

# Dialéctica de la unidad en el movimiento sindical\*

**Nicolás Sartorius**

El sindicalismo tradicional se encuentra ante un conjunto de contradicciones —unas nuevas, otras antiguas— que es incapaz de resolver satisfactoriamente. Una de ellas es la que surge de la dinámica unidad-diversidad de la clase obrera en cuanto tal, es decir, como clase explotada en su movimiento

A este respecto, lo primero que tenemos que decir es que si se plantea un problema de unidad —y en la realidad, sin duda, está presente— se debe a que el contenido del fenómeno de que se trate es homogéneo y heterogéneo al mismo tiempo. Sólo se puede unir lo que es diverso, pues la unidad presupone la diversidad, si bien no cualquier diversidad, sino aquella que sea sintetizable. Desde nuestro punto de vista, como es bien notorio, el contenido esencial de la clase obrera es homogéneo; esta homogeneidad, digamos objetiva, viene dada por el lugar que los trabajadores ocupan en la producción, por las peculiares relaciones sociales con las otras clases que de ahí se derivan y, por ende, por su ubicación en la sociedad civil y política: su carácter de clase explotada, asalariada, bajo el régimen capitalista de producción y de cambio. De esta suerte común se desprenden, como es bien sabido, toda una gama de condiciones de trabajo y vida, básicamente similares, que componen lo que podríamos denominar «condición obrera» (de trabajo y vida en todos sus aspectos). Esta «esencia común»

de la que participan todos los trabajadores en cuanto tales nos parece la base más firme de la unidad, el fundamento más sólido de la misma, en la que deben asentarse los principales esfuerzos para su conquista.

No obstante, en sus formas, rasgos, caracteres y niveles de vida y de conciencia, la clase obrera es heterogénea y diversa. Esta disparidad se deriva, de un lado, por la propia división del trabajo y sus importantes secuelas —intelectual, manual, industrial, agrícola o servicios, y así hasta niveles altamente especializados—; por el mismo desarrollo desigual de la producción capitalista, que se refleja en las condiciones materiales de existencia de los obreros, y en su conciencia —niveles dispares de los salarios, proporcionalidad entre los oficios y categorías profesionales—, cualificación, etc.; las variadas ramas de la producción; las diferencias regionales, zonales y nacionales, aun dentro del mismo Estado. De otro lado, las propias tradiciones culturales e históricas; las complejas influencias ideológicas, políticas, religiosas, etc., muchas veces de origen y contenido burgueses, a las que se ve sometida la clase obrera, a través del abultado aparato «ideológico» que permanece en manos del «sistema establecido». Estos elementos no son esenciales a la clase —pues de serlos la unidad sería químérica—, mas no por ello dejan de tener relevancia e influencia notoria, en ocasiones decisiva, en el lograrse o malograrse de dicha unidad. Pues bien, en la dinámica permanente entre este carácter esencialmente

\* Publicado originalmente en *Zona Abierta*, 7 (1976), pp. 15-32. Transcripción de Víctor Manuel Santidrián Arias.



Trabajadores del campo reivindicando mejores condiciones laborales en Andalucía a finales de la década de 1970 (Foto: Manuel Sanvicente - Archivo Histórico de CCOO de Andalucía).

homogéneo y heterogéneo en los que se manifiesta la clase obrera radica su movimiento contradictorio hacia la unidad o la división. Con otras palabras podríamos expresar la misma idea: la contradicción antagonica que la relaciona y enfrenta —como un todo— a la clase capitalista deriva precisamente de su esencia unitaria —como clase explotada—, al mismo tiempo que en su seno se dan una serie de contradicciones —internas— que no son antagonicas, pero que puedan llegar, en su irritación a convertirse en un poderoso obstáculo a la unidad (y en su exacerbación, hasta el choque violento) si no se tratan con el método adecuado o propio a ese tipo de contradicciones, inherentes a esa totalidad históricamente concretada que llamamos movimiento obrero, clase obrera en su movimiento (luego hablaremos de ese método).

### Delegados y afiliados

Así, pues, partimos de que en el seno de la clase obrera se dan contradicciones y con ello no creemos descubrir nada nuevo. Unas de carácter objetivo, como pueden ser las diferencias salariales, regionales, división

del trabajo, etcétera, y otras de orden subjetivo, como el desigual grado de conciencia de clase, diferencias ideológicas y políticas, etc. La resolución de éstas es el proceso sintético que llamamos unidad (en la diversidad). Mas esas contradicciones si son verdaderas y no inventadas —y cada clase obrera, dentro de cada Estado, tiene las suyas específicas, y de ahí para abajo hasta la fábrica—, se debe a que están en la realidad y únicamente en la realidad (entendida ésta como la unión de lo objetivo y lo subjetivo), como praxis, pueden resolverse. Por ello, aunque sea en cierto sentido adelantar resultados, vamos a dejar sentado un primer aserto: el sindicato tradicional difícilmente puede pretender con éxito realizar esa unidad si tenemos en cuenta que es en su propia constitución interna, una organización de clase, sustentada sobre una base inorgánica-ideológica-afiliativa y no es, por lo tanto, la propia clase en su movimiento, en su fundamento orgánico-productiva-explotada. Y las contradicciones reales, como es bien sabido, no pueden resolverse en el plano de la «voluntad ideológica» —expresión más o menos mistificada de lo real—, sino en la realidad misma, en el propio mo-

vimiento como praxis de la clase obrera, orgánicamente explotada y dirigida por su vanguardia revolucionaria. Si de la afirmación teórica nos trasladamos a la realidad de la empresa, de la fábrica, donde funciona el susodicho sindicato tradicional, observaremos con claridad cómo es cierto lo que decimos.

El afiliado a un sindicato o el conjunto de ellos, que han sido elegidos solamente por los adheridos al mismo, y que forman una sección sindical de empresa, no representan ni la clase en cuanto tal, en su unidad esencial, sino una parte «ideológicamente» organizada y determinada (en la historia, los sindicatos siempre han estado más o menos dominados por una ideología: CNT, anarquista; UGT, socialista), que a través de una mediación —cuando logran entroncar con el movimiento pretenden representarla, al lado y en pugna, generalmente, de otros representantes y secciones que igualmente intentan la misma delegación. El afiliado o activista sindical tradicional no es, pues, el núcleo o pivote, o reflejo, o concentración de la unidad de la clase, sino un componente, unilateral, no sintético, no unitario; un elemento de la variedad subjetiva que existe en la clase obrera; que intenta, eso sí, junto con otros, lograr esa unidad, pero que muy pocas veces lo consigue, y cuando tal acontece —normalmente en la acción—, se mantiene en precario, precisamente por tratarse de un componente ideológico y no orgánico-productivo de la clase. Aun en el supuesto de que en su persona coincida la calidad de afiliado a un sindicato y la de delegado directo del personal, la primera función prima sobre la segunda por el hecho de que también es más importante el papel del sindicato que del organismo electivo dentro de la empresa. En la historia del sindicalismo español esto se ha visto bastante claro. En varias ocasiones se llega a plantear la cuestión de la unificación organizativa

UGT-CNT mas ¿sobre qué bases realizarla; cómo lograrla para que el resultado no fuera ya ni socialista ni anarquista? ¿Acaso era posible alcanzar una síntesis de ambas a nivel «ideológico»? Nosotros creemos que no, que el socialismo y el anarquismo no eran sintetizables, como tampoco lo son, como correctamente señala Víctor Suárez, entre nosotros una posición revolucionaria y otra reformista. Así, en cierto momento, los libertarios plantearon que la solución estaba en la disolución de la UGT y su entrada en la CNT. Normalmente nada se concluyó pues esa «solución», no era aceptable para la UGT, y estamos convencidos de que de haber culminado la fusión, una de dos, o se habría quedado en simple acuerdo directivo —quizá a través de un congreso de unificación— pero manteniendo cada cual sus posiciones; o de conseguirse una verdadera unidad, la agrupación resultante no aparecería ya como la suma de ambas, sino algo cualitativamente diferente, con fundamentos igualmente diversos.

En cambio, un delegado de fábrica, un representante de Comisiones, elegidos por todos los trabajadores en cuanto tales, en una sección o taller, y no como afiliados a este sindicato de esta o aquella tendencia, refleja y sintetiza en él la unidad de la clase en el acto de la explotación, y no de cualquier explotación, sino de aquella precisa, concreta a que son sometidos en esa determinada sección de aquella específica fábrica (que por supuesto participa de la universalidad de la explotación capitalista pero con sus propias particularidades). El delegado, en embrión, como célula primaria de todo el edificio, concentra en si mismo la posibilidad de la resolución de la contradicción-homogeneidad-heterogeneidad de la clase obrera en el plano sindical. Si se nos permite un parangón metodológico, simplemente ilustrativo, podríamos decir que así como la mercancía, célula primaria de la

sociedad capitalista, encierra, según Marx, en germen, todas las contradicciones y posibilidades de esa sociedad, el delegado obrero es la célula primaria del nuevo movimiento obrero que reasume las contradicciones y las posibilidades de resolverlas de este movimiento. Si no se comprende la diferencia que hay entre un delegado obrero y un afiliado al sindicato tradicional es difícil entender la novedad esencial que para nosotros existe entre el sindicalismo tradicional y el nuevo sindicalismo de los consejos y las comisiones que pretendemos construir. Aquí radica, fundamentalmente, tal superación, a partir de la cual todos los grandes problemas del sindicalismo exigen un enfoque y tratamiento diferente: la relación economía-política, la dinámica partidos-sindicatos, la unidad, la democracia sindical, etc.

### Las ideas de comisiones

Estas ideas, por otra parte, han sido esbozadas, aunque quizá todavía no desarrolladas, en documentos fundamentales de Comisiones Obreras, a partir de la experiencia concreta de los trabajadores españoles en estos últimos años. Así, en la «Declaración de las Comisiones Obreras de Madrid» (julio de 1966), leemos lo que sigue: «Es necesario luchar ya desde hoy por lograr la síntesis eficaz de un sindicalismo unido en la libertad y la democracia». Ya entonces, cuando Comisiones aún se encuentra en los inicios de su andadura, se tiene la audacia y la clarividencia de adelantar una posición eminentemente dialéctica de la unidad, fundamentalmente justa, que iría desarrollando con el tiempo. La concepción de la unidad, como el resultado de la lucha y la discusión del conjunto de los trabajadores y de la vanguardia; la unidad como proceso y síntesis; la necesidad de una permanente participación democrática de los

trabajadores para el logro de la misma; el esfuerzo continuo con el fin de unificar criterios sobre los problemas que se plantean en las fábricas y al conjunto de la clase; la búsqueda, en relación permanente con la acción de los trabajadores, de una síntesis real en cada momento; la tarea que en este sentido tienen que realizar los militantes y dirigentes del movimiento obrero —en sus diferentes estructuras—; la conveniencia de que esa concreción abarque la complejidad real —de intereses, posiciones y situaciones de cada momento—, que se dan en el mundo obrero; todas estas ideas, repetimos, han germinado en el seno de Comisiones, en su quehacer concreto. Otro ejemplo, posterior, de lo que afirmamos se encuentra recogido en el punto b) del Comunicado final de la Primera Asamblea General de CCOO (junio 1967). Allí se dice: «Su carácter unitario (de CCOO), entendiendo éste no en el sentido de una federación de grupos o fuerzas, sino en el sentido de la participación común, *en su movimiento, de los trabajadores en cuanto tales*, sin distinciones de ideologías políticas o filosóficas o creencias religiosas». El texto es claro, y no creemos sea necesario ningún comentario.

Recientemente, ante el pleno de CC de PCE (1974), y en este mismo orden de ideas, Santiago Carrillo ha indicado una vez más con claridad el papel que los militantes comunistas deben de jugar en el seno del movimiento de Comisiones Obreras... «Los militantes del Partido —señala el documento—, si bien tienen una latitud para actuar dentro de éstas y *lograr una síntesis unitaria*, que en cada momento responda a los intereses colectivos de los trabajadores, no son personalmente independientes del Partido». Ahí está, pues, la tarea esencial de la vanguardia en su trabajo entre los trabajadores, en las Comisiones, y yo diría que en todos los movimientos de masas; ahí radica la particularidad de su tarea diri-

gente: dirigir es sintetizar, concretar, hacer avanzar una realidad sobre sus contradicciones. Y esta tarea eminentemente la vanguardia la tiene que hacer con los trabajadores, en cada momento, en cada situación concreta, a diversos niveles de complejidad. La síntesis no la hace a priori la vanguardia y se la entrega hecha a las masas —esto no sería dirigir, sino dominar, pretender dominar, pretender suplantar el papel de aquéllas—, sino que surge de la praxis, en la particular dialéctica entre vanguardia y masas.

### **Dominar. Dirigir**

La diferencia es esencial, y, como luego veremos, en ella se asienta la crítica más importante que se puede hacer a la tesis de la «correa de transmisión», y la necesidad de superarla por medio de la «síntesis unitaria». Por lo tanto, ésta es el resultado de aplicar, por otra parte, del partido o partidos, el método dialéctico en la práctica de la democracia obrera con el fin de resolver los problemas existentes, en cada momento, en el seno del movimiento obrero, en su lucha permanente con la clase antagonista capitalista. Surge, pues, de las verdaderas contradicciones que se dan en el movimiento real de las masas en el transcurso de la lucha de clases, en la continua relación dinámica entre el partido o partidos (sus militantes y el colectivo político como tal) y el conjunto de la clase, que se expresa a través de su movimiento organizado, en este caso las Comisiones Obreras. Por eso, no es justo afirmar que la síntesis la hacen sólo o principalmente las masas, o únicamente y sobre todo el partido; en el primer caso estaríamos ante una visión espontaneista e idealista (liquidadora) del papel insustituible de la vanguardia consciente organizada en partido; la segunda nos conduciría a una posición burocrática, anti-dialéctica, de pretender, como decía Gramsci, no «di-

rigir la historia», que es papel del partido (en el sentido leninista de partido dirigente), sino «dominarla». En su artículo «El Partido y la revolución», afirma el dirigente italiano: «Sería lastimoso si, debido a una concepción sectaria del papel del partido en la revolución, se pretendiese constreñir el proceso revolucionario a las formas del partido... se logrará con ello 'dominar' la historia, pero el proceso real revolucionario escapará al control y la influencia del partido, convertido, inconscientemente, en organismo de conservación». Esta distinción es fundamental, y vamos a intentar una breve incursión en la misma.

No es lo mismo, pues, dominar que dirigir un movimiento, un Estado, etcétera. En el primer caso, se establece entre el partido o los partidos (en una concepción políticamente pluralista del proceso) y las instituciones de que se trate una conexión mecánica, burocrática, muerta; en el segundo, una relación dinámica, democrática, viva. En aquel, no se resuelven las contradicciones reales, sino que se las ahoga, se las tapa o esconde; en el mejor de los casos, se alcanzan «pasteleos», «arreglos» coyunturales; a la postre, la contradicción vuelve a surgir agravada, con más aristas que antes, por donde uno menos se lo espera, descontrolada. En éste, se resuelven los encontronazos de la única manera que pueden resolverse: por medio de la praxis del partido o los partidos con los trabajadores, el pueblo, los ciudadanos, etcétera. Así, pues, esta nueva unidad que supone todo proceso de comprensión-transformación de la realidad no puede hacerse —aunque a veces se intenta con resultados negativos— de antemano; es decir, en la cabeza de unos hombres, sino que debe de conseguirse en la propia realidad contradictoria. Son, de esta forma, los trabajadores en su conjunto, como clase, con la vanguardia, quienes logran la síntesis, quienes resuelven las con-

tradicciones y hacen avanzar la realidad. Por eso, el papel de las masas, del pueblo o de los ciudadanos, no es meramente «pasivo», de mero receptor de las elaboraciones más o menos acertadas de la vanguardia (como, por otra parte, ocurre en la dirección del Estado y la sociedad en la democracia burguesa), sino que tienen que jugar un papel activo, creador, pues son ellas, en última instancia, quienes —iluminadas y organizadas por la vanguardia— transforman la realidad y la sitúan a un nuevo nivel (como debe suceder en la democracia socialista). Además, conviene avanzar aquí que las masas no sólo participan, por decirlo así, de la síntesis (del momento de la acción transformadora), sino igualmente del análisis (del momento de la interpretación), pues la vanguardia no puede o, por lo menos no debe, inventarse esos análisis ex novo, sino que los elabora, generaliza y teoriza sobre la experiencia de las propias masas. Igualmente, por otro lado, tampoco la vanguardia se limita a analizar, sino que contribuye a organizar y movilizar. Al igual que en la realidad, el análisis y la síntesis son inseparables, así también la vanguardia y las masas forman una unidad, en la que no conviene plantearse «primacías».

En nuestro caso, que partimos de una concepción pluralista —pluralidad de partidos políticos— de todo el proceso revolucionario, de la propia construcción del socialismo, y del ejercicio del poder dentro de él, la relación vanguardia-clase se hace más compleja y, por lo mismo, más real.

### Un método propio movimiento obrero sindical

Una vez explicado someramente el sentido que para nosotros tiene la síntesis unitaria, vamos a intentar reflejar cómo surge en la práctica real, en su movimiento real. Para ello no haremos referencia a casos

concretos, que cualquiera puede tener en la mente y aportarlos por su cuenta, sino más bien resumir en sus líneas esenciales los millares de ejemplos que se dan todos los días en el continuo fluir del movimiento obrero.

En la permanente lucha de clases entre el capital y el trabajo, el movimiento obrero se desarrolla como todo fenómeno sobre la base, por una parte, de las contradicciones antagónicas que le oponen al capital y, de otra, por las contradicciones internas que anidan en el seno de la propia clase, a las que anteriormente hemos aludido. (Convienen tener claro que estas segundas no tienen ese carácter antagónico, si bien forman un todo con las primeras, pues es la propia sociedad burguesa, como sociedad de la división, del atomismo individual, de la explotación y la alienación, quien las genera y alimenta). Por lo tanto, el movimiento obrero sindical tiene su propia dialéctica específica, distinta de la de otros fenómenos o instituciones, como pueden ser el Estado, un partido político, la iglesia, etcétera. Ello supone un método propio para resolverlas y además, como es lógico, presupone una forma peculiar de realizarse el binomio inseparable análisis-síntesis o, lo que es igual, una manera a la vez particular y universal de verificarse el paso de lo concreto a lo abstracto y de nuevo a lo concreto. Descubrir y aplicar correctamente ese método específico, he ahí el quid de la cuestión. A ello dedicaremos las posteriores líneas de este trabajo.

Este proceso discurre, ininterrumpidamente, a diversos niveles, desde una determinada sección o taller, pasando por la empresa en su conjunto, la rama de producción, la localidad o zona industrial hasta el conjunto del Estado. Cualquier nivel que contemplemos, o el conjunto articulado de todos ellos, con mayor o menos complejidad, la médula del proceso es similar. El

punto de partida es que los trabajadores se encuentran con «problemas», es decir, con una realidad concreta que les aprieta, que en cada momento pretenden resolver y superar. Ya sea conseguir un aumento de salarios, la reducción de la jornada, la readmisión de un despedido, la discusión de un convenio, oponerse al aumento del ritmo de trabajo, conquistar las libertades democráticas o la amnistía, impedir un golpe a la reacción, conseguir reformas de estructura, etcétera, o cualquier otro de los mil problemas y necesidades —situaciones siempre nuevas—, que se presentan a la clase obrera en su lucha. Bien es cierto, que cuanto más general sea el objetivo de que se trate, cuanto mayor sea su ámbito, tanto espacial como de contenido, a medida que se aleja de la inmediatez «económica», tanto más complejo se hace el logro de la unidad. La coincidencia en la conquista de un salario más alto no suele ofrecer grandes complicaciones; cuajarla alrededor de utilizar los cargos sindicales ya puede ser más complicado, y si pasamos a la discusión sobre la conveniencia o no de tomar posición ante un problema político que afecte directamente al mundo obrero, la cuestión se hace más problemática todavía. Ello indica que en el proceso de la unidad también hay que ir de lo simple a lo complejo, de lo objetivamente unitario a lo subjetivo, etcétera. Es decir, sentar los fundamentos en aquello que une como clase —manifestaciones directas de la explotación— para, a partir de ahí solventar las diferencias y contradicciones, que puedan darse a otros niveles. Hoy el problema, como se ha explicado en otro lugar, no es que el movimiento sindical se tenga que quedar en lo puramente «económico» si quiere lograr la unidad; ésta es una visión antigua y por lo demás reformista, ya que lo «puramente económico», a la par de ser una abstracción como tal, en concreto es lo «económico» de la burguesía. El mo-

vimiento sindical, es cierto, tiene como si dijéramos, un «terreno privilegiado» de actuación, en el que debe echar raíces y del que debe partir: el terreno de las reivindicaciones económico-sociales; más eso no quiere decir que le esté vedado el campo de la política, como si éste fuese un coto de los partidos; se lanza, de hecho, a incursiones en ese terreno, con sus propias posiciones y actuaciones, en lo que afecta a los trabajadores como clase, y ello es compatible con la unidad. Como, por otra parte, también hoy los partidos adoptan posiciones ante los problemas económicos y sociales de los obreros. El problema no es, pues, de esferas exclusivas, sino de posición, de enfoque, de métodos, quizás de intensidad (a la relaciones economía-política, en el movimiento sindical, se dedica la primera parte de este ensayo).

Ante esta realidad problemática, siempre cambiante, la clase obrera no se mueve de una manera puramente espontánea, aunque a veces lo parezca al profano (con cuánta ligereza suele oírse eso de que era «un movimiento espontáneo», etcétera). Por el contrario, siempre entra en juego, con mayor o menor intensidad, con rasgos más o menos precisos, la dinámica entre la clase y su parte consciente, organizada y organizada a diferentes niveles; en nuestro caso, al nivel de la comisión (como parte organizada del movimiento), del partido o partidos, e igualmente, sobre lodo en épocas de dictadura, consciente, aunque no organizada en una concreta estructura, de multitud de trabajadores. Las diferentes instancias en las que se agrupa u organiza la vanguardia —entendida ésta en su sentido amplio (ya sea célula, comité o sección de un partido)—; a otro nivel también, la comisión de empresa o rama, etcétera, intervienen continuamente en los dos momentos, si bien con papeles, distintos. Ante todo, en las reuniones de militantes se in-

tenta, y generalmente se logra, analizar la situación concreta («análisis concreto de la situación concreta», que decía Lenin) ya sea de una fábrica, de una rama, localidad o realidad de que se trate; esto es algo que se hace todos los días en millares de «centros de análisis». Para ello se informa del mayor número posible de aspectos de la realidad; la precisión del análisis dependerá, en buena parte, de la masa de información significativa (que venga al caso), capaz de aportarse en cada momento; se separan unos aspectos de otros (se abstraen) para «verlos» mejor; se intentan descubrir los elementos principales (esenciales) y distinguirlos de los accidentales o secundarios; se procura encontrar el anillo fundamental que «tire» de la situación en su conjunto, etcétera. Al final, se pretende. llegar a un acuerdo resolución o resumen —sacar algo en limpio, en una palabra—; es decir, elaborar una síntesis unitaria «provisional» (más bien, un análisis sintético) o una hipótesis de trabajo a verificar en la práctica, que recoja en un cuadro general el mayor número posible de elementos significativos de la realidad analizada en movimiento y su interpretación. De una manera más o menos consciente, más primitiva o refinada, esto se hace continuamente en el movimiento obrero, y no sólo por los que se esfuerzan en aplicar el marxismo correctamente, sino también por los que no lo conocen; lo que ocurre es que estos últimos lo hacen «peor» y suelen «acertar» menos veces, pues su herramienta de trabajo —idealista, empirista, etcétera— es más burda, menos precisa a veces inútil del todo; su foco de luz, más tenue y reducido. En ocasiones, puede ocurrir que no se llegue a ningún «acuerdo», pues sucede que en el seno de esas reuniones restringidas —ya sea un jurado representativo, la comisión obrera, etcétera—, se presentan discrepancias momentáneamente irreconciliables, no sintetizables ni tan

siquiera como hipótesis; supuesto que se da bastante a menudo. Mas no por ello hay que dramatizar, ni pensar que la unidad ya no es posible. En el caso de plantearse esta situación en un partido, verbigracia en una formación leninista, el método para salir de ella y llegar a un resultado satisfactorio supone, después de una amplia discusión, la aplicación del centralismo democrático, cuyo contenido no vamos a explicar aquí. En el movimiento obrero sindical, el método es otro, pues no se trata de un partido, sino de la clase en su conjunto. Aquí el método es el de la democracia de masas, la democracia directa de los propios trabajadores, pues son éstos en cada caso los que, en asamblea o en la acción, deben dilucidar y zanjar, democráticamente, esas posibles discrepancias. En el movimiento obrero, este análisis previo, esta hipótesis avanzada por el colectivo de elegidos o de militantes representativos, debe de ser discutida, de alguna manera, con el conjunto de los afectados, que son los que con su movilización —aclarada y dirigida por esa vanguardia— van a transformar la realidad, van a realizar la síntesis unitaria real, posible en ese momento, dadas unas circunstancias concretas de orden objetivo y subjetivo, etcétera. Con lo que, a su vez, se crea una nueva situación diferente a la anterior, que servirá de punto de arranque de un nuevo análisis y así sucesivamente. Todo análisis, como toda síntesis, son, en su inseparabilidad, a la vez premisa y resultado. Este proceso se ve muy claro cuando en el transcurso del mismo se dan profusamente las asambleas —de ahí la enorme importancia de esta pieza clave de la unidad obrera—.

Los análisis, las propuestas, las opiniones de la vanguardia se contrastan en la asamblea, pasan por el crisol de la democracia obrera, participativa y creadora; unas se rechazan, otras se aceptan; aquéllas se enriquecen, éstas se matizan, las

otras se emulsionan, etcétera. El resultado o acuerdo de la asamblea dejará de ser una hipótesis para convertirse en una idea fuerza, se hace carne con la clase como tal, es ya una energía activa que transforma la realidad al poner en acción al conjunto de los trabajadores implicados en el ámbito de que se trate —fábrica, rama, etcétera—. Por eso decíamos que, a nivel conceptual, al escribir, o hablar, o pensar, podemos separar estos momentos, pero en la realidad que fluye son inseparables, pues se dan precisamente en su permanente fluir, en el paso o tránsito continuo de uno a otro.

### El control de la práctica

Empero, no pocas veces, el mecanismo de la toma de decisiones o acuerdos sufre estrangulamientos, a los que conviene referirse, aunque sea someramente. En la realidad, como es lógico la estructura del movimiento obrero, tanto su manifestación autónoma —comisiones— cuanto la legal —enlaces representativos, jurados, etc.— está formada por elementos que, en la mayoría de los casos, pertenecen a diversas organizaciones políticas o sindicales, y ello con tendencia a crecer. El hecho es que en estos organismos de la estructura y en las relaciones entre ellos no siempre, como decíamos antes, se llegan a acuerdos satisfactorios, pues surgen discrepancias y opiniones diferentes. Con la particularidad de que, por mucha paciencia que se tenga, o por muchas horas que se discuta (paciencia y horas que hay que derrochar hasta cierto límite) no se suele llegar a ningún resultado. Antes señalábamos que en el movimiento obrero la única salida era la «apelación» a la base y el respeto por todos de dicho veredicto. No obstante, en la práctica, el asunto es bastante más complicado de lo que parece. Pues, ¿es factible que en todo momento y circunstancia, el

órgano de dirección o coordinación, antes de tomar una decisión o postura tenga que consultar a la base su opinión? En ese caso, sobrarían todos los órganos de dirección y el movimiento obrero caería en un estadio de incomprensible primitivismo. Hay que tener en cuenta que estas dificultades se acentúan por la existencia de la dictadura —una de cuyas razones de ser consiste precisamente en cegar esos canales—. A nivel de empresa, las posibilidades de una apelación rápida son mayores, pues en el caso de discrepancias puede acudirse a la asamblea, pero, ¿y a partir de ahí hacia arriba, a nivel de zonas industriales, ramas o localidades enteras, etcétera? Aun dando por descontado que en el sindicalismo moderno se tiende cada vez más a una consulta previa a la base sobre las líneas generales de actuación, sobre los puntos fundamentales de las plataformas reivindicativas, etcétera, la realidad es que los órganos de la estructura organizativa deben de gozar de una capacidad de decisión y tomar, a la postre, acuerdos y resoluciones por mayorías más o menos cualificadas (en los asuntos de especial trascendencia se puede hasta regular una determinada cualificación de éstas), pues en caso contrario todo el movimiento quedaría estancado, se caería en esterilidad más completa, en la pura discusión sin resultados prácticos. Ahora bien, a diferencia de los partidos políticos, en el movimiento sindical hay que partir de que las opiniones minoritarias —que no han podido ser recogidas en el acuerdo final— tienen derecho a exponer y defender con entera libertad sus puntos de vista ante los trabajadores (y hasta en los propios órganos de expresión del movimiento), pues son únicamente aquellos quienes decidirán, en última instancia, lo que haya que hacerse, dado que son los que tienen que ejecutarlo o abstenerse de realizarlo. Cuando un órgano de dirección —por ejemplo a nivel provincial— toma el

acuerdo de llamar a una determinada acción —de huelga u otra—, no puede imponer una disciplina por decreto; los trabajadores harán suya la acción o la toma de posición si está bien planteada, si les convence; con ellos rectificarán la justeza de esa posición. En caso contrario, la rechazarán o la modificarán, y la minoría disconforme podrá criticar la decisión que se adoptó; de repetirse la inadecuada dirección, y hasta el propio transcurso de la acción, pueden llegar a invertirse las posiciones, y la minoría convertirse en mayoría, etcétera. En cualquier caso, el único criterio sobre la justeza o el error de una acción, de una política sindical determinada, será el de la práctica concreta de los propios trabajadores, y a ella habrá que referirse; ese es uno de los criterios fundamentales del buen funcionamiento de la democracia directa. Se podrían poner, a este respecto, ejemplos muy notables, sucedidos en las propias comisiones obreras.

### El papel de los sindicatos

Ahora bien, hay que intentar profundizar un poco más en esta dirección. ¿Pues cómo ayuda, ilumina, dirige realmente el partido o los partidos?, ¿cuál es su aportación a esa síntesis unitaria, a esta constante solución de las contradicciones reales? A mi entender —siguiendo la tradición leninista— son dos sus contribuciones esenciales en su labor dirigente. En primer lugar, aportando el mayor número posible de elementos de la realidad en el momento de análisis, a base de la acumulación de experiencias de las propias masas, su generalización y teorización (aquí podríamos hablar del partido como «memoria revolucionaria» de la clase, como instrumento cibernetico de las masas); es decir, descubriendo la mayor parcela posible de realidad —en extensión y profundidad—, de contradicciones reales (lo que hemos denominado masa de

información significativa, tanto la del pasado como la del presente y su proyección hacia el futuro); esto conduce a «ver más y con más claridad que nadie» en la realidad. Para ello cuenta —en el caso de los partidos comunistas— con la «herramienta», con el instrumento más perfeccionado, más científico, refinado, etcétera, de análisis, el marxismo leninismo, el materialismo dialéctico e histórico; «herramienta» o instrumento que, por otra parte, se va a su vez desarrollando y perfeccionando en este continuo «trabajo». Mas el partido no es únicamente una inteligencia colectiva —cuando Gramsci habla del partido como un «intelectual colectivo», no concibe al intelectual sólo como pensante y analizante, sino también actuante—; es, por lo tanto, igualmente, un instrumento de combate, un combatiente colectivo, un organizador, desde luego inseparable de la primera, con la que forma un todo: el partido revolucionario, en cuanto no sólo comprende la realidad, sino que igualmente la transforma. De esta manera, el partido de vanguardia es aquel que más elementos de inteligencia, de combate, de organización, de acción consciente, en una palabra, aporta a la construcción de la síntesis unitaria, a la praxis de las masas en el acto de transformar la realidad. El partido analiza, ilumina, generaliza la experiencia de las propias masas, mas esto lo hace organizando, accionando, luchando con la clase, emulsionando con ella, pero sin confundirse o diluirse en ella. Es el resultado de la inseparabilidad de la teoría y la práctica, de lo espontáneo y lo consciente, del movimiento y la organización, de lo objetivo y lo subjetivo. Y esta función la cumple, en el caso del sindicalismo moderno (en nuestro caso), a partir de la célula primaria del movimiento obrero: el delegado y representante. El delegado obrero, que además reúne la condición de militante del partido o de un partido, establece la primera rela-



Manifestación de las centrales sindicales en Sevilla, final de la década de 1970 (Foto: Manuel Sanvicente - Archivo Histórico de CCOO de Andalucía).

ción básica vanguardia-masas, pues si bien, por una parte, debe de reflejar fielmente las aspiraciones e intereses de un determinado colectivo obrero que le ha elegido (los representantes de taller, de la fábrica) y que ha puesto en él su confianza, no recibe el mandato pasivamente (unilateralmente), sino que, a su vez, «insufla», aporta conciencia de clase (razón, entre otras, de su elección), política, retórica, a dicho colectivo, evitando así el posible deslizamiento del movimiento hacia posturas puramente corporativas. Esta misma relación y ayuda y función del partido a través de sus militantes se verifica en todos los escalones de la organización del movimiento. Sin embargo, no creemos que se agote aquí la aportación de la organización política al movimiento sindical; además de su labor a través de sus militantes en el seno de aquél, el partido, como tal organización (sus instancias dirigentes, comités, prensa, etcétera) establece igualmente una comunicación dinámica con el movimiento organizado, en un plano de igualdad, de independencia mutua, mas también de clarificación y lucha común. Y

esto lo hace el movimiento sindical con todos los partidos políticos.

### Partidos. Comisiones

Desde este punto de vista, las relaciones entre los partidos y el movimiento organizado —en este caso, las Comisiones Obreras— sufren una auténtica revolución con respecto a la anterior relación —conocida— entre las fuerzas políticas y el sindicato tradicional. Se pasa de una conexión indirecta del partido y el movimiento, que se verificaba a través de la organización sindical, en la que ésta aparece, quiérase o no, como una correa de transmisión de aquélla, a una relación directa del partido con la clase obrera en un movimiento organizado, cuyo resultado es dicha síntesis unitaria. Es normal que un concepto sacado de la mecánica, como es el de «correa de transmisión», no podía ni puede expresar felizmente un tipo de conexión como el que debe de existir entre el partido y la clase, eminentemente dialéctico. La mecánica y la dialéctica no se llevan nunca bien, y hay

que cuidar de no aplicar a organismos vivos lo que puede ser válido para mecanismos muertos. No obstante, en mi opinión, como he intentado explicar en otro lugar, la concepción leninista de la «correa de transmisión», adopta contenidos más complejos que los que se deducen de una connotación mecanicista, y que se irán perdiendo en sus interpretaciones posteriores. Lenin hereda y contempla un determinado tipo de organización sindical, surgida y amamantada en la tradición de la Segunda Internacional, con la que el partido tiene que establecer un tipo específico de relación en función de unos determinados caracteres y no de otros. ¿Por qué Lenin no habla para nada de «correa de transmisión» cuando se refiere a los soviets?, ¿por qué utiliza esa expresión únicamente para los sindicatos de entonces, y además —cuestión que se olvida a menudo— para los sindicatos en el período de construcción del socialismo, y no antes, y no para todos los socialismos, sino para el ruso? Porque los soviets, como es bien conocido, son un movimiento de delegados —ya sean obreros, campesinos o soldados—, y para relacionarse con los cuales el partido no necesita intermediario alguno. Vive dentro de ellos, emulsionado con ellos, al igual, durante un tiempo, que otros partidos políticos de entonces. Lo mismo ocurre con Gramsci cuando se refiere a los consejos de delegados de Turín de los años 20. Para nada aparece la tesis de la «correa de transmisión», pues el mentarla hubiera significado un auténtico contrasentido ya que los «consejos» no tenían que «transmitir» nada de las masas, pues era los trabajadores mismos en su movimiento, con sus propias formas de autoorganizarse independiente. El sindicato tradicional, tal y como lo podían contemplar Lenin o Gramsci, por el contrario, no es el «movimiento de la clase», sino una «organización de clase», formada por los obreros que voluntariamente

se afilian, en base no solamente a estar explotados, sino de obreros explotados, que piensan de una determinada manera, o simpatizan con una orientación. Cuando un trabajador español de antes de la guerra se adhería a la CNT, y no a la UGT, o viceversa, no tenía en cuenta únicamente su condición de obrero explotado; también había en dicho acto una opción ideológica, de similar sentido, o cuando alguien se inscribe a éste o el otro partido político (y eso no quiere decir que todos los inscritos a la CNT y UGT fueran anarquistas o socialistas), la adhesión era, pues, un acto de compromiso individual, pero, como si dijéramos de «segundo orden» con respecto a la vinculación que supone militar en un partido. Y entre dos organizaciones de clase —ambas formadas exclusivamente por afiliados— la de superior militancia, coherencia teórica, etcétera, era normal que acabase casi siempre controlando o dominando a la otra, convirtiéndola en su correa de transmisión. Y en cierto sentido, esto era lo mejor que podía ocurrirle a una organización de estas características, siempre y cuando el «motor» fuera revolucionario, y no reformista, como ha ocurrido en no pocas ocasiones. Al referirnos a los soviets y a los consejos, no lo hacemos porque creamos que se trata de experiencias similares a las comisiones (ya hemos explicado en otro lugar que tienen muy poco que ver), sino simplemente para ilustrar polémicamente el nuevo tipo de relación de la que seguimos hablando.

Para cualquiera que conozca y viva el carácter de CCOO esta distinción resultará clara y fundamental. Está acostumbrado a no sentirse «miembro» de una organización a secas; antes bien, se considera un «elegido», un «participante», un representante o delegado de un determinado grupo de trabajadores, de la cuantía o nivel que sea. Sabe muy bien que en Comisiones no se «entra» o se «sale», sino que se es o no

elegido, se participa o no en las asambleas, etcétera. Vive en la práctica ese carácter de CCOO como un movimiento organizado, a pesar de los esfuerzos que hacen algunos —desde posiciones que se creen ultrarrevolucionarias— por convertirlas en una organización más y, para mayor «inri», clandestinas, con lo que demuestran no haber comprendido absolutamente nada, precisamente, del «lugar» en el que radica el carácter renovador-revolucionario de las CCOO con respecto a la situación anterior y a las experiencias actuales.

### Movimiento-Organización

En las generalizaciones, todo parece sencillo, mas cuando nos intentamos elevar a lo concreto, aparecen las complejidades. Decimos que con el nuevo movimiento obrero —CCOO—, los partidos establecen una relación directa y dinámica, sin intermediarios. Mas ¿es ello realmente así?, ¿acaso la estructura del movimiento, lo que llamamos parte organizada de comisiones, no puede convertirse en un nuevo intermediario entre el partido y las masas, jugando con ello el mismo papel que antes hacía la organización sindical tradicional y concluir, por lo tanto, en una nueva edición de la supuestamente superada «correa»?, ¿acaso las comisiones de fábrica, de zona, etcétera, no juegan a veces ese papel, según sea el partido que domine en su seno en cada momento?, ¿no caen en ese vacío con exceso precisamente aquellas «vanguardias», que no han comprendido a fondo las Comisiones, que, llevadas de un radicalismo infantil, pretenden transformar estas en un «grupo» reducido? Sin duda, el peligro existe, y de hecho se cae a veces en ese error, especialmente en las condiciones de la dictadura, en que la falta de libertades dificulta, queramos o no, la relación entre vanguardia y masas. No obstante, es-

tos inevitables fallos, que puedan aparecer en uno u otro sitio y momento, no invalidan la superioridad de la nueva relación, ni impide que ésa funcione en la mayoría de los casos. La diferencia fundamental radica en lo siguiente: mientras en la concepción tradicional la organización sindical y el movimiento viven separados —aunque en ocasiones conecten—, y aquélla no es la emancipación orgánica de éste (con lo que el partido en su relación con las masas se encuentra con un mediador «organizado»), ahora, con la Comisiones y experiencias similares, movimiento y organización tienden a formar un todo inseparable —una unidad dialéctica—, en la que el segundo es una segregación «cultural» del primero, y esto permite que ambos, como conjunto, como movimiento organizado, establezca una conexión diferente con el partido, sin mediador, directa, dialéctica. Precisamente, los problemas se presentan cuando la parte organizada de Comisiones se despega o se separa, pierde contacto con el movimiento real, cuando se convierte en organización a secas (se clandestiniza), pues entonces se transforma casi inevitablemente en intermediaria, en simple transmisor de lo que se decide en la sede partidista (en el aspecto malo de esta «transmisión», en su lado mecánico). Un órgano de concisiones [sic] no es un colectivo de miembros de diferentes partidos o de un partido, aunque todos sus componentes militen en uno de estos partidos; son delegados del movimiento, representantes de un determinado colectivo obrero —sección, fábrica, localidad—, que pueden o no militar en este o aquel partido. Creo que puede verse claramente la diferencia entre el papel que juega una organización tradicional y la estructura orgánica del nuevo movimiento obrero. Diferencia fundamental, que sigue subsistiendo aún cuando en el futuro el sindicato esté compuesto por delegados elegidos, como base

esencial, y afiliados voluntarios.

Quizá a partir de aquí se vea mejor el por qué de esa dificultad casi insuperable de establecer una relación dialéctica entre el partido —organización de clase política— y el sindicato tradicional —organización de clase económica—. La relación de dependencia se hace inevitable y hasta necesaria, pues, no nos engañemos, el reparto de papeles era tradicionalmente ése: en la práctica, aun cuando ahora se intenta superar al calor de la propia transformación y renovación de las agrupaciones sindicales. Por eso decíamos que Lenin, en el fondo, quizás tenía razón, referido a este tipo particular de sindicatos; no la tendría, en cambio, en relación a lo que entendemos hoy como movimiento organizado socio-político de la clase. Fundándonos en lo anterior, en la propia práctica de Comisiones, es por lo que creemos que la tesis de la «correa de transmisión» debe ser sustituida en la teoría y en la práctica, por la concepción de «síntesis unitaria», reflejo de esa relación dinámica entre vanguardia y trabajadores, a partir de la propia fábrica. Veamos, pues, cómo se manifiesta esta diferencia en el propio lugar de trabajo.

### La fábrica como fundamento

El sindicato tradicional se estructura, normalmente, a partir de la empresa (en el mejor de los casos, pues hasta época reciente, en varios países, no eran reconocidos en la fábrica, actuando a nivel local, etcétera) sobre la base de la organización de los afiliados —la sección sindical de empresa, generalmente—. Estos afiliados suelen representar una proporción determinada del total de trabajadores, y varía considerablemente de unas empresas, ramas, localidades y países a otros. El hecho es que, aún en el mejor de los casos, una proporción mayoritaria de la base, potencialmente sindi-

cable, queda al margen de la organización u organizaciones —pues generalmente se trata de más de una—, lo que quiere decir que en muchas ocasiones, las plantillas, en su conjunto, sigan las orientaciones de acción de aquéllas. Un dato a retener es el de que cuando la organización sindical es unitaria —única—, la tasa de sindicación es mucho más elevada que cuando existen varias. La pluralidad sindical «inhibe» a muchos trabajadores, les desmoraliza, como dijéramos (y ello es —no siempre, pero sí muchas veces— una expresión del instinto de clase que repudia esta división). Mas con uno o con varios, siempre que se parta exclusivamente de los afiliados, el problema sigue sin resolverse. En la fábrica producen y son explotados los trabajadores —en su mayoría no sindicados y, menos aún, organizados políticamente—, que forman la clase, el movimiento real; están también las organizaciones sindicales —con sus afiliados y secciones— y los partidos políticos de base obrera —con sus militantes, células, comités, etcétera—. En ocasiones, igualmente, funciona un organismo de carácter «legal», —establecido por ley—, elegido por todos los trabajadores que quieran votar (que curiosamente es la única expresión del movimiento en cuanto tal y, sin embargo, no es un organismo del sindicato), con particulares funciones, que varían según los sitios y que recibe diferentes nombres según los países; comité de empresa en Francia; comisión interna (prácticamente desaparecidas) en Italia; consejo obrero en Alemania, etcétera. Generalmente, este último organismo no tiene poder de contratación —que radica en los sindicatos—, sino más bien de control y gestión de lo contratado entre la empresa y las formaciones obreras; tampoco tiene, por otra parte, expresión organizativa fuera de la fábrica. Vemos, pues, que entre el conjunto de los trabajadores y estas diferentes instituciones —e igualmente

entre ellas mismas— se establece una gama de relaciones bastante complejas, variables de unos lugares a otros, que constituyen, en resumen, el entramado sobre el que se desarrolla la lucha dentro de los lugares de trabajo. Nuestra opinión es que sobre la base de este esquema, que refleja bastante exactamente lo que llamamos el sindicato tradicional, es fácil que la organización sindical (formada realmente por el militante de los partidos y algunos más o muchos más sin partido, extremo que no cambia el problema) funcione de hecho como una correa de transmisión de la organización política y, en cambio, muy difícil que se logre una sólida unidad de clase. Tendencia, en el primer caso, que viene dada no solamente porque en el movimiento obrero predomina esta concepción, por otra parte ya superada en teoría, sino porque en la práctica, como hemos apuntado antes, la parte fundamental de la necesaria relación dinámica entre los partidos y las masas se realiza indirectamente, a través de la mediación de la organización sindical (simple organización). Relación indirecta, cuya justificación anterior —si la tuvo algún período— se pierde cada vez más ante la actual vocación de los partidos a transformarse en formaciones de masas. No entramos aquí en la exposición de lo que eso significa, ni en sus consecuencias, pero nos parece claro que hoy en día el partido o partidos, instalados abundantemente en los centros de trabajo, no tienen necesidad de «intermediarios» para relacionarse con el movimiento obrero organizado, pues son plenamente capaces de establecer con él, con la base en su conjunto —en las asambleas, organismos de delegación, coordinación, etcétera—, a través de sus militantes, la oportuna conexión dialéctica en busca de esa síntesis unitaria. Por otro lado, esto es lo que permite que el movimiento sindical (como estructura) y cada uno de los partidos puedan implan-

tar un nuevo tipo de relaciones bilaterales y multilaterales, en un plano de igualdad e independencia sobre las cuestiones de interés común. Vemos, pues, cómo la relación partidos-sindicato moderno es doble; de un lado, interna al movimiento como tal a través de los militantes; de otro, externa, como corresponde a dos estructuras organizadas independientemente, aunque una de ellas —la sindical— no pierda en ningún momento su carácter de movimiento.

En el caso de las empresas españolas actuales el esquema es, ya hoy, distinto del tradicional descrito anteriormente. El problema es saber si seremos capaces, entre todos, de conservar los aspectos positivos y desarrollarlos con la libertad, al tiempo que eliminamos los negativos derivados de la situación de dictadura. De un lado impera la afiliación obligatoria, de corte corporativo-fascista, que todas las fuerzas obreras rechazan; de otro, en condiciones de represión, funcionan en precario las organizaciones clandestinas, ya sean sindicales, ya políticas. Su presencia, lógicamente, es francamente desigual, aleatoria y cambiante, especialmente en el caso de las primeras, aunque parezca paradoja, realmente mínima; en el de los segundos, igualmente variable, pero con predominio y abundancia universalmente reconocida del partido comunista. No obstante, en estos últimos años, la clase obrera como tal, ayudada y dirigida por algunos partidos, ha logrado separar a nivel de movimiento dos órdenes de realidades diferentes (pero en múltiples aspectos inseparables), que tienen y tendrán una trascendencia indudable; nos referimos a la realidad de los miles de cargos sindicales representativos (que no son una organización, sino expresión del movimiento) y a la realidad incontestable de las Comisiones Obreras (que son también emanación del propio movimiento obrero). De esta manera, la dialéctica de la unidad

se está estableciendo ya, esencialmente, dentro de este movimiento organizado que hemos calificado de «bifronte» (legal de un lado, enlaces; ilícito de otro, comisiones, pero que con la libertad formará un solo cuerpo, convenientemente transformado), y en su relación con los partidos políticos con presencia real en las empresas y las siglas sindicales reacias aún a integrarse en la estructura orgánica (comisiones), pero que de una u otra manera participan algunas de la legal (con enlaces, jurados) y, sobre todo, del movimiento asambleario. En el proceso hacia el futuro la cuestión radicará en lograr que la unidad sindical en las empresas a partir de ahí, hacia arriba, se establezca sobre la base de un movimiento organizado como el descrito, que sin perder el carácter de tal sea capaz de integrar —a base de la presión de la base y las flexibilidades y discusiones necesarias de las estructuras— a todos los componentes sindicales actuales.

### Desde los partidos

Veamos ahora brevemente cómo se abordaría la cuestión desde el lado de los partidos políticos. El militante de un partido obrero, revolucionario o no, tiene generalmente una «vida política» en el seno de su organización —en la célula, sección, comité, etc.— en la que discute, elabora, analiza y asimila mejor o peor una determinada línea política-táctica estratégica; en la que se realizan unos determinados análisis de la situación política, social, etc.; en los que se toman diversos acuerdos de acción, se programan actividades. Y ello se hace a la luz de un método de una teoría específica —ya sea el marxismo leninismo u otra, según el partido de que se trate—. Pues bien, aún estando claro que un partido obrero debe de dar respuestas a los problemas del país en su conjunto, como corresponde a un partido de clase pero también

nacional, es lógico y conveniente que entre sus tareas y preocupaciones, en su lucha ocupe un lugar central todo aquello que más directamente atañe a los trabajadores, al pueblo. Por eso nos parece desenfocar la cuestión pretender que los partidos, en aras de una mal entendida independencia o autonomía del movimiento sindical, adoptaran posiciones inhibitorias o pasivas acerca de las cuestiones que afectan a dicho movimiento. Se trataría de una verdadera «alienación» y con ello se empujaría a la clase obrera en brazos de sus peores enemigos: sus explotadores (a los que les gusta mucho eso de los sindicatos «apolíticos», etc. cuestión que no tiene nada que ver con que sean partidistas, que no deben serlo). Los militantes de los partidos, en el seno de éstos, deben y pueden tratar de todos los problemas que afectan a los trabajadores (la independencia de los sindicatos es inseparable de la de los partidos), sin necesidad de entrar en sutilezas, incomprensibles para la mayoría de los obreros, acerca de cuáles temas pueden ser «tocados» y cuáles evitados. La independencia de comisiones no sufre «por lo que se discuta o acuerde en el seno de los partidos», sino en todo caso —y únicamente— por el método que se utilice a la hora de llevar lo discutido o acordado al movimiento —ya sea a sus órganos, ya a la expresión asamblearia—. Los documentos del partido comunista, por ejemplo, han señalado en innumerables ocasiones que las organizaciones del partido no deben intentar sustituir —decidir por ellas— a la Comisiones, a las asambleas, etc.; no deben de pretender «dominar o controlar» el movimiento, es decir, establecer una relación mecánica (correa de transmisión) con las Comisiones o con cualquier otro movimiento de masas; por el contrario, su objetivo debe de ser el «dirigir» el movimiento, en ser capaces de construir una relación dialéctica —de síntesis unitaria-. Esto quie-

re decir, en la práctica, que no es en los organismos de los partidos donde se realiza la síntesis, sino en la relación permanente con los trabajadores, en el propio movimiento de lucha de éstos, en la transformación real de la situación. Así, el partido que dirige o «el que más dirige» —en nuestra visión pluralista de la dirección política general de la sociedad y del Estado— es aquel que más aporta a la realización de la síntesis unitaria (que mejor analiza, más organiza, lucha y moviliza, etc.). Por lo tanto, se podrían resumir los caracteres de esa nueva relación entre los partidos y el movimiento sindical como una relación directa y no indirecta; de dirección —mejor de codirección— (aunque quizá la palabra no sea la más justa) y no de dominio; dialéctica y no mecánica; viva y no burocrática; en resumen, de síntesis unitaria y no de correa de transmisión. Pues el problema es ser capaces de alimentar ese flujo permanente, en el interior del propio movimiento, entre la vanguardia y los trabajadores, en el que la primera no sólo enseña, sino que también aprende y, sobre todo, extiende, generaliza, memoriza y teoriza las experiencias de las masas; experiencias que ha ayudado a suscitar, a provocar con su permanente tarea práctico—teórica.

### Pluripartidismo y unidad sindical

Ahora bien, en el caso de un movimiento como el de Comisiones Obreras esta tarea de dirección o codirección adquiera una complejidad mayor, tanto en la actualidad como cara al futuro. Por un lado, ya desde hoy nos esforzamos por crear un movimiento sindical unitario que aglutine en su seno a todos los trabajadores como clase y, por lo tanto, que en él convivan todas las tendencias del mundo obrero. Por otro lado, igualmente defendemos el pluripartidismo en el desarrollo y construcción de la nueva de-

mocracia, en cualquiera de sus previsibles fases, incluida la socialista. Mas esa plural presencia política, si no quiere quedarse en una ficción, va a exigir un juego completamente libre y democrático de las diferentes fuerzas políticas en sus relaciones con las distintas clases y capas de la sociedad, con todos los movimientos de masas que en ella surgen, en las diferentes instituciones del Estado, con el fin de ganarse su voluntad y acceder al poder. Y esos partidos, especialmente los que cuentan con una base obrera y popular, van a competir, están compitiendo ya, en el interior de los diferentes movimientos, ya sea obrero, campesino, estudiantil, profesional, de barrios, etc. Pues bien, esa competencia, esa pugna política y teórica a todos los niveles es buena, sana y positiva si se aplica y respeta, por parte de todos, el método correcto de funcionamiento, si se establecen unas reglas claras que le den solidez y estabilidad.

La duda que puede asaltar a algunas fuerzas y que en ocasiones plantean sus militantes como interrogante es la siguiente: si existe un partido dirigente por excelencia que debido a su clarividencia, fuerza y organización impera con sus criterios, ¿qué papel les está reservado a los demás partidos en una posible colaboración? A nadie le gusta, ni está dispuesto a ser, comparsa de otro. El problema es real y la propaganda de la burguesía se ocupa de agrandarlo y, sobre todo, caricaturizar y tergiversar su planteamiento y resultado, en el seno del movimiento sindical también puede surgir esta preocupación: la de fuerzas previsiblemente minoritarias que temen participar en su conjunto dominado, según ellas, por una fuerza prepotente y en la que sus planteamientos no se vean reflejados, etc. Hemos dicho en otro momento que cada fenómeno social, cada institución estatal, cada partido político o movimiento social tiene su propia «forma de moverse» y de progresar,

avanzar o retroceder. El problema, pues, radica en descubrir o aplicar el método adecuado que permita ir resolviendo los antagonismos y alcanzar esa síntesis de la que venimos hablando. Y ese método propio no es algo que pueda inventarse «desde fuera» o por «analogía» y ser aplicado al fenómeno de que se trate posteriormente; por el contrario, hay que deducirlo del propio movimiento en cuestión. Ya hemos dicho cómo, por ejemplo, métodos propios de un partido político (centralismo democrático, etc.) no son aplicables a un movimiento de masas. ¿Cuál sería, pues, el método que se deduce de un movimiento de las características de Comisiones Obreras? Creemos que no puede ser otro, repetimos, que el de la democracia directa de los trabajadores; es decir, lo que en cada momento y lugar acuerden los propios obreros a través de las asambleas, cualquiera que sea el nivel en que éstas se desarrollan. Este tipo de democracia exige unos cauces reales de participación, la posibilidad de una discusión abierta donde todos los puntos de vista puedan expresarse y defenderse, y solamente deben de ser eliminados aquellos que los propios trabajadores rechacen en cada momento; obliga igualmente a someterse —a respetar— la opinión de la mayoría, como expresan numerosos documentos de Comisiones; evitar que se formen mayorías burocrático—mecánicas que cristalicen en tendencias permanentes, con posiciones rígidas decididas de antemano; un esfuerzo contante por parte de los sectores más conscientes para que en la síntesis unitaria —en el acuerdo práctico final— se recojan todos los elementos válidos que han surgido en la discusión, todos los aspectos de la realidad que hayan sido desvelados por unos u otros en el proceso de elaboración de las decisiones (lo que hemos llamado en otro lugar «incluir en la decisión final los aspectos no contradictorios de las opinio-

nes minoritarias»); un esfuerzo por aprovechar todas las fuerzas reales, aun cuando no hayan discrepando de la opinión mayoritaria; el establecimiento de un clima de confianza mutua en el que todas las corrientes se sientan «cómodas» dentro del organismo unitario y no porque ingenuamente pensemos que no debe haber pugnas y competencia, sino porque pensamos que esto puede y debe darse sin maniobras disolventes, abierta y franca ante los trabajadores, con unas reglas democrática claramente establecidas y respetadas. Estos son para mí los aspectos esenciales para que la concepción de un funcionamiento pluralista de la participación de un movimiento obrero unitario se quede en meras palabras y adquiera un basamento sólido de credibilidad. Es evidente, repetimos, que nadie quiere ser satélite de otro, ninguna formación política acepta el padrinazgo de otras o el hecho de que se pretenda una situación de privilegio.

Sin embargo, la respuesta a estas inquietudes, especialmente por lo que respecta al movimiento obrero, quizá merezca una exposición más explícita. Ante todo cuando se parte, como lo hacemos nosotros, de la proposición de una vía pluralista en todas las fases del proceso democrático, estamos planteando varias cuestiones fundamentales: la primera es la de que no existe un partido dirigente por autonomía, cuyo título de tal le venga dado por no se sabe qué fuerza extraña, de una vez y para siempre; por lo tanto, ésta es una cualidad que hay que ganársela a pulso todos los días en contrato vivo con los trabajadores, con el pueblo, con los problemas del país, a base de acertar en los planteamientos políticos, de ser capaces de organizar y movilizar, en cada momento, las fuerzas necesarias para lograr los objetivos que se pretenden. Y esta posibilidad debe de tenerla toda formación política en un plano de estricta igualdad.

Ello quiere decir, también, a mi entender, que se establece, en la inmensa mayoría de los casos, una especie de dirección colegiada, de pluridirección de los distintos movimientos e instituciones, que no incluye sino que, por el contrario, presupone la discusión franca y abierta, la lucha ideológica, el control mutuo, la crítica sincera, etcétera, entre los diferentes partidos. Codirección real, en última instancia, pues todos los militantes, desde sus propios planteamientos programáticos, desde sus específicas experiencias particulares, apoyándose en sus respectivas bases sociales, contribuyen en mayor o menor grado a la elaboración de esa unidad concreta en que consiste toda tarea de dirección política. Ahora bien, no sería realista pensar, ni sensato pretender, que todos vayan a aportar siempre lo mismo a esa tarea común. En la realidad, las cosas suceden de otra manera. El hecho es que hay partidos que por aplicar un método de análisis más científico, tener una mayor organización, combatividad y entrega de sus huestes, son capaces de elaborar una línea política más ajustada a lo que exige la realidad de cada momento y aportar más a esa función directiva. Mas estas «virtudes» no se las regalan a nadie, y será solamente el veredicto de las diferentes capas y clases populares de la sociedad las que en una participación cuidadosamente democrática van a dilucidar, en el transcurso del proceso, cuál es la formación dirigente o, mejor dicho, la «más dirigente» entre los partidos políticos.

No creemos que después de lo dicho sea necesario sacar conclusiones, pues confiamos en que hayan quedado suficientemente apuntadas en el texto. No obstante, qui-

zá fuera conveniente subrayar un aspecto que, a mi entender, tiene especial relevancia teórica y práctica. Se trata de lo siguiente: cuando entre nosotros se ha tratado, en un momento u otros, de definir unos caracteres fundamentales que expresarán el contenido de lo que llamamos Comisiones Obreras, contenido esencial que pretendemos informe nuestro futuro sindical, hemos coincidido en cuatro que parecen claves: movimiento organizado de masas (de clase), unitario, democrático e independiente. Pues bien, lo que queremos resaltar, en este momento, es que esos principios y caracteres esenciales forman, en nuestra concepción, un todo inseparable, que cobran sentido en su concatenación dialéctica, en su articulación, y que, por lo tanto, nos parece ignorancia, ingenuidad o, en el peor de los casos, demagogia, pregonar la defensa de alguno de ellos al tiempo que se intenta evitar la realización práctica de otros. En el caso de la unidad, que nos ocupa, está muy claro. Por ejemplo, nos parece una flagrante contradicción defender la independencia de los sindicatos respecto a los partidos, etcétera, y al mismo tiempo optar por la pluraridad sindical; o pretender la unidad y la independencia partiendo del sindicalismo tradicional, a base únicamente de la organización de los afiliados y así sucesivamente. En una palabra, la unidad es posible, por todo lo dicho, siempre y cuando se parta del movimiento de la clase en cuanto tal, de que la parte organizada forme una unidad con aquél, que se respete escrupulosamente la democracia directa y el conjunto sea independiente de cualquier institución ajena al mismo.