

La cuestión organizativa

PUBLICACIÓN RUPTURA :: 22/04/2008

En tiempos de derrota como los que vivimos, la necesidad de ¿hacer algo? lleva a hacer las cosas precipitadamente y por tanto, la mayoría de veces de forma equivocada e ineficaz. Este tipo de ¿activismo? probablemente nos haya afectado a muchos de nosotros en algún momento y se manifiesta en muy variados aspectos de la práctica política.

La organización, en tanto que necesidad básica de los revolucionarios para llevar a cabo sus tareas, no escapa a este comportamiento y a veces se cae en prácticas o dinámicas organizativas que, por mal construidas, en vez de facilitar lastran la actividad de los componentes de las mismas lo que suele traducirse en frustración y desencanto.

El tema de la organización es recurrente a lo largo de la historia, ha llenado páginas y páginas de la literatura revolucionaria y probablemente lo siga haciendo durante mucho tiempo. Esto no es fruto de la casualidad o del gusto por debatir, sino que nace de una comprensión de la importancia que la organización tiene para los revolucionarios. Los revolucionarios necesitan la organización porque en ella reside su mayor fuerza, su principal arma. Sin embargo, muchas veces cuando no se saben manejar o cuando han quedado obsoletas, las armas pueden volverse en contra de uno mismo.

Lo mismo puede decirse de los conflictos que necesariamente surgen en el seno del capitalismo. La organización de los afectados debería ser la base sobre la que se construye su poder. Cuando esa base falla, todo lo demás es endeble como un castillo de naipes.

Lo primero que debería decirse sobre la organización es que no existe UNA forma de organizarse perfecta. Todas tienen sus fortalezas y debilidades. En este sentido, las formas que adopte la organización deberán ajustarse a las necesidades de los que se organizan. Para nosotros, “la organización es la organización de las tareas”, es decir, son los objetivos que perseguimos en cada momento lo que debería determinar cómo vamos a organizarnos. No se pueden organizar igual los que quieren crear una caja de resistencia, o abrir un local público que aquellos cuya actividad requiere altos niveles de seguridad y eficacia. No existen formulas mágicas válidas para todo. Lo que sí existen son líneas generales que cualquier tipo de organización debería seguir. Como revolucionarios consideramos que toda organización debe basarse en la horizontalidad, esto es, sólo concebimos como órgano decisorio la asamblea. Los delegados deben someterse a las decisiones de la asamblea y ser revocables en todo momento. Como veis, no descubrimos nada nuevo... tampoco pretendíamos hacerlo. El grado de autonomía tanto entre los colectivos que conforman la organización como dentro de ellos puede variar en función de los objetivos pero en general no debería suponer un obstaculo para la acción unitaria y conjunta. La única forma de conseguir esto es fomentar constantemente el conocimiento mutuo para alcanzar un grado mayor de afinidad que facilite y agilice el funcionamiento conjunto. Cuanto más claras se tienen las cosas y mas conocimiento hay entre los miembros de una organización, más rápida y eficaz será la acción de la misma. Esto no significa que para funcionar colectivamente haga falta una afinidad máxima (lo ideal), no. Lo que es necesario es un

cierto grado de afinidad y un conocimiento claro de hasta donde llega, de forma que no se pretenda conseguir más de lo que la propia organización da de sí.

El problema de la búsqueda de una mayor afinidad y claridad es que la mayoría de las veces no se la considera muy necesaria... hasta que realmente lo es, cuando suele ser demasiado tarde. Los debates sobre cuestiones conflictivas se posponen y posponen hasta que la realidad te obliga a afrontar urgentemente dichas cuestiones para actuar rápida y eficazmente, lo que no es posible debido a la falta de acuerdo sobre el tema en cuestión. Aquí hay un problema fundamental, pensar que las asambleas deben ser el lugar de debate de todos y cada uno de los problemas. Las asambleas son órganos para tomar decisiones, y si bien es cierto que durante su desarrollo surgen temas importantes o urgentes que son necesarios debatir en el momento, muchas veces se producen debates interminables y cansinos sobre cosas que o bien carecen de importancia o bien no corren prisa y podrían resolverse en otro momento. Parece necesario por tanto crear espacios de reflexión donde sea posible debatir tranquilamente y sin prisas cosas más o menos importantes sin la urgencia de la realidad en la nuca. La experiencia nos dice que lo que a algunos les puede parecer una pérdida de tiempo, ahorra bastante en situaciones "críticas" en las que es necesario actuar con decisión y claridad. Es decir, para nosotros la afinidad es la base para superar las contradicciones que puede plantear la autonomía. Por eso apostamos por el grupo de afinidad como punto de partida de la actividad revolucionaria de agitación, propaganda, reflexión y acción y por eso apostamos por la autoorganización en colectivos, grupos, llámalo-como-quieras como medios para superar la pasividad dominante. Estos grupos deberían llevar a cabo una práctica constante de agitación que tuviera como objetivo la creación de más y más grupos, ayudando a su formación y colaborando con ellos en la medida de lo posible, tanto en el plano práctico como en el teórico, creando espacios de reflexión política colectiva en donde se desarrollen los análisis y las herramientas teóricas que les permitan actuar eficazmente en la realidad, evitando caer en prácticas autorreferenciales frustrantes pero sin renunciar a nuestros principios por una necesidad casi patológica de "salir del ghetto". Nosotros creemos que la ruptura con las prácticas autorreferenciales pasa por una crítica despiadada de los que se conoce como "ghetto" (fundamentalmente de sus aspectos estéticos, festivos y otras banalidades) y sobre todo por una participación de los revolucionarios en las luchas contra diferentes aspectos del capitalismo.

La intervención en los conflictos debería considerarse un pilar central de la actividad revolucionaria. Podemos aportar mucho a la clarificación, radicalización, extensión, comunicación y autoorganización de los conflictos, participando en ellos para aportar nuestra experiencia y nuestras ganas, para aprender de cada uno de ellos. Yendo como uno más, sin intención de convertirnos en vanguardia o de llevarlos al redil de nuestra organización pero sin caer en la parálisis por miedo a hacer o decir. Al fin y al cabo, en tanto que explotados deberíamos asumir como propios los conflictos de clase que apuesten no por soluciones egoístas o sectoriales sino por mejoras colectivas del modo de vida de nuestra clase, que avancen hacia la construcción de una solidaridad real entre los explotados y que hagan hincapié en la defensa de nuestros intereses comunes, rompiendo con el aislamiento masificador (el individuo se diluye en la masa, la unión se hace en base a la separación y el aislamiento) al que nos somete diariamente el capital. Como decimos, potenciar la resolución colectiva de los problemas por los afectados y sus iguales, haciendo

hincapié en extender la solidaridad real y en señalar a los responsables como enemigos con intereses distintos puede ser las bases sobre las que empezar a funcionar.

Nos gustaría dejar claro por otro lado que la organización no lo es todo. No deberíamos caer en la búsqueda de una fórmula mágica en la que depositar nuestras esperanzas. Tan importante o más que la forma de organización que se adopte es el “contenido” de la misma. Las asambleas no aseguran nada, pero lo permiten todo. Basta con decir que no pensamos que por organizarse de forma horizontal y asamblearia una lucha sea de por sí la hostia, pero sí que si no lo hace es casi seguro que no merece la pena (salvo que durante su desarrollo cambie, claro). Por contenido entendemos los planteamientos teóricos, las estrategias, los objetivos y la propia actividad de la organización. Es esto lo que determina la radicalidad de un colectivo. La cuestión fundamental es que las distintas formas de organizarse van a limitar lo que se puede hacer, decir e incluso pensar dentro de dicha organización. Si bien “toda forma es forma de un contenido”, no podemos ser tan ingenuos como para pensar que el modo de organizarse no va a afectar a sus planteamientos.

Al hacer cualquier crítica de una organización concreta o de un tipo de organización, deberían tenerse en cuenta ambos aspectos de una organización. De lo contrario se puede caer en el error de intentar resolver en el plano formal (es decir, cambiando la manera de organizarse) lo que en verdad es un problema mucho más profundo que afecta a la teoría o a la práctica de la organización. Así hay veces que se cree encontrar la solución mágica a los problemas y contradicciones a las que nos enfrenta la realidad en uno y otro tipo de organización, sea la organización informal o sea el partido. A estas alturas estará claro que nos oponemos a cualquier forma de organización tipo partido, la experiencia histórica y el sentido común son aplastantes en este sentido. En cuanto a la organización informal, nos gustaría decir que no deberíamos caer en la falsa dicotomía formal/informal. Muchas veces este debate se ha planteado tan en abstracto y tan alejado de la realidad que se olvidaba que cuando algunos se organizan lo hacen para algo. Para nosotros carece de sentido plantear el debate en términos absolutos y siempre que surja alguna cuestión sobre si organizarse formal o informalmente deberíamos preguntarnos rápidamente ¿Para qué? Dejamos la crítica de la informalidad organizativa para otra ocasión adelantando que no debería hacerse desde la mitificación o la demonización sino desde el análisis histórico de su origen y desde el análisis de sus debilidades y sus fortalezas que presenta en función de los objetivos que se quieran alcanzar.

Por últimos nos gustaría hacer hincapié en la necesidad de empezar a construir organización desde la base. Si bien la coordinación es necesaria, plantear la creación de una coordinadora como punto de arranque de las luchas es empezar a hacer la casa por el tejado. En muchas ocasiones las coordinaciones se hacen por la necesidad de “hacer algo”. No se debate, ni se profundiza y se espera (consciente o inconscientemente) que la propia coordinación tenga resultados por sí misma o que sea capaz de dotar al grupo de proyectos, lo que muchas veces se traduce en que el grupo finalmente se estanca y acaba por no tener más acción que lo que la coordinadora dice o hace, dejándose llevar. Una coordinadora con 20 colectivos, cuantitativamente parece ser un éxito de afinidad y potenciamiento de las luchas. Cualitativamente sin embargo no significa nada si no se definen los cimientos sobre los que se crea la coordinación. Si encima, indagando un poco, se descubre que las mismas personas que pertenecen a un colectivo pertenecen a otro con otro nombre, y que encima

son colectivos “diferentes” en cuanto a métodos organizativos, no solo no suma, sino que puede llegar a restar. Es una consecuencia de hacer política de manera plataformista, es decir, de manera que lo importante sea la suma cuantitativa que dé a lugar a una especie de “izquierda combativa”, que no es tal y que deriva en protagonismos, llevándose la lucha a su terreno, es decir haciendo política en el peor de los sentidos.

También está la coordinación en base a hechos o fechas concretas, sin una teoría y práctica real, con un claro protagonismo de ciertos grupos que intentan aglutinar para sí a más personas y hacer ver que la lucha que llevan a cabo es masiva y cuenta con un amplio respaldo social (manifestaciones firmadas por múltiples organizaciones sin una base real que se esté construyendo y un proyecto con el que tirar para adelante). Al final pasa lo mismo. Casi nadie decide lo que quiere hacer, sino que ya viene impuesto por unos pocos, con una discusión nula y una práctica también nula. No se tiene proyecto y no se tienen objetivos a conseguir conjuntamente, se sigue la trayectoria que siguen otr@s, ya que no se ha profundizado en la realidad que nos rodea. Así tenemos a personas que ocupan el tiempo en algo y que finalmente estancados en un punto muerto acabarán por “quemarse” y pasar de todo, menos aquel cuyo “compromiso” le haga estar en todo (y a la vez en nada).

De estas “luchas” suelen salir también políticos profesionales que se dedican a representar a la gente y las luchas “dando la cara” buscando el protagonismo que les encumbre a las más altas esferas de la política “alternativa” y que les dote de estatus. También se dan casos en los cuales hay coordinaciones entre colectivos que no parten del mismo punto, dado que algunos son asamblearios y autogestionados, y otros, subvencionados o patrocinados o con “liberados” (personas que obtienen beneficios económicos por pertenecer a ese colectivo o representar a otras personas). Dejando a un lado que estamos en contra tanto de pedir o aceptar subvenciones como de los liberados, la experiencia nos dice que las diferencias entre ambos tipos de grupos suelen ir más allá del mero hecho de la financiación o el tener liberados, y que en la mayoría de los casos esto no es más que una manifestación superficial de una discrepancia más profunda. Discrepancias que, en general, impedirán empezar a funcionar, o de no ser así suelen manifestarse tarde o temprano, generalmente en situaciones conflictivas en la que ambos planteamientos (autogestión-subvención y autoorganización-liberados) choquen. En verdad este no es sino un caso extremo de la falta de afinidad que comentábamos arriba que suele producirse habitualmente en las organizaciones/coordinadoras de tipo plataformista.

Con este texto hemos intentado hacer una primera aproximación a la cuestión organizativa abordando algunos puntos que por nuestra experiencia nos parecen fundamentales. No creemos ni mucho menos haber cerrado con esto el tema o haber dado un paso de gigante. Nuestra intención era contribuir en la medida de lo posible a la clarificación colectiva. El problema de la organización está ahí y seguirá estando durante mucho tiempo y lo más probable es que enfrentados a una realidad cambiante y contradictoria, alejada de los manuales de revolucionarios y de las fantasías de muchos, no tenga una solución definitiva. Será nuestra práctica cotidiana y el análisis que hagamos de ella lo que nos permitirá aprender de nuestros errores (que los tendremos) y de nuestros aciertos (que también los tendremos) para ir construyendo organizaciones cada vez más fuertes y eficaces.

Texto extraído de la publicación Ruptura nº1 de Marzo de 2007, y de www.klinamen.org.

Descarga aquí de la publicación completa

https://www.lahaine.org/est_espanol.php/la_cuestion_organizativa