

COOPERATIVAS Y HUELGAS POR MOTIVOS EXTERNOS

Es tema de candente actualidad la proliferación de conflictos que, de una y otra especie, puntean la geografía hispánica, con la secuela de sufrimientos, presiones, frustraciones... que tales planteamientos acarrearán, a falta, sin duda, de mecanismos y educación bastante para aceptar estas nuevas realidades que, represadas en tiempos atrás por imperativos políticos, emergen con una crudeza desconocida.

El conflicto, como concepto, es inherente al hecho de existir, ya que ni los pensamientos, ni las vidas, ni los intereses coinciden y, a partir de este hecho elemental y evidente, surgen las disputas y contraintereses que se modifican, en contenido e importancia, al compás de la evolución cultural y de la civilización. Se manifiestan bajo formas diversas, convulsivas y revolucionarias en ciertos momentos, flexibles y canalizadas a tenor de las reglas de juego político de cada país. Posibles en Occidente, incoherentes e imposibles en el Este.

Lo cercano y conocido, para nosotros, es lo europeo, que concibe la empresa como unidad económica estructurada antagónicamente, y esboza el marco jurídico apropiado a tal naturaleza. Son las fuerzas contradictorias las que negocian empleando el arma de la huelga como modo de presión indirecta. No se manifiesta, como en España, en relación uniempresarial en colisión aislada con la empresa, sino con sectores concretos y canalizados a base de sindicatos, inspirados, directa o indirectamente, en partidos políticos, como no puede ser de otra manera, y el que suscribe se apunta a la noción de que no existe sindicalismo apolítico. En mayor o menor cuantía, está tocado de las ideologías en boga, en orden a la consideración de la vida, y no tanto en los aspectos estrictamente económicos o laborales que, a la postre, son cuestiones de relativa significación comparados con la globalidad de los intereses del hombre.

En estas naciones, las controversias están organizadas, pero habitualmente existen los circuitos de refrigeración o períodos de diálogo obligado, antes de llegar a rupturas calamitosas, que constituyen una auténtica descapitalización. Pero, en nuestro contexto, las condiciones son diferentes y las diferencias trabajadores-empresarios, asumible a través de órganos naturales, se ha distorsionado a falta de mecanismos coherentes y lógicos con la naturaleza de los intereses contradictorios.

No incurrimos en el área del mundo socialista, en el que la situación huelguística no existe, ya que, en teoría, la contradicción de intereses está subsumida en la aceptación del principio de identidad de lo parcial con el interés superior de lo social.

¿Y las cooperativas qué?. Por concepto resuelto el tema de ~~una~~ conflictualidad de intereses por razones propietarias, se traslada, necesariamente, a cuestiones de orden más de poder o de fuerza política que pueda anidarse en su interior, ya que, a efectos prácticos, cuando se trata de peleas interiores está resuelto mediante la apelación a la Asamblea General, quien en última instancia está capacitada para dirimir cualquier diferencia, entendiendo que la voluntad mayoritaria es vinculante para la minoría discordante.

Pero con todo, no quita para que cada grupo quiera contar con la bula bastante para apoyar éste o aquél planteamiento, a su gusto. Los mimetismos son evidentes, y se quiere trasladar permanentemente las imágenes de lucha de clases, allí donde no las hay, al menos los basados en conceptos ya superados.

Pero se complica aún más, coexiste la fábrica con comunidades dispersas por el exterior. Las diferencias internas son exactamente asimilables, por lo que todo reintento de volver a considerar la situación, en buena teoría, tiene que estrellarse con la propia naturaleza de la empresa, que tiene mecanismo de refrigeración social, arbitraje y decisión para sus problemas internos. Pero, sin duda, la huelga tiene regusto

político. Para el que suscribe, hay pocas huelgas que no tienen un tinte político y si no, cuando se recluye en asambleas más o menos cuantiosas, no hay más que identificar cuántos intervienen, qué representan y dónde están emplazados. No hay que extrañarse. Tiene que ser así. Lo otro sería absurdo, y pensar en arcangelismos más o menos ingénuos sería pecar de infantilismo. Claro que hay razones sociales y económicas, pero se capitaliza en lo político. Hay que aceptar la realidad en su vertiente más objetiva y lógica, y no debemos ruborizarnos porque se llamen a las cosas por su nombre.

Al asambleísmo se le asigna la función totalizadora de las decisiones, y se identifica como fórmula más recta de democracia. Se niega a la mecánica representativa, y en muchos casos con razón, una virtualidad práctica y útil. Ahora, la pregunta es, ¿todos los actos de una sociedad organizada deben resolverse por esta vía, o es que cuando hay una sindicación abierta y opcional, unos canales de diálogo, éstos no van a servir para nada?.

La experiencia acumulada nos indica que los pueblos, cuanto más maduros, utilizan más a las instituciones que han sido previamente elegidas por la base, sin que cada instante o decisión tenga, esta misma base, que recurrir a retirar esa confianza y autoasumir por "referendum" las responsabilidades decisorias.

Hay que pensar que la movilización de masas y el recurso al asambleísmo constituye parte de la estrategia política y, en este caso no es tanto el que sea mejor o peor el método, sino que sirve a un fin muy concreto. Además, hay que advertir que, entre una representación no elegida libremente, y el uso de asambleas -aunque rudimentarias- tienen éstas la virtud de un debate más abierto y una convocatoria a la totalidad.

Pero, en la medida que existen los mecanismos para hacer funcionar un sistema de democracia representativa, ¿es que hay razón para volver a lo que ya es conocido?. Y éste, de momento al menos, es el caso de las cooperativas.

En resumen, en el seno de la cooperativa se observa una doble tendencia:

- . Asambleísmo para cada caso y situación -detrás, naturalmente, hay una bandería, sea del color que sea- con renuncia expresa de los mecanismos institucionales.
- . Canalización por vía institucional, que para eso están. En otro caso, quitarlas o reformarlas.

Cada opción tiene sus pros y contras pero, en definitiva, es la propia comunidad quien ha definido y está facultada, en todo momento, a considerar si sirven sus órganos, o ciertos problemas son de actuación discrecional y a gusto de los grupos que son varios, y serán más, en la fauna cooperativa.

Siempre hay razones para ir a la huelga. Los motivos para mostrar la solidaridad huelguística van a ser numerosos, y si se me apura un tanto, infinitos, porque cada grupo social y político que convive en la cooperativa tiene sus razones, y justas. En algunos casos, coincide con sus sentimientos nobles, o sirve para la estrategia de la propia unidad o grupo ideológico al que pertenece. Y como los grupos van a ser muchos, nos es obligado establecer normas bien concretas para que la fábrica no se convierta en una juerga continua y, para colmo, hasta se sienta alguno que otro con complejos de culpabilidad y otros se irrojen la autoridad para titular de traidor a quien no comulga con él. Podemos ser la tabla de salvación de lo insalvable y convertir la cooperativa en el campo de Argamante.

¿Quién canaliza la opinión o tendencia prevalente?. Cada problema, extraño a la cooperativa, tiene distinta encarnación popular en razón de los motivos causales, los grupos que promocionan, y esto es humano e inaislable, porque se viveñ de creencias, afiliaciones, y no podemos tratar de sustraer a la persona esta condición plural y compleja y reducirla a esquematicismos de un planteamiento asépticamente laboral.

La conciencia popular, en primera instancia, si está bien elegida, está representada por el Consejo Social. No obstante, hay que aclarar que el miembro del Consejo Social, cuando vota, vota per se, y es su opinión y no necesariamente la del grupo que pertenece, aunque normalmente se aproximará, pues para eso se le ha elegido, y si no se ha hecho con seriedad, cada vez se hará más, porque ésta es obligación del elector.

¿Es decisoria, o no, la opinión del Consejo Social?. Como órgano de consulta y de opinión, es indicador de tendencia y es la Junta Rectora quien, a tenor de la resultante de la opinión global, adopta la decisión pertinente a aplicar al caso que se enjuicia. Y si la mayoría, en contra de la opinión del Consejo Social, decide salir a la huelga, ¿sirve la decisión tomada por la Junta Rectora, en el supuesto de que fuera negativa?. Pues queda invalidada, porque el referendum real o existencial es, o puede considerarse, como una asamblea, quizá no jurídica pero si vital. Pero no pasa de ahí.

¿Quién paga las pérdidas productivas? ¿la empresa?. Parece que no. Cuando estamos hablando de pérdidas no nos referimos a horas no trabajadas, que esto está fuera de toda discusión, sino a la pérdida económica que para la empresa suponen esas decisiones, y si partimos de la idea de que la empresa es de todos y se establecen las reglas de funcionamiento global a lo largo del año, los que alteren este funcionamiento, como principio, deben de costear las pérdidas económicas.

Quizá alguno se pueda preguntar, ¿no es excesivamente brutal el que todo traduzcamos a términos económicos, despreciando quizá valores éticos y morales que están por encima de este coste económico?, pero ¿quién define estos valores morales? y en definitiva, ¿qué tiene que ver la empresa?. Diría algo más y es que la decisión tomada con la responsabilidad y el conocimiento del coste, añade más fortaleza al que toma la decisión por encima de unos dineros, pero como principio, parece lógico que hay que mantener que toda pérdida extraordinaria por razones ajenas al desenvolvimiento planificado de la empresa y motivado por deseo expreso de minorías o mayorías, deberá ser

resarcida la empresa en estas pérdidas o costes, cuya valoración responde a la idea de que el margen bruto anual, tarifado por hora y por índice, se aplique como aportación de la producción perdida y que, valorado para el año 76, supone:

índice 1	———	172 ptas./hora	———	1.575 ptas./día
índice 1,35	———	233 ptas./hora	———	2.134 ptas./día
índice 2	———	344 ptas./hora	———	3.151 ptas./día

a lo que habría que añadir las horas personales perdidas, aparte de otras consideraciones de carácter punible y que se inscriben dentro de las tramitaciones disciplinarias, en el supuesto de que fuera catalogado dentro de esta categoría.

Quizá a alguno le parezca un tanto exagerado y se preguntará, ¿cuánto cuesta la hora en esta empresa...?. Pues es así, y aún no recoge todo, porque es imposible evaluar lo que supone de pérdida de atención a la gestión productiva, a la comercial, etc.

En suma, la idea que se pone en tráfico es que quien pierde la hora por las razones que sea -sean nobles o innobles- deberá abonar a la empresa el coste de su abandono y que, por supuesto, es aplicable a todos, sean del interior o del exterior. Es más, si se me apura, diría que lo "tentable" tiene un atractivo superior y lo tiene más cuando no cuesta, pero creo que es bueno el palpar el bolsillo antes de adoptar las decisiones alegremente, sin que se conozca la dimensión responsable que, entre otras, es la económica porque si no, se comete la tremenda injusticia de que, mientras unos viven con las cuerdas cardíacas disparadas, otros viven ajenos a la globalidad. No jerarquizarán los motivos.

En definitiva, trato de integrar los factores para hacer más responsable la decisión. No se trata de ideas necesariamente fijas, sino conceptos, reflexiones, que se ponen en tráfico para ir perfeccionando nuestras propias actuaciones, ya que nadie nos va a arreglar nuestros asuntos.