

Sindicatos, «conflicto» y realidad: cuando las palabras sustituyen a la fuerza

Quien trabaja no necesita lecciones morales: necesita comprender **dónde reside la fuerza** y dónde, por el contrario, solo hay palabras vacías. La cuestión sindical, si se quiere tratar con seriedad, debe arrancarse del lenguaje de las intenciones y reconducirse a su terreno natural: **la defensa económica inmediata**, es decir, el punto en el que el capital aprieta y el trabajo resiste.

Porque aquí está la primera aclaración, que vale más que cien etiquetas: **el sindicato no nace por voluntad política**. No es una invención doctrinal ni una criatura de laboratorio. Surge, histórica y materialmente, cuando la presión del capital sobre la fuerza de trabajo —salario, horario, ritmos, disciplina, despido— hace indispensable una forma colectiva de defensa. Donde la necesidad es fuerte, los trabajadores tratan de unirse incluso sin «cultura» y sin palabras altisonantes; donde la necesidad es dispersa o el miedo es dominante, incluso las palabras más encendidas quedan en papel mojado.

Este punto no es «teoría»: es experiencia. Una organización que no nace ni vive **dentro** de la necesidad económica acaba viviendo **por encima** de ella: representa, media, gestiona, comunica; y cuanto más comunica, más se ve tentada a confundir su propia comunicación con fuerza real.

Sindicato: producto de la necesidad, no de la elección

El error típico de la época —y no solo de la época— es invertir la relación entre necesidad y forma: imaginar que una «buena línea» produce automáticamente un «buen sindicato». Pero el sindicato, como organismo de defensa económica, no se sustenta en la pureza del programa; se sustenta en elementos concretos, burdos y decisivos:

- **concentración** de trabajadores en un mismo lugar o en una misma cadena de producción;
- **continuidad** de las relaciones y de la confianza (que no nace de las redes sociales, sino de las horas, los turnos, las presencias, las causas y las represalias);
- **capacidad de resistir** los golpes (caja, solidaridad, presencia);
- **posibilidad de bloqueo** (o de causar daño) respecto al ciclo productivo.

Donde existen estos elementos, una organización puede crecer aunque sea imperfecta; donde no existen, cualquier sigla corre el riesgo de reducirse a un nombre.

Y aquí se entiende por qué la cuestión sindical no debe reducirse a un juicio ético («estos son buenos», «aquellos son malos»), sino que debe interpretarse como una cuestión de función: **¿esta estructura aumenta o disminuye la fuerza colectiva de los trabajadores?** Si la aumenta, es útil en el terreno inmediato; si la disminuye, o si la sustituye por rituales, sirve para otra cosa.

Toda lucha económica no puede sino ser reformista dentro de la sociedad burguesa, pero la consolidación de amplias organizaciones de defensa de clase es el requisito previo para la acción política futura del Partido de Clase

«Sindicato conflictivo»: una fórmula reciente que confunde la voluntad con el hecho

En los últimos años se ha difundido la expresión «sindicato conflictivo». El término parece descriptivo, pero en realidad es un **indicador de mentalidad**: «conflictivo» no indica una posición objetiva en las relaciones de producción; indica una *voluntad*, una actitud, una elección de identidad. Dice: queremos el conflicto.

Pero en la relación capital-trabajo el conflicto no es una cualidad que se decida en una mesa de negociación. Es un dato estructural: el capital compra trabajo y le extrae plusvalía; los trabajadores resisten cuando pueden. El problema, por tanto, no es **declararse** conflictivos, sino **serlo de hecho**, es decir: construir condiciones en las que la resistencia sea viable, colectiva, extensible.

Cuando «conflictivo» se convierte en una marca, se produce una inversión típica del idealismo práctico: se mide la realidad con el lenguaje, no el lenguaje con la realidad. Así se produce la ilusión de que basta con «invocar» el conflicto para generarlo, como si las relaciones de fuerza respondieran a una orden. En cambio, responden a limitaciones materiales, y quienes trabajan las conocen bien: chantaje laboral, contratación, subcontratación, turnos, aislamiento, precariedad, represión.

El lenguaje de la voluntad —«hacer», «construir», «ser»— es seductor porque da la impresión de gobernar lo que en realidad nos domina. Pero un sindicato no se juzga por su autodefinición: se juzga por su **capacidad de impacto**.

El «deporte» de criticar a las direcciones: un atajo que da pie al voluntarismo

Aquí se introduce otro vicio, muy extendido sobre todo cuando la fuerza real es escasa: **la crítica permanente a las direcciones** de los «sindicatos conflictivos» como explicación universal de cada derrota o de cada límite.

Es fácil, e incluso gratificante, reducirlo todo a un problema de líderes: «si cambiamos a los dirigentes, cambiará el sindicato»; «si la dirección fuera más valiente, ganaríamos» ; «si no traicionaran, seríamos fuertes». Pero esta interpretación, incluso cuando capta elementos reales (oportunismos, carreras, gestión), acaba a menudo **sustituyendo el análisis de las relaciones de fuerza por una psicología de la culpa**, muy extendida en una Italia muy cristiana

Y esta psicología, en la práctica, sirve de apoyo al mismo idealismo que dice: «basta con querer». Si la derrota depende únicamente de la «maldad» o de la

«cobardía» de quienes dirigen, entonces la solución es un acto de voluntad: cambiar de personas, cambiar de estilo, cambiar de tono. Así se evita la pregunta más incómoda: **¿cuánta fuerza organizada hay realmente en las secciones? ¿Cuánta capacidad para aguantar los golpes? ¿Cuánta extensión real? ¿Cuántos vínculos sólidos entre centros y cadenas de suministro?**

La crítica a las direcciones se convierte entonces en un atajo: consuela, pero no explica. Y, sobre todo, desplaza el problema del terreno material —donde se construye o se pierde fuerza— al terreno moral, donde se discute sobre virtudes y vicios. Es una forma elegante de no mirar de frente a la realidad: que sin una base organizada, sin continuidad en la lucha, sin solidaridad concreta, ninguna dirección «mejor» puede hacer milagros.

La liturgia de la «huelga general»: cuando el gesto sustituye a la lucha

En este clima de voluntarismo y palabras, una práctica se ha afianzado como prueba de «conflictividad»: la **convocatoria de huelga general de todos los sectores**, repetida a menudo con una regularidad casi litúrgica.

Aquí hay que ser claros, porque la confusión sale cara a los trabajadores: **la huelga general no es una fecha. Es un hecho social.** No coincide con un comunicado, ni con una proclamación, ni con un hashtag. Es la parálisis real de los nudos productivos y circulatorios, lograda porque amplios sectores del trabajo asalariado se mueven juntos, o en concatenación, con capacidad para resistir la represión y sostenerse materialmente.

Cuando esta condición no existe —y hoy en día a menudo no existe, por razones evidentes de fragmentación productiva, precariedad, chantajes, aislamiento y también de debilidad organizativa—, proclamar una «huelga general» como acto de voluntad produce casi siempre un resultado previsible: **una suma de abstenciones parciales y simbólicas**, incapaces de paralizar realmente, incapaces de arrastrar, incapaces de iniciar un ciclo.

Y el efecto es doblemente negativo:

1. **se devalúa la palabra y el arma.** Si «huelga general» se utiliza para iniciativas que no son generales y a menudo no son eficaces, el término pierde peso. La clase se acostumbra a verla fracasar «por naturaleza», y así, cuando sería necesario, la confianza ya se ha agotado.
2. **se transforma la lucha en testimonio.** Cuando no se consigue golpear, se corre el riesgo de caer en el gesto demostrativo: perder salario para «mostrar» coherencia, no para arrancar fuerza. Es una lógica de sacrificio que se asemeja a un martirio laico: no la huelga como arma, sino la huelga como atestación moral. Una voluntad «cristiana» en el sentido estricto del término: sufrir para dar ejemplo, no para ganar.

A los trabajadores, en cambio, les hace falta lo contrario: claridad sobre **cómo se construye una huelga que se sostenga**. Fondo de resistencia, cobertura legal, redes entre centros de trabajo, capacidad de bloqueo en puntos sensibles, continuidad del conflicto, conexión entre departamentos y cadenas de suministro. Sin estas cosas, la «huelga general» sigue siendo solo un nombre.

Los sindicatos de base no son todos iguales

Una de las críticas a las direcciones, una de las más extendidas, es la de dividir las luchas y no llamar a todos los trabajadores a la huelga más allá de las siglas, sobre el terreno común de la clase.

Decir esto significa poner a todos los sindicatos de base en el mismo plano, pero no es así. **Las diferencias existen**, y para un trabajador cuentan más que las siglas, porque se refieren al origen y a la función.

- **Las diferentes organizaciones que** se han consolidado en gran medida como producto de un enfrentamiento real en la logística, sector en el que la concentración de mano de obra en gran parte inmigrante y sin reservas, la intensidad de la explotación, la cadena de subcontrataciones y la sensibilidad de los flujos (bloquear un nodo significa detener una cadena de suministro) han favorecido conflictos duros. En ese contexto, el impulso no surgió de una idea abstracta de «conflictividad», sino de la necesidad: turnos agotadores, salarios reducidos, chantajes, represión. La organización, allí, fue a menudo impulsada desde la base y se midió por su capacidad para resistir el impacto. La durísima represión, ligada a una mejora de las condiciones laborales, ha restado hoy energías de lucha, desplazando la acción a un terreno más político, presa de ilusiones nacionalistas y tercermundistas totalmente antihistóricas
- **Las organizaciones surgidas en el sector estatal y en el parastatal**, por el contrario, muestran con mayor frecuencia rasgos del sindicalismo de representación: una mayor propensión a la gestión y la mediación, una presencia arraigada en sectores donde la lógica corporativa (la defensa del «propio» sector) tiene mucho peso, y dinámicas que recuerdan —en forma diferente— los mecanismos clientelistas y de pertenencia típicos de los aparatos estabilizados. No se trata de una condena moral, sino de una forma de describir una función: cuando una organización vive sobre todo de mesas redondas, carnés, servicios y «paquetes» de influencia, tiende a reproducir la forma de la intermediación más que la del conflicto real.

Esto no significa que unos sean una «garantía» mientras que otros sean «por definición» inútiles: significa que **son producto de condiciones diferentes** y, por lo tanto, llevan en sí mismas tendencias diferentes. Y cada tendencia, si no es corregida por la presión de la lucha real, empuja hacia la adaptación: el impulso desde abajo debilita, el aparato se consolida, la conflictividad se convierte en léxico, la huelga se convierte en calendario.

El criterio, para quien trabaja, sigue siendo sencillo y severo: **cuando llegan los golpes** (sanciones, traslados, despidos, denuncias), ¿aguanta la organización? ¿Garantiza una solidaridad concreta? ¿Amplía la lucha o la encierra en un ritual? ¿Une departamentos y centros de trabajo o los deja aislados?

Una organización autónoma nace de las luchas y pone en tela de juicio a los sindicatos del régimen

La cuestión final no es elegir una sigla como si fuera una fe. La cuestión es entender **cómo** puede renacer una organización sindical realmente autónoma, es decir, capaz de moverse según las necesidades de la clase y no según la compatibilidad del sistema.

Los sindicatos confederales —los sindicatos del régimen— operan desde hace tiempo como **aparatos de regulación**: administran el conflicto, lo canalizan, lo fragmentan, lo transforman en procedimiento. Esta función no se ve afectada por llamamientos morales ni por invectivas; solo se ve afectada cuando, en la práctica, una fuerza alternativa hace inviable su mediación.

Por eso, el renacimiento sindical no vendrá:

- **de una etiqueta** («conflictiva», «de base», «radical»);
- **de una proclamación** (la huelga general programada como un rito);
- **de una polémica infinita sobre las direcciones** (que lo reduce todo al carácter de los hombres y nada a las relaciones de fuerza).

Llegará, si es que llega, de un proceso material:

1. luchas que surgen de necesidades reales y no de voluntades demostrativas;
2. organización que se mide en la continuidad y en la resistencia a los golpes;
3. extensión desde el conflicto individual a la cadena de producción, desde la cadena de producción a otros sectores, no por decreto sino por arrastre real.

Solo así se pone en tela de juicio el sindicato del régimen: no «convenciéndolo», sino **pasándolo por alto** en la práctica, haciendo que su función disciplinaria resulte ineficaz o costosa.

A los trabajadores, por tanto, no les sirve un léxico heroico. Necesitan una brújula:

- desconfiar de las palabras que prometen conflicto sin mostrar organización;
- desconfiar de la huelga general utilizada como gesto de testimonio;
- desconfiar del deporte de criticar a jefes y directivos cuando sirve para no mirar la realidad de las relaciones de fuerza;

- buscar, apoyar y construir lo que realmente aumenta la fuerza colectiva: vínculos, continuidad, solidaridad material, capacidad de bloqueo, extensión.
- Son las reivindicaciones comunes las que empujan a los trabajadores a unirse: la reducción de la jornada laboral a igualdad de salario, la asistencia sanitaria gratuita (salario diferido), el salario completo para los desempleados.
- Las reivindicaciones económicas surgen necesariamente de forma corporativa, pero si se quedan estancadas dentro de la empresa conducen inevitablemente a un cierre sin que se consoliden la organización y la solidaridad de clase. Que sean bienvenidas y se extiendan fuera de la fábrica y de la empresa.

Cuando la necesidad vuelva a apretar —y siempre aprieta—, las formas organizativas pueden renacer. Pero no por martirio, no por ritual, no por voluntad proclamada: **porque la defensa económica impone la unión, y la unión, si se mantiene, abre el camino a luchas más grandes.**