Principios Organizativos



"ES PRECISO QUE TODOS SE SACRIFIQUEN PARA CONSEGUIR LA GLORIA INEVITABLE DE UN GENERAL ESFUERZO" ARTIGAS

"Marchamos en un grupo compacto, por un camino escarpado y difícil, fuertemente tomados de la mano. Estamos rodeados por todas partes de enemigos, y tenemos que avanzar casi siempre bajo su fuego. Nos hemos unido en virtud de una decisión libremente adoptada, para luchar contra los enemigos y no caer, dando un traspié, al pantano vecino, cuyos moradores nos reprochan, desde el comienzo, que nos hayamos separado en un grupo aparte y escogido el camino de la lucha y no el de la conciliación" - Lenin

---

La organización al servicio de la política.

Nuestra documentación nos define como un afluente del proceso revolucionario, nuestro rol como parte de la vanguardia es ser parte de la dirección revolucionaria de la lucha de clases.
La lucha de clases en nuestro país implica enfrentar al imperialismo y a la oligarquía local, como enemigos principales y dar la lucha ideológico-política contra el reformismo.
La organización revolucionaria es el instrumento para dirigir políticamente a las masas en el desarrollo de la lucha de clases.
Las características específicas de la revolución en nuestro país serán en un área regional y a largo plazo y su carácter será antiimperialista, antioligárquica, por una democracia popular participativa, por la liberación nacional y el socialismo. Esta lucha estará pautada por la violencia en lo estratégico y la organización revolucionaria responderá a esas características.

Principios Organizativos

La organización revolucionaria será un instrumento de esas luchas. La propia historia de nuestro movimiento de casi 50 años refleja los avatares de la lucha de clases, alternando la vida legal y la clandestina, la lucha político legal y la acción armada.

Como síntesis de las luchas del pasado y del presente, de los aciertos y errores cometidos, es preciso considerar que el movimiento debe presentar una coherencia ideológica, un accionar político consecuente y una organización disciplinada.

Los principios organizativos

La aplicación de los principios del materialismo dialéctico a los principios organizativos nos lleva a enunciarlos en función de la lucha y unidad de los contrarios, o sea, centralismo y su opuesto democracia, aporte personal y su opuesto intelectual colectivo, responsabilidad personal y su opuesto discusión colectiva, autocrítica y su opuesto crítica. La lucha de estos opuestos se resuelven como principios no antagónicos en el seno de los organismos, mediante la discusión, la persuasión, la tolerancia, la paciencia y la educación. Cuando la contradicción entre los opuestos y en lucha esantagónica, la contradicción se resuelve por la eliminación de uno de los polos- el viejo -.

En estos principios todo lo que se engendra bajo los valores individualistas del sistema capitalista responden a lo viejo: centralismo, aporte personal, responsabilidad personal y autocrítica, y lo nuevo son los que responden a los valores que se desarrollan en el socialismo, es decir, democracia, intelectual colectivo, dirección colectiva y crítica. Es importante destacar que toda contradicción es dialéctica, estos polos, se condicionan, se niegan, luchan entre sí, es la clave de la cuestión.

Principios Organizativos

De acuerdo al momento histórico del desarrollo de la organización en el medio de los avatares de la lucha de clases del país estos principios se aplican acentuando uno de los polos de la contradicción. Así, en un período democrático burgués de alto consenso político y amortiguación de la lucha de clases, se desarrolla mas la democracia que el centralismo, pues se desarrolla la lucha ideológica política en el seno del pueblo, en cambio, bajo el período de una dictadura terrorista de estado como la que padecimos, se desarrolla el centralismo, en condiciones de lucha armada o clandestinidad.

Es necesario, tener en cuenta, que bajo cualquier circunstancia, no se debe anular uno de los polos o sea, que hay que buscar mecanismos organizativos que aún en los momentos más difíciles de la vida del movimiento por la acción de la represión se conserven canales democráticos de participación. Lo mismo en la actuación democrática burguesa, las tareas deben tener una centralización para que las mismas se cumplan con eficiencia.

Es necesario comprender que los principios se deben aplicar siempre.

El movimiento tiene planes estratégicos y tácticos, planes anuales y quinquenales, o sea líneas de acción política de acuerdo a su inserción y fuerzas. De acuerdo a estos planteos estratégicos y líneas de acción es que se creará el tipo de organización. Los principios se aplican a todo tipo de organizaciones legales o ilegales cuyas metas sean impulsar la lucha de clases y dar conducción a esas luchas hacia la toma del poder.

Estos principios se alteran, se modifican o se anulan en aquellas organizaciones que no aspiran a desarrollar la lucha de clases con miras a la revolución social. Así, en organizaciones reformistas, frentes electorales, organizaciones sociales, etc, nacen mecanismos como el consenso, la autonomía, la libertad de acción.

Principios Organizativos

Existen organizaciones que buscan la revolución social y no aplican estos principios, como las organizaciones anarquistas que cuestionan el centralismo democrático porque avasalla la libertad individual o es un mecanismo autoritario o las de ideología trotsquista que introducen en el centralismo democrático el funcionamiento de la fracción.

La certeza de los principios organizativos que hemos enumerado está basada en la aplicación de los principios del materialismo dialéctico e histórico, podremos equivocarnos al aplicarlos, pero no al enunciarlos.

Centralismo democrático

Este es un principio que está siendo discutido en la izquierda, acerca de su vigencia y la confusión está basada no en la vigencia del principio sino en la identificación del principio con la aplicación burocrática del principio.

El centralismo democrático reside en una dirección centralizada y en la discusión de la línea política en todos los niveles organizativos.

La democracia en una organización revolucionaria permite la elaboración y discusión de la línea y la elección de su dirección. En ambas tareas deben participar todos los integrantes de la organización. Esto permite la dirección única, la disciplina consciente y la unidad de acción. Este mecanismo no puede quedar sujeto al período de los congresos, sino que debe proyectarse en toda la vida de la organización. En cada decisión política trascendente, (no en la administración de los lineamientos políticos por parte de los órganos de dirección), es preciso la mas amplia discusión para recoger opiniones, aprovechar iniciativas y solucionar dudas y divergencias, para esta tarea es fundamental las publicaciones internas, que deben trasladar

Principios Organizativos

las diferentes opiniones, para mantener viva la discusión ideológica dentro de la organización. El militante entonces elige, es elegido, participa, decide y controla. Hay que desarrollar y proteger las corrientes de pensamiento, las circunstanciales minorías, que nada tienen que ver con fracciones o grupos. Estos no solamente son corrientes ideológicas diferentes, sino que además se organizan en forma paralela y no acatan decisiones de mayoría.

Una organización revolucionaria compuesta de miembros que deben demostrar un mínimo de conciencia política para llegar a ser miembros, agiganta la posibilidad de tener militantes con espíritu crítico e independientes de criterio. Las diferencias de opinión no quedarán sujetas a lealtades, bases materiales o presiones por ser minoría. Este tipo de organización no garantiza la posible desviación burocrática pero se convierte en el medio más eficaz para prevenirla. Un movimiento revolucionario es una organización que se apresta para el combate histórico de los trabajadores, una organización cohesionada ideológicamente y disciplinada orgánicamente.

" Unidad de acción en el marco de la libertad de juicio y de crítica".

La democracia obrera excluye la anarquía de pensamiento y el centralismo obrero excluye la irresponsabilidad en la acción. El centralismo democrático no se puede separar del contexto histórico como principio de una organización que se desarrolla en una lucha a muerte contra el imperialismo y las oligarquías cómplices. Para revisar el centralismo democrático, habría que demostrar que las condiciones objetivas han cambiado, que el imperialismo no acumula miseria en un polo y pauperización absoluta y relativa en el otro, o sea que como querían los eternos Berstein y todos los sucesivos liberales de izquierda o reformistas que el capitalismo democratiza la riqueza y por lo tanto habría que modificar el enfrentamiento. Los análisis del imperialismo, de Latinoamérica y nuestro país reafirman la centralización y concentración de

Principios Organizativos

la riqueza cada vez en menos manos y las propias cifras de las Naciones Unidas confirman la pauperización creciente. El debilitamiento ideológico, debilita la política de enfrentamiento y debilita la disciplina organizativa.

Lenin en "Un paso adelante, dos pasos atrás", analiza algunas causas de oportunismo en materia de organización.

1) El miedo a la dictadura del proletariado y la preocupación de no romper con la burguesía abre a la organización a todo elemento pequeño burgués vacilante y adictos a los compromisos liberales.

2) El culto a la espontaneidad, el seguidismo a las luchas economistas, niegan el papel dirigente del partido y lo impregnan de los criterios de democratismo y de conciliación con las fracciones, formas atrasadas de organización.

3) La negación de la disciplina, en función de una" amplificación de la libertad individual en general", " de la lucha contra la burocracia en general", "del autoritarismo en general", "de la disciplina en materia de producción de ideas donde debe reinar la libertad absoluta" son una suma de argumentos oportunistas donde Lenin los ha clasificado por su vaguedad e indecisión. El origen social de estos planteamientos es que los intelectuales y pequeño burgueses desprecian el autoritarismo burgués de la fábrica, la disciplina de cuartel de la fábrica o empresa, la negación a que la parte se sujete al todo; su conciencia reticente a la disciplina se debe a su vida individualista, a no comprender la disciplina del combate colectivo.

4) El enemigo de clase es un todo organizado (dueños de los medios de producción, el estado, la ideología, la cultura, los medios de comunicación), el papel de la organización revolucionaria es unificar y dotar de un mando único las fuerzas populares. Cualquier planteo de autonomía

Principios Organizativos

de organismos o individuos o sectores dentro de la organización revolucionaria sin quedar sujetos a la unidad de acción o buscar una síntesis de los contrarios centralismo y democracia desde un punto de vista burgués (centralismo burgués autoritario – democracia burguesa individualista) nos daría una conciliación, un compromiso ilusorio. El centralismo democrático desde un punto de vista obrero es la disciplina consciente y la aceptación consciente de la imposición de las mayorías sobre las minorías, de los organismos superiores sobre los inferiores en el debate y la acción.

5) El desarrollo de las contradicciones de la organización lo mantiene vivo y es necesario superarlas, pero hay contradicciones internas y externas. Las externas son las que se dan con el enemigo, es la lucha contra la infiltración de concepciones burguesas que se presentan en tendencias o fracciones, hay que combatirlas y extirparlas y eventualmente expulsar a quienes sean persistentes portadores. Las internas se producen por la lucha entre portadores de ideas correctas e incorrectas, o el subjetivismo entre personas, o las visiones diferentes de un problema por el desarrollo desigual de conciencias, estas contradicciones, las internas y las externas están en lucha, se interinfluencian, se condicionan mutuamente. Una pretendida libertad de crítica que no tenga claro esta lucha dialéctica entre las contradicciones internas y externas y toman el derecho a plantearlas sin tener en cuenta las relaciones de la lucha de clases, objetivamente debilita a la organización frente al enemigo. El principio del centralismo democrático y de la autonomía de las organizaciones locales significa precisamente libertad de crítica plena y entera, siempre que no quiebre la unidad de una acción determinada.

La disciplina de un movimiento revolucionario es totalmente diferente al que impone la burguesía. Esta no admite críticas y se obedece ciegamente. Desea que los mecanismos

Principios Organizativos

funcionen, no que sus subordinados entiendan para qué funciona. La disciplina burguesa funciona por la amenaza y el castigo.

La disciplina consciente se basa en cuatro principios: a) la subordinación del militante a la organización, b) la subordinación de la minoría a la mayoría, c) la subordinación del nivel inferior al superior y d) la subordinación de toda la organización a los organismos electos en la máxima instancia democrática.

Para que esta disciplina consciente se produzca es necesario que todo militante esté informado y formado. Una correcta combinación de centralismo y democracia estimula la iniciativa de los dirigentes y los militantes. Esta iniciativa se manifiesta en energía creadora, en sentido de responsabilidad, en orden en el trabajo, en coraje y aptitud para resolver problemas, para expresar opiniones, para criticar defectos, así como el control, con esmero de camarada, de los organismos superiores.

Una vida democrática insuficiente impide desplegar toda la iniciativa creadora de los militantes, con la consiguiente baja de su rendimiento político. En una etapa revolucionaria, la práctica misma de los hechos, donde prima el centralismo, se encarga de la crítica más feroz e implacable, es la democracia viva de los hechos que no elimina a la democracia partidaria, pero la reduce. El proceso revolucionario se sujeta mas a la democracia objetiva que a la subjetiva de la organización. Si la lucha contra una desviación centralista burocrática deviene en un ultrademocratismo, la organización caerá en la inoperancia, en la actitud que esteriliza toda acción concreta.

La minoría tiene la obligación de llevar adelante las tareas, pero no renunciar a sus planteamientos ideológicos, defenderlos y hacerlos avanzar en los organismos partidarios,

hasta convencer o ser convencido. La obligación está basada en que puede tener la razón. Una dirección centralizada democráticamente puede cometer aciertos o errores en la interpretación o instrumentación de los lineamientos políticos. El papel de las minorías es una posibilidad de corrección de rumbos, además del ejercicio de la crítica y la autocrítica. Los desajustes de mayorías formales que no representan a las verdaderas mayorías en el movimiento popular es la actual situación política de auge del reformismo, ha sido y es la de los partidos obreros burocratizados que no representan fielmente a los trabajadores, ha sido y es la del papel de las direcciones burócratas enquistadas que no quieren perder sus privilegios y ahogan la expresión de minorías y ha sido y es cuando frente al crecimiento rápido de las masas, la mayoría de la dirección de una organización revolucionaria no acompasa ese crecimiento y se convierte en una mayoría formal que no acompaña esos saltos de la mayoría real.

Crítica y autocrítica

Los organismos superiores tienen el deber, en los tiempos establecidos, de rendir cuenta de sus acciones y los organismos inferiores tienen el derecho de exigirlo. El balance desfavorable debe llegar hasta la revocación del mandato. Está probado que un dirigente con limitaciones se convierte en excelente militante, aceptando su reubicación. Existen quienes se dan cuenta de que la camisa les queda grande e igualmente se resisten.

Debe funcionar periódicamente una ronda autocrítica de los integrantes de cada organismo, comenzando por la dirección, y luego la crítica de los demás integrantes, ausentes y presentes, sacando conclusiones.

Principios Organizativos

La autocrítica y crítica debe convertirse en un principio en la aplicación cotidiana de evaluación de tareas y militantes, son armas muy buenas para desarrollar un trabajo eficiente para librar de errores a nuestras actividades, para poner al descubierto las fallas y lograr su eliminación, para fortalecer la disciplina y obligarnos a ser más exigentes con nosotros mismos, para educar a los militantes y cuadros y para lograr facilitar el proceso de revocación.

La crítica debe constructiva, razonada en relación a nuestra ideología y principios políticos y organizativos, evitando así caer en una valoración puramente superficial y subjetiva. La crítica no es solamente la enumeración de hechos erróneos, es además y principalmente el análisis de su origen y las medidas correctivas. Deben ser hechas en los organismos partidarios, evitando los comentarios por fuera de los organismos que alimentan el subjetivismo y el chismerío. ''Hay que tratar la enfermedad para salvar al paciente'', hay que criticar no para hundir al compañero o al organismo sino para lograr mejores compañeros, una mejor organización y un mejor trabajo colectivo.

Utilizar el método dialéctico implica que el acierto y el error van unidos. No hay persona que no cometa errores. Toda persona necesita el apoyo de otras. El mismo método dialéctico nos ilustra sobre el tratamiento de los errores: luchar contra ellos para eliminar sus ideas erróneas y luego el otro polo contrario a la lucha que es la unidad, lo ayuda para que tengan una salida.

Es preciso reconocer que los militantes una vez que entran a la organización asumiendo el marxismo, no conforman un todo monolítico. Hay marxistas al 100%, al 80%, al 50% y al 20%, este desarrollo desigual se encuentra en proporción directa a la posibilidad de cometer errores en función del carácter subjetivo del tratamiento de las contradicciones internas de la organización (autovaloración, crítica, tratamiento de las tareas, trabajo en el seno del pueblo,

Principios Organizativos

etc.). El propósito de la lucha es perseverar en la aplicación de principios y el de la unidad es buscar una salida basada en la flexibilidad. La fidelidad a los principios y la flexibilidad en su aplicación son los polos de una misma contradicción, es una unidad de contrarios.

Donde no hay crítica se tiende al relajamiento, a la desorganización y al fracaso. Lenin señalaba en 1920:'' La actitud de un partido frente a sus errores es una de las pruebas mas importante y mas fieles de la seriedad de ese partido y del cumplimiento efectivo de sus deberes hacia su clase y masas trabajadoras. Reconocer abiertamente sus errores, poner al descubierto sus causas, analizar la situación que los ha producido y examinar los medios para corregirlos, esto es lo que caracteriza a un partido serio, en esto es lo que consiste el cumplimiento de sus deberes, esto es educar e instruir a la clase primero y después a las masas''. ''Todos los partidos que han sucumbido no supieron ver la fuente de su fuerza y temieron discutir sus debilidades''

Dirección colectiva y responsabilidad personal

Un partido leninista no está concebido para aglutinar masas alrededor de un líder o caudillo. El rol de los dirigentes políticos es importante, pero a la vez esta importancia es relativa, secundaria y debe estar subordinada a las estructuras colectivas.

Una dirección colectiva evita el desarrollo del individualismo. Este criterio debe primar en todos los niveles organizativos. La dirección colectiva fomenta la igualdad entre los miembros. La autoridad está ligada a personas y al organismo que representa, siendo lo principal la autoridad emanada y conferida por la organización. Esto garantiza la continuidad de la organización en una lucha llena de obstáculos como es la lucha revolucionaria.

Principios Organizativos

El mecanismo del destaque de un militante con respecto al resto o la instauración de una jefatura debe constituirse en una decisión consciente del organismo y no el desarrollo subjetivo por la herencia social de un desarrollo desigual.

El desarrollo de la discusión colectiva en un plano de iguales hace crecer el análisis y la síntesis y en la medida que una dirección crece políticamente en conjunto comienza la disminución del ejercicio del centralismo (en el principio centralismo democrático) y el crecimiento del acuerdo democrático.

Se debe combatir el caudillismo y el individualismo; en ciertos períodos iniciales de organizaciones revolucionarias pesan individualidades, constatada esa situación se debe trabajar para corregirla. Nunca los ideales revolucionarios pueden depender de una sola persona. Los individuos a cualquier nivel pueden desertar o caer en la lucha, por lo tanto es obligación de la organización revolucionaria seguir y concretar la obra de la revolución.

La dirección colectiva debe ir acompañada de su opuesto- la responsabilidad individual -. La posibilidad de discutir y tomar acuerdos colectivamente implica designar responsables de las tareas acordadas. Aquí se responde individualmente, se rinde cuentas en forma individual.

El militante que solamente ejecuta la tarea encomendada; que es un ejecutor de línea no entiende cabalmente el concepto del centralismo democrático y la discusión colectiva y la responsabilidad personal. Entre uno y otro polo de cada principio organizativo contradictorio (centralismo y democracia) (discusión colectiva y responsabilidad personal) existe un área de autonomía, creatividad e iniciativas. Quien espera todo de arriba limita la eficiencia de tareas, se convierte en un militante mediocre, vacilante, e inhibido válido para dirigentes que no quieren ser cuestionados. No se trata de reivindicar el voluntarismo o el espontaneísmo, sino

Principios Organizativos

de despegar al máximo la autonomía de los organismos intermedios. Este se desenvuelve en el plano táctico. Estos militantes intermedios deben ser capaces de analizar la situación concreta nueva y generar línea.

Conducción significa comunicación e intercambio, lineamientos claros y autonomía en cumplimiento de las directivas, es asegurar conducción única sin dispersión. Este criterio debe estar en el marco de una cierta experiencia de lucha y formación de cuadros, para no caer en el caos organizativo. Las decisiones políticas de los cuadros intermedios nacen de la objetividad de su vida militante, de la inserción en los frentes respectivos, y donde es mayor el conocimiento de la realidad. Directivas pre-establecidas pueden quedar rezagadas de la realidad, sin este aporte creativo de los militantes.

Aportes ideológicos individuales e intelectual colectivo

El marxismo es un pensamiento crítico y éste no puede desarrollarse sino es en un marco de libertad. El desarrollo de un intelectual colectivo garantiza el choque de dos líneas dentro de la organización.

La construcción ideológica de la organización por parte de un solo nivel dirigente es circunstancial y convertirlo en método implica el peligro de secta militante o degradación de la organización. Es necesario estar abierto a todo tipo de debate político y su síntesis de pensamiento colectivo.

El debate político debe estar ligado a los lineamientos ideológicos, programáticos y estratégicos. Estos temas necesitan de una instrumentación. Se puede polemizar de todo, pero no en cualquier momento- Sin embargo existen otros temas, tácticos, cotidianos, de

Principios Organizativos

coyuntura donde se debe impulsar la participación y la iniciativa de aportes que van haciendo escuela.

"NO QUIERO QUE PERSONA ALGUNA VENGA FORZADA, TODOS VOLUNTARIAMENTE DEBEN EMPEí'ARSE EN SU LIBERTAD" – ARTIGAS

Libros consultados para la elaboración de este documento:

Vanguardia y crisis actual – Marta Harnecker

Cuestiones de leninismo – Stalin

Obras escogidas de Mao

Marxismo revolucionario – Mandel

Teoría leninista de organización – Mandel

Humanismo marxista Roger Garaudi

Enemigos- aliados – frente político – Marta Harnecker

Praxis- homenaje a Lenin

Qué hacer – Lenin

Las organizaciones marxistas leninistas – Carlos Trías

Revistas Alfaguara

Un paso adelante, dos pasos atrás – Lenin

Hacia la revolución socialista en América Latina – E. Ander-egg

Principios Organizativos

Texto completo en: https://www.mro.nuevaradio.org/?p=1348