

Huelga sí, pero...

Rafael Merino

La huelga es el último de los recursos que tienen que utilizar los trabajadores para conseguir sus reivindicaciones, y no el primero. Cuando los sindicatos se ven obligados a convocarla, normalmente han agotado todas las demás posibilidades de presión y negociación, la eficacia de sus efectos depende más del número de trabajadores que la siguen que de la amplitud del tiempo para que se convoca.

Se tiene que plantear para ganarla y para ello se debe tener en cuenta que los perjuicios sobre los trabajadores que la hacen sean mínimos y el número de sus aliados, máximo.

Si hay alguien perjudicado por sus efectos, son todos aquellos que se ven obligados a realizarla, puesto que al quedar suspendida la relación laboral durante los días de huelga, están perdiendo una parte de los medios económicos para mantenerse, así como de los sociales que el desarrollo de su actividad genera, además de soportar una presión psíquica extraordinaria que les va minando la moral cuando el conflicto se alarga. Esta circunstancia les hace perder en no pocos casos la serenidad, tratando de buscar medidas más contundentes, que más de una vez se vuelven en su contra, cuando solamente la firmeza en el calendario y la habilidad en la mesa de negociaciones de sus representantes le pueden llevar a conseguir lo que reivindican.

La patronal (pública o privada) sabe que lo mismo que sobre ella presiona la paralización de la producción o de la prestación del servicio correspondiente, sobre el trabajador presionan los descuentos económicos y la tensión, que, como antes mencionaba, genera todo el proceso reivindicativo, sobre todo la huelga, y trata, en no pocos casos, de alargar los conflictos para agotar a los trabajadores, propiciando su división y la desconfianza en sus organizaciones sindicales.

Entre los trabajadores de los servicios públicos, además, presionan los usuarios, que son asalariados en su mayoría, pero que tanto las contradicciones de los intereses corporativos de las distintas capas sociales como la defensa de sus intereses inmediatos y la manipulación de las administraciones correspondientes posibilitan puedan ser utilizados en contra de los que están ejerciendo el derecho a la huelga, cuando debieran ser sus aliados solidarios. En el caso de la enseñanza las presiones externas sobre los docentes son particularmente fuertes, al entrar en colisión dos derechos fundamentales: el de huelga y el de la Educación, lo que provoca enfrentamientos en la comunidad educativa que dificultan el buen desarrollo de la participación en los centros públicos de Educación.

Sobre la colisión entre el derecho de huelga y el de Educación que requiere una reflexión más específica y que está por hacer. Resaltando en este momento únicamente que dificulta a los enseñantes el encontrar aliados, cuando se ven obligados a interrumpir su función docente para conseguir sus reivindicaciones. Estas circunstancias llevan a plantear que las huelgas en los servicios públicos tienen que estar muy bien planificadas y no hacerse al margen de los usuarios, para que éstos entiendan que su comprensión sobre ellas les debe llevar a la solidaridad con los trabajadores que las plantean y presionar, cuando se pueda, conjuntamente.

No siempre la medida que parece más contundente es la más eficaz. La experiencia sindical nos enseña que la eficacia de una huelga indefinida es prácticamente nula a pesar de su contundencia y de lo radicales que puedan ser sus partidarios, casi siempre afines a

ideologías de derecha, de la extrema izquierda fundamentalista crepuscular y seguidores del anarcosindicalismo más tradicional.

Los sindicatos son tanto más fuertes y eficaces cuanto más extensivamente y organizados mueven a los trabajadores que los integran y siguen, mejor saben aprovechar los medios que disponen, más solidariamente enfocan la lucha, y con menos desgaste para los que participan en ella, además de saber que según es el sector que movilizan, es el tipo de movilización a realizar. No tiene los mismos efectos sobre la empresa la paralización de las cadenas de producción, que interrumpen el proceso de creación de plusvalía y acumulación de capital, que la paralización de los servicios públicos, que no producen plusvalía directamente y de entre éstos, no es lo mismo paralizar el Transporte que la Sanidad o Enseñanza, puesto que éstas no inciden directamente sobre los procesos productivos, repercutiendo directamente sobre los usuarios, a los que la Administración trata de utilizar como rompedores de la huelga.

A la hora de utilizar medidas de presión para la defensa de una plataforma reivindicativa, sobre todo si incluyen la huelga, hay que tener en cuenta que se debe conseguir que las sigan el mayor número posible de trabajadores, y que también presiona el que el número de los que las inician sea igual o muy próximo a los de los que las acaban. Por ello, las acciones a fechas fijas que se saben cuándo empiezan y cuándo terminan son las que permiten con un menor coste un máximo de presión, posibilitando, a la vez de recuperar fuerzas entre movilización y movilización, abrir en los días de normalidad vías de negociación que resuelvan el conflicto y si así no ocurre, prolongarlo cuanto haga falta, saltando intermitentemente la huelga, replegándose ordenadamente. En todo proceso negociador, la patronal tiene un techo del que nunca se va a pasar. Un buen sindicalista debe averiguar cuál es y no prolongar el conflicto más allá de ese techo, para evitar que desemboque en un callejón sin salida.

La movilización no debe agotar ni psíquicamente, ni económicamente a los que la realizan, además debe concluir con el movimiento sindical fortalecido, sin divisiones ni despidos. Por ello, las huelgas indefinidas que agotan a los trabajadores, les someten a una tensión elevada y que aunque empiecen con gran fuerza, pasados los primeros días comienzan a perder efectivos, introduciendo la división entre los trabajadores, enfrentándose los partidarios de seguir en huelga con los que se incorporan al trabajo, los sindicatos que mantienen discrepancias sobre el debilitamiento de la huelga con los que consideran su fortaleza como buena, son mal instrumento de defensa de los intereses de los trabajadores, acabando la mayor parte de las veces con una derrota que suele desembocar en la negociación de sanciones y despidos a cambio de nada. Cuando la huelga indefinida se hace en un servicio público, además, éste sufre un deterioro que repercute directamente sobre la calidad de vida de todos y si este servicio público es el de la educación en una sociedad como la nuestra, se están aportando medios para que el sector privado crezca, en detrimento del público.

Esto no quiere decir que en casos límites no haya que convocar huelgas indefinidas. En la historia del movimiento obrero, ante cierres patronales, reconversiones injustas, violaciones de derechos fundamentales, falta de democracia, autoritarismo gubernamental, se han utilizado con eficacia y se deben seguir utilizando, siempre teniendo en cuenta el contexto político en el que se convocan y quiénes las convocan. Los chilenos, cuando estaban gobernados por el Gobierno de Unidad Popular de Salvador Allende, tienen una triste experiencia de lo que había tras de la huelga de los camioneros y de los trabajadores del cobre.

En el caso de la última huelga de Enseñanza, convocar la huelga indefinida, cuando los sindicatos firmantes del preacuerdo habían roto la unidad sindical, ha sido una fuga

adelante que ha debilitado a los sindicatos y fortalecido a la Administración, cuando desde la Federación de Enseñanza de CC.OO. nos oponíamos a su convocatoria, lo hacíamos desde la conciencia de que no era la medida más contundente, que en la práctica suponía darle una salida al Ministerio para que impusiera el preacuerdo que tan masivamente había sido rechazado por los docentes. Si la tesis de CC.OO. hubiese sido mayoritaria ante la consulta, hoy tendríamos un movimiento más fuerte, menos desgastado y más capaz de iniciar un nuevo proceso de presión para conseguir el máximo de la plataforma -objetivo fundamental de toda huelga.