctica real contra los jefes y propietarios.

Lo que es más, la conservación de nuevos miembros se ha debido a nuestro ímpetu: siempre hay suficiente trabajo que hacer.

No importa lo que uno se implique al comienzo, siempre podemos encontrar espacio para echar una mano. Cuando se acerca gente nueva a través de nuestras luchas y campañas, estamos aumentando nuestra capacidad, lo que significa que podemos emprender nuevas luchas, y así se acercará más gente aún.

3. Fortalecernos a nosotros y a los demás

El «fortalecimiento»¹ es un término muy manido en muchos círculos radicales. «Necesitamos fortalecernos y fortalecerlos...» Puede, a veces, ser empleado tan a menudo que pierde significado.

También se utiliza bastante a menudo en circunstancias en las cuales, francamente, no ocurre nada parecido. En SeaSol, sin embargo, lo vemos cotidianamente.

1. NdT: hemos traducido «empowerment» por «fortalecimiento» frente al más literal pero extraño «empoderamiento».

El proceso por el que logramos las metas de nuestra organización —ganar luchas contra los jefes y caseros— implica un montón de formación formal. La gente necesita aprender a hacer convocatorias, a llevar a cabo una asamblea en una potencial nueva lucha y cómo formar juntos un piquete.

Para estos fines, tenemos un montón de grupos de formación.

Pero la gente no aprende realmente cómo organizarse atendiendo a una charla o con cursos. Lo que es más importante acerca de la formación de la gente que toma contacto con la Red de Solidaridad de Seattle es que tienen espacio para poner las ideas en práctica. Cualquier trabajador con algo de tiempo libre puede venir a aprender el arte y la ciencia del poder popular.

Sin embargo, el fortalecimiento es más que adquirir nuevas destrezas.

Incluso si la gente implicada en SeaSol no puede convertirse totalmente en organizadores, la experiencia de enfrentarse a un jefe y ganar puede ser una experiencia muy radicalizadora. Aumenta no sólo nuestra fuerza, sino también la confianza en nosotros mismos.

Las campañas que llevamos a cabo nos muestran concretamente la división real de clases en nuestra sociedad, con trabajadores a un lado y jefes, propietarios, policías y jueces al otro. Podría decirse que las luchas que emprendemos pueden llegar a mucha gente de un modo que nuestras extensas bibliotecas no pueden.

4. Establecer una presencia estable y positiva en nuestra comunidad desde la que crecer en nuevas direcciones

Comenzar un nuevo grupo político es duro. Conseguir un grupo de gente para empezar, también lo es. Necesitas poner nuevas normas, establecer nuevos límites, encontrar un espacio para encontrarse y tener una idea de cómo va a ir la cosa. Esto exige mucho tiempo.

Puede decirse, por tanto, que es un problema cuando los grupos fracasan constantemente. Desafortunadamente, ése es exactamente el estado en el que se encuentra el movimiento anarquista hoy.

Si estás interesado en evitar el superfluo y francamente innecesario montón de trabajo para formar constantemente nuevos grupos, el modelo de la Red de Solidaridad tiene algunas ventajas.

Primero, nunca hay escasez de trabajadores expresados por sus jefes y caseros, mientras que como organizadores sigáis luchando, éste será un trabajo hecho a vuestra medida.

En segundo lugar, cuanto más tiempo te implicas, más fácil es construir una comunidad más grande y más inclusiva. Es de sentido común. Si llevas unos años y te implicas en un trabajo importante para tu comunidad, la gente te va a conocer. Si llevas dos meses, nadie va a intentar ponerse en contacto contigo.

...

Finalmente, la Red de Solidaridad sólo es un comienzo de algo que todos esperamos que sea mucho más grande y que abarque mucho más.

Con una red más grande —y la comunidad de lucha que se forma— se nos presentan nuevas posibilidades. La gente se ha planteado el que SeaSol tome parte en distintas luchas, como por ejemplo, contra la brutalidad policial, la violencia contra la comunidad LGTB, o incluso frente a un caso de violencia sexual en un instituto local.

Todas éstas son luchas legítimas que seríamos perfectamente capaces de afrontar. La idea es que este modelo ofrece la oportunidad de asentar los cimientos de algo más grande en el futuro.

SeaSol nos proporciona la fuerza popular que necesitamos para empezar a construir un movimiento, y a medida que crece la red, se nos presentarán nuevos retos.

Si estás interesado en comenzar una red de solidaridad en tu ciudad, contacta con nosotros: (206) 350-8650 o envía un correo electrónico a *info@seasol.net*

Entrevista a la Red de Solidaridad de Seattle

► Cuéntanos, ¿quién eres?

Me llamo Matt, ahora mismo estoy en el paro y vivo en Seattle, ciudad a la que llegué desde Inglaterra hace unos seis años. Soy miembro de la Red de Solidaridad de Seattle (SeaSol) desde que se creó. Antes estuve en la IWW (*Industrial Workers of the World*) en Seattle y en varios grupos anarquistas, como la *Anarchist Federation* en el Reino Unido.

► ¿Puedes explicarnos brevemente qué es SeaSol?

La red de solidaridad de Seattle es un pequeño grupo de apoyo mutuo de trabajadores e inquilinos que se centra en ganar pequeñas luchas contra empresarios y caseros relacionadas con temas como el impago de salarios, fianzas robadas, etc., utilizando acciones colectivas como piquetes y manifestaciones.

► ¿Cuántos sois y desde cuándo estáis en activo?

Es difícil decir exactamente cuántos somos en SeaSol. Si tenemos en cuenta sólo a sus miembros oficiales —una figura que se ha introducido hace poco—, unos sesenta. A las acciones asisten

de manera habitual entre diez y cuarenta personas, pero nuestra lista de contactos es de unas cuatrocientas personas. Calculo que al menos la mitad han participado en una o más acciones o actos de algún tipo. El «equipo organizador» —la gente que ha asumido un nivel de compromiso ligeramente mayor, que son quienes hacen la mayor parte del trabajo diario como encargarse de la rueda de teléfonos, responder a las llamadas y reunirse con los nuevos— está formado por unas doce personas.

SeaSol empezó a finales de 2007 y aún se mantiene fuerte.

► ¿Cómo empezó?

Empezó porque un pequeño grupo de nosotros, en su mayoría miembros de la IWW y anarquistas de Seattle, estábamos frustrados con nuestra falta de actividad. El sindicato de oficios varios² de la IWW de Seattle era demasiado pequeño y carecía de los recursos para intentar organizar cualquier centro de trabajo, y lo mejor que podíamos hacer era ofrecer apoyo y formación a los trabajadores que se nos acercaban interesados en sindicalizar su centro de trabajo, algo que, de hecho, ocurre con escasa frecuencia y todavía no se ha traducido en una fuerza organizativa. Mi propia perspectiva estaba motivada por la frustración de participar en

2. NdT: literalmente, el «*IWW general membership branch*». Aunque sindicato de oficios varios es una denominación de CNT, creemos que se ajusta bien aquí.

luchas simbólicas e inútiles como las luchas contra la guerra o antiglobalización, así como en los grupos de propaganda anarquista que tenían una relevancia limitada en la vida de la mayoría de la gente, incluida la mía.

SeaSol empezó a partir de una serie de ideas como la de crear un piquete informativo o un grupo de acción directa personalizada a la manera de OCAP (Ontario Coalition Against Poverty - Coalición Contra la Pobreza de Ontario). Algunos miembros tenían una mínima experiencia en reclamaciones salariales. Por ejemplo, en el caso de una amiga que había sido contratada por un día en un restaurante y luego le dijeron que no la necesitaban más y que no le iban a pagar ese día porque era un «día de formación», al final consiguieron que el dueño le pagara presentándose en grupo en el restaurante. Otro miembro tenía una web y una lista de correo electrónico sobre noticias de huelgas en Seattle, así que le dimos un nuevo uso y nos quedamos con el nombre que tenía.

Al principio no teníamos muy claro qué era lo que íbamos a hacer, pero decidimos centrarnos en apoyar a trabajadores e inquilinos en lucha, de manera que pudiéramos obtener victorias inmediatas en lugar de empantanarnos en campañas interminables. También de manera que pudiéramos beneficiarnos nosotros mismos si alguna vez teníamos un problema con nuestro jefe o casero. Así que hicimos dos carteles: «¿Problemas con tu jefe?» y

«¿Problemas con tu casero? Llámanos». Pegamos estos carteles por todo Seattle, nos llamaron algunas personas, y ¡así es como empezó esto!

► **¿Por qué no eran apropiadas otras organizaciones más tradicionales (como los sindicatos, por ejemplo)?**

Queríamos hacerlo nosotros mismos, no mediante otra organización. Convencer a algún otro grupo de asumir esta forma de funcionar relativamente desconocida habría sido una pérdida de tiempo. Tenía sentido crear SeaSol como una organización diferente de la IWW por varios motivos: no estaríamos sometidos a las leyes contra las huelgas y acciones de solidaridad, no todos los miembros que la iniciaron eran miembros de la IWW y nos permitiría ser más flexibles. Además, las ONG y sindicatos burocráticos eran demasiado lentos para tomar la iniciativa o incluso para sumarse a ella cuando se trata de pequeñas luchas laborales o relacionadas con la vivienda.

► **¿Con qué problemas os enfrentasteis al principio? ¿Cómo los superasteis?**

Como he dicho antes, al principio no teníamos una idea muy clara de qué íbamos a hacer, ésta se fue cristalizando a medida que empezamos a hacer cosas. Al principio yo era bastante escéptico respecto a la idea de que los carteles dieran lugar a campañas válidas en las que pudiéramos implicarnos, pero funcionó. Una de las primeras llamadas

que recibimos fue de un trabajador del astillero que estaba cabreado por sus malas condiciones laborales y la complacencia de su sindicato en el curro, así que nos juntamos con él e hicimos varios panfletos para que los repartiera en su trabajo. Desgraciadamente, esto no funcionó; no había mucho interés por parte de sus compañeros y todo lo que conseguimos fue la llamada de un representante sindical muy cabreado. Realmente no teníamos un plan coherente para afrontar esta campaña. Con el tiempo hemos desarrollado una serie de tácticas y maneras de hacer las cosas. Según íbamos improvisando y ganando algunas luchas, ganábamos aliados y el reconocimiento de otros grupos, algo de lo que carecíamos al principio.

► **¿Qué problemas habéis tenido durante este tiempo?**

Mantener la implicación de la gente que se acercó a nosotros en busca de apoyo ha sido a menudo un problema. Siempre dejamos claro que SeaSol no es una organización de caridad o de trabajo social, es una red de apoyo mutuo, lo que significa que esperamos que si te ayudamos en una lucha, tú ayudes a otros en otras luchas. A menudo la gente se implica y participa en unas pocas acciones que no sean la suya propia durante un mes o dos, pero luego no vuelves a oír de ellas. Sin embargo, otras personas que inicialmente se acercaron a nosotros buscando apoyo en su lucha han adoptado un papel más activo y se han unido al equipo organizador, y muchos otros

que no han dado este paso han seguido participando de la Red durante meses después de ganar su lucha. Con la introducción de la figura del «miembro formal», y una mayor claridad de lo que significa ser parte de SeaSol, parece que estamos empezado a conseguir que la gente se implique más. De todas formas, tengo claro que siempre va a haber gente que se marche una vez que su lucha se ha ganado, pero eso no debería descorazonarnos.

Otro asunto que apuntó un antiguo organizador es que existe una «disparidad demográfica» entre el equipo organizador y la gente que a menudo se nos acerca para que les ayudemos en sus luchas. Es decir, el núcleo duro de miembros está formado en su mayoría por blancos, mientras que la gente que tiene los problemas suelen ser de minorías étnicas. Esto puede ser un obstáculo para que algunas personas se impliquen más en el grupo. No hay mucho que podamos hacer, excepto seguir luchando, y mientras crecemos nuestra organización atraerá gente de ambientes más variados. Esto parece que está ocurriendo según vamos incorporando a gente de las luchas en las que nos implicamos.

Un problema del que nos hemos dado cuenta en las luchas en los centros de trabajo es que algunos trabajadores, si, por ejemplo, tienen que afrontar un piquete fuera del restaurante en el que trabajan, se tragan la versión del empresario de que nuestra presencia hace que vaya menos gente y que por tanto pierdan parte de sus propinas. Hemos

empezado a luchar contra esto, con bastante éxito, haciendo una colecta entre los manifestantes para compensar las propinas perdidas, y explicar claramente a los trabajadores que no estamos contra ellos sino contra sus jefes. Necesitamos seguir haciendo esto y empezar a comunicarnos con los trabajadores *antes* de empezar una campaña.

¿En qué momento empezó a despegar SeaSol?

Nos llevó cuatro meses desde que empezamos a poner carteles. Nuestra primera lucha real fue tras contactar con una gente que vivía en el Motel Greenlake. Este «motel» era en realidad una residencia a largo plazo, que había que pagar cada semana, para aquellos que no tenían las referencias necesarias para conseguir alojamiento de mayor calidad y más barato, por ejemplo por tener antecedentes penales, un mal historial de impagos o de alojamientos, o porque no se podían permitir los habituales meses por adelantado y la fianza de una casa en alquiler. Total, que habían visto nuestro cartel y se quejaban de las terribles condiciones que soportaban: hongos, grietas, calefacción rota, etc. Después de algunas visitas puerta a puerta para evaluar la situación, miembros de SeaSol y algunos inquilinos hicieron una carta de reivindicación con una lista de las reparaciones que había que hacer. Reunimos una docena de personas y junto con uno de los inquilinos (por desgracia, el resto tenía demasiado miedo de ser desahuciado) fuimos al hotel más respetable de los dueños y le dimos la carta al perplejo recepcionista.

Unos días más tarde, los caseros pasaron por cada piso e hicieron las reparaciones necesarias, mientras advertían a los inquilinos de que no hablasen con «esos comunistas». Éste fue nuestro primer éxito importante. La historia del Motel Greenlake no acaba aquí, unos meses después nos llamaron de nuevo, el motel había sido denunciado por el Departamento de Salud. Los inquilinos, puesto que técnicamente eran residentes de un hotel y, por tanto, no tenían los mismos derechos que los inquilinos normales, se enfrentaban a un desahucio inmediato. Estaban más dispuestos a luchar como grupo esta vez y consiguieron asistencia para el realojo (tres meses de alquiler para cada uno) para encontrar sitios mejores.

► **¿En qué luchas habéis estado implicados?**

Desde principios del 2008 hemos empezado al menos 21 luchas y hemos ganado 17 de ellas. Las problemáticas con las que nos hemos enfrentado han ido desde impagos salariales hasta desahucios injustos. Para una lista exhaustiva, en nuestra web aparecen casi todas las luchas en las que hemos participado —menos un puñado que nunca llegaron a empezar o que fueron resueltas antes de que tuviéramos que llevar a cabo ninguna acción—.

Este corto video muestra un buen resumen sobre las luchas del año pasado³.

3. <http://youtu.be/kE4uRP2PHwA>

► ¿Qué tipo de acciones habéis llevado a cabo?

Todas las luchas empiezan con una «entrega de reivindicaciones», como la que se puede ver en este video⁴. Nos presentamos un numeroso grupo en la oficina o negocio del jefe o casero, y la persona que tiene el conflicto le entrega a éste una carta de reivindicaciones diciendo lo que tiene que hacer, con un plazo límite de una o dos semanas. Esto es básicamente una demostración de fuerza —el trabajador o inquilino cuenta con el apoyo de un gran grupo de gente— y una advertencia. El jefe o casero puede ceder ahora, o tendrá problemas después.

Si tenemos suerte, cederá antes de la fecha límite. Si no, empezamos una campaña que va intensificándose. Empezamos con poco, luego aumentamos la presión con acciones de más tipos, más frecuentes y de mayor tamaño. Nuestra herramienta clave es un piquete de unas doce personas en la puerta del negocio del enemigo. Si es un restaurante o una tienda, esto suele serle muy perjudicial económicamente, ya que reduce las ventas a la mitad o más durante el tiempo que estamos allí. Otras técnicas que solemos usar son campañas de propaganda con carteles para prevenir a posibles inquilinos, campañas para avergonzar públicamente al jefe repartiendo panfletos en su iglesia o en su barrio, interferir con los proveedores o socios de la empresa, acciones a través del teléfono o Internet y cualquier otra cosa que se nos ocurra. Intentamos ser bastante imaginativos.

4. <http://youtu.be/xk0xsVRXeQ4>

► ¿Qué contactos tenéis con otros grupos de trabajadores? (de otros sectores, otros países, otros grupos políticos, etc.).

A veces cooperamos con el Comité de Defensa del Trabajador de la Casa Latina, la sección más orientada a la acción directa de una ONG local. Nos apoyamos mutuamente en nuestras campañas y a veces hacemos acciones conjuntas. También hemos apoyado huelgas, por ejemplo participamos en los piquetes de la última huelga de Coca-Cola⁵. Estuvimos planeando apoyar una campaña de la sección militante del sindicato de fontaneros para reducir los tipos de interés de las hipotecas, pero nunca llegó a hacerse. Trabajamos con el IWW siempre que es posible, la última vez llevando a cabo una acción en solidaridad con el recién formado Sindicato de Trabajadores de Jimmy Johns.

Nuestro último proyecto conjunto es con el IWSJ (*International Workers and Students for Justice* - Trabajadores y Estudiantes Internacionales por la Justicia), un grupo de trabajadores y estudiantes de la Universidad de Washington centrado en una asamblea de base de conserjes. Están interesados en hacer acciones tipo SeaSol, dentro del ámbito de las comunidades de inmigrantes con bajos salarios con las que tienen buenas conexiones, y a nosotros nos interesa aprender de grupos formados en el lugar de trabajo como ellos. Ya veremos cómo funciona esto.

5. <http://www.seattlepi.com/local/sound/article/Coca-Cola-workers-strike-in-Bellevue-886160.php>

Estamos intentando apoyar y animar la formación de redes de solidaridad por todo el mundo, como son las de Olympia, Tacoma y Glasgow. Ofrecemos apoyo y formación a los nuevos grupos siempre que podemos. También hemos estado en contacto con centros de trabajadores que tienen algunas similitudes con la SeaSol, como es el Centro de Trabajadores de Lansing, y estamos interesados en aprender más sobre las ventajas de y las diferencias con este tipo de organizaciones.

Personalmente, yo he estado intentando convencer a grupos e individualidades anarquistas de que es útil crear este tipo de redes de solidaridad...

► ¿Cómo responderías a las críticas que dicen que estas pequeñas victorias están bien, pero que no son un modelo para crear el cambio social en la situación en la que nos encontramos de brutal ataque al empleo, vivienda, servicios públicos, etc., en todo el mundo?

Como tú has dicho, nuestras luchas son más bien a pequeña escala, en torno a conflictos que sólo afectan a una persona, una familia o un pequeño grupo de trabajadores o inquilinos, que frecuentemente han dejado su antiguo empleo o alquiler. Ésta es la principal limitación de nuestro método de organización actual. Sin embargo, no vemos esto como un gran obstáculo porque no pretendemos limitarnos para siempre a estas pequeñas luchas. Las vemos, por el contrario, como primeros

pasos hacia proyectos más ambiciosos. Según vayamos adquiriendo experiencia, confianza, número de militantes, una base de apoyo, contactos, reputación, etc., pretendemos extendernos hacia otras formas de organización, como por ejemplo ayudando a establecer y asistir a grupos de inquilinos o en los lugares de trabajo —los primeros pasos en esta dirección ya se están dando—. Estamos comprometidos con un enfoque flexible y experimental. Yo veo estas pequeñas luchas como un entrenamiento para la organización de la lucha de clases, desde el cual podemos avanzar hacia proyectos mayores, más colectivos y de mayor duración. No son un modelo para el cambio social como tal, pero contienen un ingrediente clave para el cambio social a gran escala —la acción directa de las personas resolviendo sus problemas ellos mismos—.

SeaSol es en cierto sentido una adaptación a las condiciones actuales de alta flexibilidad y rotación laboral y lugares de trabajo pequeños —como ha dicho uno de nuestros miembros, nosotros «organizamos al trabajador, no el lugar de trabajo»—. Cualquier trabajador que se una a SeaSol tras un problema en su antiguo empleo estará mucho mejor preparado para luchar si encuentra problemas en su nuevo trabajo. Es una organización de militantes que se extiende a lo largo de diferentes situaciones laborales y de vivienda. Obviamente, sigue siendo fundamental la organización en los centros de trabajo y barrios concretos.

También podrás comprobar que muchas de las luchas que llevamos a cabo sólo tratan de corregir un incumplimiento de la ley por parte del casero o jefe. Esto es porque se trata de un punto de partida fácil, y a menudo la persona que tiene el conflicto sólo quiere que se resuelva este incumplimiento. Sin embargo, ya hemos ganado varias luchas en las que las reivindicaciones iban más allá de simplemente hacer que se cumpla la ley, y consistían en lo que el inquilino o trabajador, y el grupo en su conjunto, consideraban una resolución razonable y factible del conflicto. Debemos ir —y lo estamos haciendo— más lejos en esta dirección de imponer nuestra voluntad sobre los jefes y caseros, hasta que «lo que es razonable» cambie completamente, y una sociedad totalmente diferente sea imaginable e incluso lógica.

► ¿Crees que existe el riesgo de que el grupo sea visto como, o se convierta en, algún tipo de organización caritativa radical, dependiente de voluntarios que básicamente ayudan a otra gente, como tú mismo?

Como dije antes, intentamos dejar claro que Sea-Sol no es ninguna ONG o servicio social. Ofrecemos solidaridad, no caridad. La persona o personas que tienen el conflicto deben estar dispuestas a llevar la iniciativa en la lucha —ellas son las que entregan las reivindicaciones al jefe, participan y ayudan a planear las acciones de la campaña— y

acceder a apoyar las luchas de otras personas. Si esperan que nosotros hagamos todo el trabajo por ellos y dejan de asistir a las reuniones o a las acciones (sin un buen motivo), acabaremos por abandonar esa lucha. Esto es lo contrario a una ONG o servicio social que simplemente hace cosas en nombre de un receptor pasivo.

► **¿Hasta qué punto es abierta SeaSol respecto a su política? ¿Sois abiertamente anarquistas?**

Como miembro individual yo soy abiertamente anarquista dentro de SeaSol (como muchos otros). SeaSol no es una organización anarquista, pero se basa en los principios de apoyo mutuo, acción directa y horizontalidad. Aunque todos los fundadores eran anarquistas o muy cercanos al anarquismo, muchos de sus miembros no tienen por qué serlo. Sin embargo, SeaSol es un ambiente en el que casi todo el mundo está abierto a las ideas anarquistas, porque son una extensión lógica de lo que hacemos: luchar unidos contra los jefes y los caseros, planificar las cosas en colectivo, poner en común nuestros recursos, dándonos cuenta de que juntos tenemos fuerza.

► **¿Tienes alguna anécdota o recuerdo favorito relacionado con la organización?**

Ha sido divertido ver la angustia de los jefes cuando las cosas no van como ellos quieren. A menudo quedan decepcionados cuando una llamada a la policía no consigue que desaparezcamos, porque no estamos haciendo nada ilegal. Me gusta ver su cara

de confusión y de pánico cuando un gran grupo de gente invade de repente su espacio privado. Un recuerdo especialmente gracioso es cuando el subalterno de un dueño de un hotel me amenazó con un bate de béisbol y después decidió llamar a la policía para echarnos. Acabó reconociendo ante la policía un delito de intento de ataque con arma mortal...

► ¿Qué has aprendido de tus experiencias en el grupo?

Muchas cosas. Sé que en cualquier futuro trabajo estaré mucho más seguro a la hora de luchar contra la administración. Me siento más capaz de organizarme en el trabajo, mientras que antes no habría sabido por dónde empezar. Ha sido muy satisfactorio aplicar las ideas anarquistas de acción directa y solidaridad y verlas funcionar. He aprendido a ver las cosas táctica y estratégicamente. He aprendido a investigar objetivos, a comunicarme mejor y a construir lazos con la gente. He probado el poder colectivo. Creo que ha sido una experiencia muy enriquecedora para muchos de nosotros en SeaSol y espero que así continúe...

► ¿Qué lecciones crees que pueden aprender otros trabajadores de tu organización?

La más importante es que incluso en esta era de derrotismo imperante y depresión o crisis económica, sigue siendo perfectamente factible luchar y enfrentarse a los ataques y vencer, que las ideas y

prácticas anarquistas funcionan en el mundo real y que la acción directa colectiva enfocada a resolver pequeños conflictos es un punto de partida útil de cara a una lucha futura a escala mayor.

Índice

Prólogo.....	7
Guía para tejer una red de solidaridad	15
1. Introducción	15
2. Delimitar el marco de actividad.....	16
3. Requisitos previos.....	17
4. Empezando luchas.....	20
5. Reivindicaciones.....	26
6. Estrategia.....	33
7. Una taxonomía de las tácticas	35
8. Reuniones	46
9. Movilizar apoyos.....	51
10. Estructura y capacidad organizativa	53
11. Dentro de la organización.....	58
Por qué comenzar una Red de Solidaridad.....	61
1. Ganar luchas contra los jefes y propietarios.	63
2. Atraer nuevos trabajadores.....	66
3. Fortalecernos a nosotros y a los demás	67
4. Establecer una presencia estable y positiva en nuestra comunidad desde la que crecer en nuevas direcciones.....	69
Entrevista a la Red de Solidaridad de Seattle....	71

Editorial Klinamen



www.editorialklinamen.net



Otras publicaciones editadas

El timón y los remos

Ormai è fatta!

La Comuna de París

Decimocuarto asalto

Guerra, capital y petróleo

Maderos, cerdos, asesinos

Comunización

Crítica de la Internacional Situacionista

Materiales para una crítica de la democracia

Todavía suspiro

Por la memoria anticapitalista

Bienvenidos a la máquina

Del Tiempo En Que Los Violentos Tenían Razón

Diario e ideario de un delincuente

No podréis pararnos

Historia de 10 años

Los Incontrolados

PUEDES DESCARGAR O COMPRAR

TODAS NUESTRAS PUBLICACIONES EN:

www.editorialklinamen.net



