

El 29-M contra la Internacional Capitalista

El éxito de toda acción colectiva, como una huelga general, depende de la disponibilidad, calidad y alineamiento de tres recursos: estrategia, liderazgo y organización

JOSÉ LUIS ÁLVAREZ | 28 MAR 2012 - 00:07 CET

Archivado en: Opinión Huelga 29M Capitalismo Empresarios Huelgas generales Sindicatos Conflictos laborales Sindicalismo Ideologías Relaciones laborales Empresas Trabajo Política Economía Sociedad

¿Por qué en una situación patente de dominio y discriminación de las élites a las no élites no se produce más resistencia contra esa sujeción?, ¿por qué hay más orden que conflicto?

La huelga general convocada para el 29-M es la primera acción de resistencia social que la izquierda ha propuesto; y sus convocantes, CC OO y UGT, son las únicas organizaciones progresistas capaces de movilización colectiva comparables a las más eficaces de España: las muy conservadoras, entusiastas y disciplinadas asociaciones de padres de alumnos de colegios católicos al mando de Antonio M. Rouco Valera.

El éxito de toda acción colectiva, como una huelga general, depende de la disponibilidad, calidad y alineamiento de tres recursos: estrategia, liderazgo y organización.

Aunque en los últimos días de convocatoria el 29-M se quiere presentar como defensa de un modelo social, la estrategia oficial de la huelga es forzar al gobierno a negociar con los sindicatos la reforma laboral presentada al Congreso, que expedita los procedimientos de despido, reduciendo el rol de los agentes sociales en la negociación colectiva, traspasando ésta del ámbito sectorial al de empresas concretas. Es, por tanto, una huelga en defensa del actual modelo de relaciones laborales. Éste se puede calificar de corporativista (para evitar las connotaciones negativas de la palabra, los sindicatos le nominan, piadosamente, de "concertación"), entendiendo por ello el cogobierno por un número escaso de actores —sindicatos, patronal, Estado— de las relaciones industriales. Ha sido tal la colaboración entre estos agentes que los sindicatos, en las grandes empresas de sectores sobretodo industriales, realizan algunas de las labores normalmente encuadradas en la función empresarial Recursos Humanos (establecimiento de categorías laborales, decisiones disciplinarias,

horarios, etc.) Con esta co-administración de personal, los sindicatos se han especializado en una perspectiva jurídico-laboral, contractual, desinteresándose de las cuestiones estratégicas, financieras, tecnológicas, aquellas que definen la competitividad de las empresas y que han dejado en manos de los ejecutivos.

Es este modelo corporativista el que el gobierno quiere reemplazar por uno donde los directivos de cada empresa serán los ejecutores de la racionalidad universal, científica, cuantificable, de las estrategias empresariales, incluyendo las cuestiones laborales, en cada empresa.

Algo tan abstracto como un modelo de relaciones laborales es escasamente movilizador. Los paros generales que más éxito han tenido han sido aquellos que, con independencia del motivo de su convocatoria, han conectado con un deseo de la ciudadanía de castigar un ejercicio del poder —de González primero y Aznar después— que se consideraba prepotente. Pero el Gobierno de Rajoy lleva poco tiempo como para ya haber generado irritación ante su ejercicio del poder, irritación que, sabedor de su efectos, el PP cuidadosamente trata de evitar. Las huelgas generales para ser exitosas han de ser predominantemente políticas.

Las huelgas generales para ser exitosas han de ser predominantemente políticas

Dificultando aún más el impacto estratégico del 29-M está el hecho de que la coerción implícita en toda huelga —retirar la colaboración de la fuerza de trabajo al proceso productivo— es cada vez menos amenazante, porque las empresas tienen alternativas globales a los empleados españoles. La crisis económica ha acelerado la plena incorporación de las nuevas tecnologías de la información a las operaciones de las empresas. Como consecuencia, cada vez menos hace falta el desplazamiento físico del trabajador a su puesto de trabajo para el desempeño de su tarea, que ya se puede hacer desde la distancia, aunque ésta sea a millares de kilómetros. Lo que Marx llamaba el "ejército industrial de reserva", y al que ahora podríamos nominar "ejército de semiprofesionales de reserva" (sobretudo técnicos del *back office* de las empresas), ha aumentado en centenares de millones de integrantes con la globalización y las tecnologías digitales.

Esta es, por tanto, una huelga no estratégica, defensiva, sin modelo laboral alternativo al del gobierno.

El segundo recurso clave para evaluar la prospectiva de éxito de una movilización es su liderazgo, en este caso los sindicatos. Estos están sometidos a una campaña de descalificación populista, acusados de haberse profesionalizado en exceso, de haber abandonado la clase obrera para ingresar en la "clase política". Pero, de la misma manera que las empresas no pueden ser gestionadas por democracia directa o incluso representativa, tampoco lo pueden ser organizaciones de masas como sindicatos o partidos. El precio de la democracia interna sindical es la ineficacia. El mismo que el de la espontaneidad en movimientos como el 15-M. Lo que el sociólogo Robert Michels llamaba, ya a principios del siglo pasado, oligarquía organizativa —el gobierno de las organizaciones de masa por unos pocos profesionales, que se cooptan entre sí— es el modo de liderazgo natural de sindicatos y partidos. Tan es así que la sociología clásica sólo pudo encontrar un único caso de sindicato de masas con funcionamiento democrático: una unión de tipógrafos norteamericana.

El defecto de la dirigencia sindical española no es una profesionalización excesiva, sino el de una especialización limitada a lo legal-laboral. Es significativo que en los países europeos con menos tasas de desempleo, como Alemania y Escandinavia, los sindicatos estén implicados en el gobierno de las organizaciones y en todos los temas del mismo —mercados, productos, productividad. Como en España, hay concertación, sí, pero al máximo nivel jerárquico y sobre la estrategia de las empresas. El problema no es, por tanto, el exceso de poder de los sindicatos españoles, es la falta del mismo, y es decepcionante que no aspiren a ella demandando un nuevo modelo, en vez de defender el existente.

Esta es una huelga defensiva, sin modelo laboral alternativo al del Gobierno

El tercer recurso es la organización: el ámbito de convocatoria y estructuración de la acción colectiva.

Hace siglo y medio, Marx y Engels entendiendo que el proletariado desbordaba los marcos estatales y necesitaba una organización transnacional que sirviera de recurso principal para su estrategia, fundaron en 1864 la Primera Internacional. Hoy, desaparecida la



RAQUEL MARÍN

