La Huelga, dentro de un concepto amplio de presión

Revista: Pasos a la izquierda Nº25 (Marzo 2022)

Por **ÓSCAR MURCIANO**

Sin duda, la huelga ha sido, es y será un elemento central dentro de la estrategia de lucha del movimiento obrero. Ahora bien, el amplio recorrido histórico de esa herramienta conlleva también un cierto riesgo de caer en dinámicas de repetición de esquemas exitosos de otras épocas. O, incluso, de realidades cercanas que ya no son trasladables. Tanto el esquema productivo de la principal zona de choque del conflicto laboral, las empresas, como el contexto sociopolítico se han visto modificados sustancialmente y por ello nuestra respuesta ha de ser también flexible y adaptada.

Los días de gloria de la gran fábrica que se ve paralizada por una huelga masiva que pone en jaque la capacidad de resistencia patronal son cada vez más difícilmente reproducibles. Primero por las sucesivas fragmentaciones del proceso productivo (distribuido territorial y empresarialmente) como por la propia segmentación del colectivo de trabajadores y trabajadoras en subcontratas, a veces sin contacto alguno entre sí.

Ahora bien, centrémonos en la propia naturaleza de la huelga. La huelga no es el simple hecho de dejar de trabajar, algo que no le importa a nadie, sino la generación de presión que produce esa acción colectiva. Si una fábrica de galletas para completamente durante meses, pero otras suplen la caída de producción, ¿qué efectividad tiene esa huelga? La clave siempre estará en la presión producida y que dicha presión se vuelva insoportable para el empresario hasta obligarle a ceder.

Sin duda, la huelga ha sido, es y será un elemento central dentro de la estrategia de lucha del movimiento obrero. Ahora bien, el amplio recorrido histórico de esa herramienta conlleva también un cierto riesgo de caer en dinámicas de repetición de esquemas exitosos de otras épocas

Debemos, pues, hacer un primer ejercicio de gran angular cuando afrontemos un conflicto para identificar todas y cada una de las zonas de fractura existentes. Una vez realizado ese análisis deben abrirse diversos frentes de ataque siendo uno de ellos evidentemente la huelga, nunca realizada de forma simbólica o para cumplir el expediente sino con el objetivo declarado de

generar el máximo daño, en el peor momento, durante el máximo de tiempo posible.

Toda patronal medianamente competente no se queda de brazos cruzados cuando tiene sobre la mesa un conflicto planteado por los sindicatos o cuando planifica una agresión que anticipe una respuesta. La lucha sindical pasa a ser un simple cálculo de riesgos más que genera planes de contingencia ante diversos escenarios. Es decir, se realiza una evaluación de hasta dónde podemos llegar, cuánto aguantaremos, qué daño podemos producir y cómo minimizarlo al máximo.

En este contexto si respondemos como ya han previsto, la derrota está asegurada, siendo irrelevante que hagamos huelga o no. Son ya muchas décadas de sindicalismo después de la dictadura y por ello la mera repetición o falta de ideas, que casi deriva en tradición, convierte en aburridas muchas luchas: los comunicados duros, las concentraciones, los contactos con políticos, la huelga como un acto más de escenificación… No son suficientes. El proceso de huelga, o lucha, debe incluir fuegos laterales y nuevas fuerzas que aporten vitaminas y piezas extra en la partida.

Por lo tanto, se vuelve imprescindible interiorizar una primera idea: la huelga, el conflicto, debe superar siempre las expectativas de la empresa. Es cuando mueves la mesa introduciendo elementos sorpresivos (que pueden ser de muchos tipos, mayor contundencia, rapidez, simultaneidad, extensión, acciones imaginativas y un largo etcétera) que se puede sacar al contrario de su zona de confort y que entre en el de la duda, en el espacio donde no controla los acontecimientos mientras los daños se suceden a su alrededor. Es en esa incertidumbre donde se puede jugar con opciones de victoria.

Detrás de toda idea general se debe bajar a las aplicaciones prácticas y muchas veces estas dependen del contexto de la empresa o sector, no hay tácticas milagrosas que sirvan para toda lucha sindical pero sí existen unos cuantos caminos que pueden recorrerse, se pueden citar por encima unos cuantos. Un ejemplo podría ser la constitución de grupos de apoyo a las huelgas, es decir personas que se incorporan al conflicto de forma prioritaria y liberan de tareas a los directamente afectados para de esta forma aportar tanto recursos, en forma de tiempo o logística, como propuestas de presión, extensión y generación de nuevos frentes secundarios.

Es importante abrir el foco, socializar el conflicto, siendo muchas veces más sencillo de lo que parece a priori. No hace falta que nuestra lucha abra telediarios, simplemente buscar complicidades de organizaciones o colectivos cercanos territorial o ideológicamente que permitan confluir tanto en solidaridad como en mayor capacidad operativa.

Es evidente que, independientemente de los sistemas organizativos o ideológicos de cada opción sindical, hay una línea que puede establecer diferencias en función de la cercanía de los diferentes sindicatos al concepto

Pueden aplicarse también diversas estrategias simultáneamente: personalizar y presionar directamente a políticos, partidos o empresarios, atacando su capital de prestigio o proyección pública. Identificar qué activos son muy apreciados por nuestro contrario y quedárnoslos como moneda de cambio de un acuerdo (puede ser la ocupación indefinida de un espacio físico, un bloqueo, una imagen que se castiga reiteradamente, presionar a un cliente principal en lugar de a la propia empresa, al cesionario de servicio…etc.). Es también muy importante valorar la creación de una caja de resistencia y dedicar a personas de confianza para que se encarguen de las aportaciones, buscando potenciar las cadenas de solidaridad que se amplifican con ese motivo.

En definitiva, poner en el centro la huelga, pero dotándola de la creación de subconflictos secundarios que nos permitan subir varios escalones la presión total y a la vez romper la previsibilidad de nuestros movimientos.

Choque de modelos sindicales en las huelgas

Es evidente que, independientemente de los sistemas organizativos o ideológicos de cada opción sindical, hay una línea que puede establecer diferencias en función de la cercanía de los diferentes sindicatos al concepto de paz social. Y ese es un elemento clave que debe tenerse en cuenta en escenarios locales o generales, ya que no es un factor neutro e incide de forma muy directa sobre el desarrollo o éxito de una huelga.

A veces desde sindicatos combativos, pero no mayoritarios se cae en la comodidad de hacer recaer toda la culpabilidad del fracaso en un conflicto al carácter dócil de las opciones mayoritarias. No hay mayor error que dejarse llevar por la corriente sin intentar revertirla.

Ahora bien, debe tenerse en cuenta que, además de las numerosas dificultades en hacer variar la voluntad empresarial mediante la acción fuerte y colectiva de la huelga y movilización, existe un obstáculo a superar que no es otro que la reticencia al conflicto por parte del sindicalismo de concertación, su alergia a dejarlo expresar y sólo cuando no hay otra salida, tenerlo controlado dentro de los márgenes en que éste queda encuadrado en el simbolismo de la simple protesta. Es un camino no solo profundamente irrelevante, sino que disminuye la moral de victoria en otras luchas, extendiendo el falso consenso de que no sirven para nada.

Si queremos que el escenario de conflicto sea potente se deberá también, de forma activa, tratar la falsa esperanza del acuerdo positivo nacido sin lucha como otra variable más a desactivar de la mejor forma posible.

Ampliando el foco podremos ver como estos dos modelos sindicales chocan en algunos territorios

de forma general, evidenciando las diferentes formas de afrontar las reivindicaciones de los y las trabajadoras. Es rotundamente falso que la clase obrera haya caído en una apatía inevitable, como si estuviéramos viviendo una granizada perpetua ante la que solo podemos observar y lamentarnos. En ese sentido, quisiera mostrar unas pinceladas de dos territorios concretos donde este contraste es más elevado, Euskal Herria y Catalunya.

El uso de las huelgas debe incorporar otros elementos de presión colaterales y apertura de nuevos frentes de conflicto para superar muchas de las dificultades existentes. De forma especial, la repetición de esquemas de lucha sin imaginación ni intensidad que sitúan la reivindicación en el mero teatro de la protesta

---

En Euskal Herria la mayoría sindical no está en manos de CCOO y UGT. Mediante una política de cajas de resistencia confederales muy potentes y el uso del conflicto como forma de nivelar las negociaciones, se acumulan desde hace muchos años los mayores valores en términos absolutos de huelgas y huelguistas. Ello a pesar de la escasa población existente comparando con otras comunidades mucho más pobladas y con entornos urbanos e industriales equiparables.

Esta apuesta por la movilización no sólo no produce una contracción de la organización sindical, sino que también se trata del territorio donde mayor es el porcentaje de afiliación de la clase trabajadora de todo el estado español. Por supuesto, no es casual.

En lo que hace referencia a Catalunya, recientemente se ha conocido que la CGT lidera desde el año 2015 al 2020 tanto las convocatorias de huelgas como sus seguimientos en términos absolutos. Es un hecho muy resaltable ya que, a diferencia de Euskal Herria, en Catalunya CCOO tiene 14 veces más representatividad que la CGT y UGT 12 veces más. Es decir, a pesar de esta gran distancia en lo que hace referencia a la implantación en las empresas, el carácter contrario a la movilización de unos y favorable de los otros muestra que, con datos del 2020, la CGT dobla al siguiente sindicato, CCOO, en convocatorias de huelgas, superando al seguimiento de las realizadas por cualquier formato (incluyendo loa comités de empresa).

Como en el caso vasco, este incremento de la combatividad del sindicato ha ido en paralelo a crecimientos históricos de afiliación y nuevas altas, consolidando a la CGT como el tercer sindicato en Catalunya en personas afiliadas. Tampoco es por azar.

El potencial de lucha de la clase obrera permanece intacto y sólo es cuestión

Sintetizando, el uso de las huelgas debe incorporar otros elementos de presión colaterales y apertura de nuevos frentes de conflicto para superar muchas de las dificultades existentes. De forma especial, la repetición de esquemas de lucha sin imaginación ni intensidad que sitúan la reivindicación en el mero teatro de la protesta. Debemos tener en cuenta siempre el flujo contrario del sindicalismo de paz social en contra de toda movilización, pero sin obsesionarnos por ello ni caer en complejos por la condición de minoritarios. Se puede dar un salto de nivel y el caso de la CGT de Catalunya podría ser una buena referencia.

El potencial de lucha de la clase obrera permanece intacto y sólo es cuestión de dar un paso, después otro y seguir con otro más en la dirección adecuada. Deberemos dar las gracias a quienes no lo crean posible o añoren momentos que no volverán, siempre con la certeza de que sí, sí que se puede.

_____

Óscar Murciano. Secretario de Acción Sindical de CGT Catalunya.