



Consignas de la UJCE: apuntes sobre método y cultura

Más de 10 ideas que te ayudarán a desarrollar tu militancia y hacerla algo apasionante y enriquecedor



El concepto de Organización.

1. Organizarse es repartir tareas y ponerse a trabajar.
2. Nuestra cultura es método de trabajo, método de organización, método de intervención política.
3. Todos tenemos una tarea de la que rendir cuentas.
4. En una organización marxista-leninista no hay distinción dirección-bases. Desde el momento que asumes una tarea de la que rendir cuentas, ya formas parte de la dirección a un nivel.
5. La organización no es un ente abstracto, es todos y cada uno de sus militantes. Es una unidad superior a la suma de las partes, porque a los militantes les une un proyecto, una estrategia, una cultura y un método.
6. La labor fundamental de la organización política es hacia fuera, hacia la sociedad. Hacia adentro sólo queda el mantenimiento y extensión del aparato y la formación de cuadros.

La militancia y los cuadros.

7. Un cuadro es alguien que sabe actuar en cualquier circunstancia y situación dentro de la línea política de la organización.
8. Un cuadro no es un robot que hace lo que le manden, ni un loro de repetición de consignas leídas en libros u oídas por ahí. Un cuadro no es un “monje soldado”, que combate y adoctrina.
9. Un cuadro analiza la realidad que le rodea a todos los niveles, organiza a la gente en torno a problemas e intereses concretos, buscando siempre soluciones colectivas, agita para vincularse a la gente a la que se dirige, no sólo a otros comunistas.
10. Todo militante pasa, inevitablemente, por varias crisis en su militancia. La primera de ellas es la “crisis del primer año (aproximadamente)” es en la que el militante se planea en serio el sentido de lo que está haciendo como militante comunista, más allá de las simpatías o de las ganas abstractas de “hacer cosas”. Suele darse la primera vez que priorizas lo colectivo (reunión, pegada, mani) sobre algo personal (cita con colegas, fiesta, etc.).
11. El “síndrome de la primera dificultad”, que no tiene que ver con la “crisis del primer año”, se da cuando el militante se enfrenta por primera vez a una tarea de envergadura y falla.

Entonces caben varios caminos: tirar la toalla, buscar culpables (el mundo injusto y cruel, la sociedad aborregada, las bases holgazanas, la dirección malvada, uno mismo por incapaz) o analizar los fallos y empeñarse en superarlos individual y colectivamente. Esta última opción es la que nos convierte en cuadros. Enriquecerá a la organización y nos enriquecerá a nosotros como personas.

12. El “síndrome de la última etapa” se da cuando un militante ha agotado un ciclo en la organización (ya sea a nivel de colectivo, regional o central) y se niega a admitirlo. Cuando un militante agota un ciclo y no es capaz de reconocerlo, se convierte en un problema. En este síndrome operan dolencias concretas como el individualismo, el creerse imprescindible, el desprecio o infravaloración por los nuevos cuadros, sentir que la organización es uno mismo o “de su propiedad”, etc.
13. La versión más grave del “síndrome de la última etapa”, se da cuando el militante debe dejar la organización. Entonces se manifiesta por un agudo sentimiento de ser insustituible o una paranoia perfeccionista que pretende dejar resueltos absolutamente todos los problemas de la organización antes de dejarla.
14. Cuando militas en una organización-escuela, los fallos, los errores, son inevitables y necesarios si queremos aprender algo.
15. Todo militante, no importa su veteranía, su formación o su convicción, está preñado de prejuicios, de valores y de comportamientos propios de la ideología dominante.
16. Si con ser militante comunista ya estuvieras limpio de prejuicios, si el trabajo militante fuera fácil, si la relación entre revolucionarios fuera sencilla, la revolución ya se habría hecho hace muchos años.
17. El trabajo de los comunistas es sistematizar, dar sentido dentro de una estrategia general a todas las luchas parciales, todos los medios de lucha dentro de una estrategia general, orientando todo a unos objetivos concretos, dentro de una fase concreta de la revolución.
18. La vinculación del militante a la organización es política, no emocional.
19. Es imprescindible saber separar lo personal de lo político.
20. La organización no está para que se busquen amistades ni parejas, aunque puedes encontrarlas.
21. Un comunista nunca está solo: tiene, por un lado, la solidaridad inquebrantable de sus camaradas; por otro, se vincula a amplios sectores y es referente en su entorno.
22. La paciencia es la virtud más grande del revolucionario.
23. Nuestra cultura militante, nuestro concepto de militancia es el del esfuerzo y la responsabilidad, no el sacrificio y la culpabilidad.
24. El sacrificio y la culpabilidad son valores cristianos. La militancia exige esfuerzos grandes y

pequeños pero, sobre todo, constantes y cotidianos.

25. Entender la militancia como sacrificio supone concebir la lucha desde la privación, la constricción, la contención.
26. La Revolución no es privación es creación. Por eso nosotros “no renunciamos a la Revolución ni a la alegría” (consigna de la JUCO).
27. “La alegría frente a los opresores es la victoria de la resistencia” (Ché).
28. La culpabilidad implica castigo, penitencia. La responsabilidad colectiva implica solidaridad, autocrítica, disciplina consciente y autosuperación.
29. Se es dirección, se es dirigente, es decir, responsable, desde el momento en el que asumes una tarea de la que rendir cuentas.

El estilo de trabajo en los frentes de lucha.

30. La militancia en la UJCE no es nada si no va acompañada de trabajo de masas, de trabajo en los frentes de lucha.
31. El trabajo de los comunistas es abrir frentes de masas dentro de su estrategia.
32. Meter a las masas en la Organización política en detrimento de los frentes es eurocomunismo.
33. Eurocomunismo es que el partido lo puede todo y las masas sólo observan y delegan.
34. Nunca se construyó una vanguardia o se consiguió una hegemonía ganando una votación coyuntural.
35. No confundir vanguardia con ir solos. Vanguardia no es ir solos, es ir delante con los demás.
36. El carácter de vanguardia se puede ganar y se puede perder, se puede compartir o no, pero nunca viene dado porque sí.
37. No confundir hegemonía con hegemonismo. Buscar la mayoría aritmética es hegemonismo. Hegemonía es cohesionar a una amplia alianza en torno a tus propuestas, tus principios, tus valores, a través de la experiencia, de la praxis.
38. No confundir firmeza en los objetivos (estrategia) con maximalismo. Maximalismo es que en cada situación política se intenta conseguir “todo o nada, ahora o nunca... y si es solos, mejor”.
39. No confundir flexibilidad en las formas (táctica) con posibilismo. Posibilismo es que en cada situación política se intenta conseguir todo lo posible sin cambiar la correlación de fuerzas y por tanto imposibilitando el cambio real.

40. Ser minoría en un movimiento pero respetar los acuerdos sin romper con el movimiento asegura ganarse el respeto y la confianza de TODO el movimiento.
41. Las manifestaciones no pertenecen a unas siglas ni a quienes las convocan, pertenecen a toda persona que haga suyas las consignas y los lemas que mueven la manifestación, que haga suya esa lucha.
42. Una consigna no tiene que demostrar lo rojos que somos, tiene que demostrar que los problemas tienen solución, que es posible organizarse, combatir y vencer.
43. Las consignas “comunistas” en las manifestaciones sólo son válidas en manifestaciones sólo de comunistas.
44. Las manifestaciones sólo de comunistas son los congresos, las conferencias y la Fiesta del PCE.
45. Si el sectarismo es poner por encima de los intereses del movimiento, la necesidad de cohesión interna (MSL) no hay nada más sectario que entender que la organización por sí sola se basta para hacer la revolución.
46. Una manifestación organizada con más gente se hace bajo unos lemas y unas consignas unitarias que deben respetarse.
47. A la organización le afectan los ciclos de movilización, de conflicto social con mayor o menor grado en función de su solidez orgánica, ideológica y política.
48. En momentos álgidos de movilización, si la organización está volcada hacia afuera se expande, crece e incrementa enormemente su militancia, haciendo que el trabajo político se haga apasionante, creativo, vigoroso.
49. Cuando el ciclo decae, los militantes de aluvión se marchan y el trabajo se hace más mediocre y pesado.
50. En momentos de calma, la organización se encoge, pero debe evitar replegarse sobre sí misma. Todo conflicto interno implica un repliegue.
51. Los momentos de calma son propicios para trabajo a largo plazo: estabilización de los frentes de masas nacidos al calor de la movilización, formación de militantes para que el menor número posible se vayan a casa, fortalecimiento de la organización. Son periodos de acumulación, de crecimiento lento.
52. En momentos de calma, hay que estabilizar los frentes de lucha creados al calor de la movilización, estabilizar las alianzas y formar cuadros.
53. Si la Organización encoge en momentos de calma es porque es endeble, no por culpa de una mala dirección.
54. Si los cuadros abandonan la organización durante los ciclos de movilización, eso indica

debilidad ideológica de la organización.

55. Si la propaganda sólo gusta a los militantes, es que es mala.

56. La propaganda debe convencer a los no convencidos, no reafirmar constantemente a los ya convencidos.

La ortodoxia: esa gran desconocida.

57. El marxismo no es un libro de recetas, es el método de análisis.

58. El leninismo no es un libro de citas, es el método de trabajo externo e interno.

59. La formación es esencial, pero una organización volcada en la formación es un grupo de debate.

60. Organización escuela significa aprender luchando, no ser una escuela en sentido académico.

61. Nadie entra en la Juventud Comunista siendo ya marxista o comunista. Quien así lo crea, se equivoca.

62. Las competiciones de quién es más de izquierdas, más leninista o más ortodoxo, son infantiles y siempre esconden una actitud ligera ante el trabajo político.

63. La ortodoxia en el marxismo, como decía Lukács, se circunscribe a cuestiones de método.

64. La política no es folklore.

65. El folklore es para los bares.

66. La ortodoxia no es el folklore.

67. La ortodoxia en el buen sentido, es el método de análisis, el método de intervención política, el estilo de trabajo.

Sobre dinámicas y equipos de trabajo: crítica, autocrítica, confianza.

68. Al principio marxista de la crítica despiadada se le debe añadir el principio leninista de la confianza inquebrantable entre revolucionarios.

69. Los equipos de dirección (las comisiones políticas) desarrollan los acuerdos de los órganos de dirección a los que rinden cuentas (los comités), y toman decisiones dentro de la línea política de los congresos, conferencias y comités.

70. Ninguna crítica es legítima si no está acompañada por soluciones, trabajo y corresponsabilidad.

71. Las diferencias no generan inevitablemente desconfianzas.

72. Cualquier desconfianza, por pequeña que sea, bien alimentada, puede acabar en escisión.
73. La mayoría de las diferencias y problemas internos tienen un origen personal o alcanzan el punto de ruptura cuando se introduce el elemento personal, cuando se introduce la desconfianza.
74. Las diferencias graves son de tipo político, sobre todo, político-ideológico y político-estratégico. Esas pueden convertirse fácilmente en antagónicas, el resto no.
75. La desconfianza o las diferencias personales siempre tienden a esconderse tras diferencias políticas graves. En la mayoría de los casos la diferencia política es insignificante pero la desconfianza la alimenta interesadamente.
76. Para superar una desconfianza, son imprescindibles la sinceridad y la responsabilidad.
77. Un equipo de trabajo se basa en la confianza mutua. Sin ella, es una junta directiva de empresa.
78. El método de trabajo de un equipo de dirección comunista es la confianza, la corresponsabilidad, la responsabilidad individual, la dirección colectiva, la solidaridad. El método de trabajo en un equipo de dirección de una empresa es la media verdad, el lucimiento personal, la competición.
79. En un equipo de dirección comunista, los cuadros hacen su trabajo y ayudan a que los demás lo hagan por el bien de la Organización. En un equipo de dirección de empresa, los cuadros hacen su trabajo y se meten en el de los demás o lo critican por su bien personal o de grupo.
80. Ante un error colectivo, no se puede decir “yo hice mi parte, yo no tengo culpa”. Eso es individualismo.
81. En el trabajo político no hay agobio, hay tensión.
82. La tensión ayuda al trabajo.
83. La tensión que no ayuda al trabajo es agobio.

Relación dirección-bases: historia de un matrimonio por necesidad.

84. Dirigir es gestionar las contradicciones: evitar que se conviertan en antagónicas y transformarlas en complementarias.
85. Cualquier búsqueda de líneas de fractura en el seno de la organización, cualquier actitud que alimente una confrontación es una grave irresponsabilidad.
86. Las direcciones en un sentido amplio (todos los cuadros, todos los responsables, todos los militantes) deben gestionar las contradicciones internas para neutralizarlas y superarlas, no para alimentarlas. Todos deben poner de su parte.

87. La dinámica de constante discusión y debate en los órganos sin reparto de trabajo concreto es parlamentarismo.
88. La dinámica de crítica constante, sin soluciones, es un tipo específico de dinámica parlamentarista, el tipo de dinámica de “gobierno-oposición”.
89. La dinámica interna “gobierno-oposición” se escuda siempre en un divorcio entre la dirección y las bases.
90. La dinámica interna de “gobierno-oposición” destruye el sentido colectivo del trabajo y la corresponsabilidad. Sienta las bases para la fractura de la organización, aun cuando esto no sea su objetivo. Es incompatible con una organización centralista democrática, marxista-leninista.
91. Romper las dinámicas parlamentaristas no significa excluir las críticas o las opiniones diferentes, sino hacerlas coparticipes del trabajo colectivo.
92. Cuando una dirección se desconecta de los colectivos hay que reconectarla entre todos.
93. Las direcciones no son infalibles, ni los responsables tampoco, si se equivocan hay que ayudar.
94. La dirección es colectiva, la responsabilidad es individual. Esto significa que las tareas concretas pueden fallar individualmente, pero si la organización en su conjunto va mal, el problema es colectivo, político.
95. Considerar que un problema de la organización y por tanto colectivo, político, es responsabilidad o “culpa” exclusiva “de la dirección” está fuera de una concepción colectiva de la organización. A no ser que haya diferencias políticas graves (ideológicas y/o estratégicas), en cuyo caso, la organización se enfrenta a una crisis.
96. Las contradicciones internas se superan con trabajo, trabajo y más trabajo.
97. Los métodos y el trabajo político superan los problemas, los métodos administrativos los esconden.

El veneno o la siembra de la desconfianza.

98. Visto constantemente a través de un microscopio, el trabajo de ninguna persona es demasiado brillante.
99. En cuestiones políticas, hay que fiarse antes de un camarada que de cualquiera.
100. Nunca hablar mal públicamente de un camarada.
101. Cuando haya algún problema con alguien, decírselo directamente a esa persona antes que a nadie.

102. Los cometarios que van detrás de expresiones como “yo no quiero decir nada, pero...” o “yo no sé nada, pero...” o “yo no me meto, pero...” son veneno.
103. Envenenar, intoxicar es generar un clima de desconfianza hacia los responsables por parte de los irresponsables.
104. Una vez instalado el veneno en el organismo, intoxicada la organización, nadie puede controlarlo. Sólo entre todos, colectivamente, se puede hallar la cura, la desintoxicación.
105. Las verdades responsables, que ayudan a la organización por duras que sean, se dicen de frente o a la cara, los venenos se dicen de lado o por detrás.

El estilo de trabajo interno.

106. La dirección colectiva implica que los éxitos y los errores son colectivos: frente a un error, todos deben de implicarse en la solución.
107. La plena confianza interna es síntoma inequívoco de solidez orgánica e ideológica.
108. Las decisiones de los órganos de dirección son públicas, sus debates no.
109. Votar negativamente un informe autocrítico es por linchamiento personal o por derrotismo.
110. Votar negativamente o abstenerse en una propuesta que le incluye a uno mismo es hipócrita.
111. Los debates sobre método se vuelven burocráticos cuando se antepone la forma al contenido en decisiones que no son contrarias a estatutos o que no están fuera de la política de la organización.
112. El centralismo democrático no implica que todo lo hace el CC sino que todas las estructuras unifican sus esfuerzos, sus políticas, sus recursos.
113. Los órganos de dirección centrales lo son de toda la organización y dirigen la política de todas las estructuras de la organización.
114. Un responsable político es un director de orquesta, no un hombre-orquesta.
115. Los responsables, a cualquier nivel, en cualquier tarea, aseguran el trabajo no hacen todo el trabajo.
116. No interesa ningún problema si no hay voluntad de buscar solución.