

Imprimir

*Escucha la llamada*

*Únete al grito de los cansados*

*La vida fue un ensayo hasta ahora*

*Sal a la calle, salta las olas*

*Brilla en la tarde tu luz de aurora*

*Que el miedo cambie de bando*

*“La llamada” Ismael Serrano*

Hay una paradoja que debería ocupar seriamente la atención del movimiento sindical colombiano. En el gobierno anterior se configuró un escenario político que, con independencia de la valoración que cada cual haga de él, difícilmente puede calificarse como hostil a los trabajadores organizados. Como nunca, el gobierno Petro, promovió los derechos laborales. Se adoptaron decisiones relevantes en materia salarial, laboral y pensional; el discurso público recuperó la centralidad del trabajo y de sus derechos; las organizaciones sindicales tuvieron mayores posibilidades de interlocución institucional y algunas de sus reivindicaciones históricas pasaron a formar parte de la agenda gubernamental. Sin embargo, ese cambio de contexto no parece haber producido una transformación equivalente en la capacidad organizativa de los trabajadores. Las circunstancias favorables no se tradujeron en un crecimiento sindical proporcional ni en una ampliación semejante de la cobertura de la negociación colectiva. Continuamos con el mismo 0.9% en cobertura.

Resulta cómodo explicar esta situación apelando a las causas que tradicionalmente han dificultado la organización sindical en Colombia. Todas ellas existen y no podemos desconocerlas. Las luchas sindicales en Colombia están atravesadas por la violencia

antisindical, con visos de genocidio; la estigmatización; las prácticas empresariales contrarias a la asociación; la informalidad; la tercerización; y, una cultura de relaciones laborales que durante mucho tiempo ha entendido al sindicato más como adversario que como institución democrática. Precisamente porque conocemos suficientemente esas explicaciones conviene preguntarnos si ellas bastan para comprender lo que está ocurriendo ahora. Aprendemos poco cuando todas las dificultades son explicadas por causas externas, pues nos libera de culpa y responsabilidad. Las organizaciones maduras se preguntan también qué parte de sus problemas procede de sus propias formas de funcionamiento, de las instituciones que heredaron, de los incentivos que fueron acumulando y, sobre todo, de una determinada manera de imaginar el trabajo que puede no corresponder ya con la realidad productiva que pretenden organizar.

Esta es una discusión que convendría realizar sin culpables predeterminados. El sindicalismo colombiano necesita menos procesos de excomunión y más capacidad para interrogarse. No se trata de establecer qué organización es suficientemente clasista y cuál ha dejado de serlo, quién representa la tradición correcta o quién puede exhibir la genealogía más respetable. Hay algo más importante que esa discusión: averiguar por qué una sociedad compuesta mayoritariamente por personas que viven de su trabajo tiene una capacidad relativamente pequeña para organizar colectivamente los intereses derivados de esa condición. La pregunta no debería ser quién tiene la culpa de la debilidad sindical, sino qué sindicalismo sería capaz de superarla.

La historia proporciona algunas pistas. Las más grandes conquistas laborales colombianas estuvieron necesariamente asociadas a procesos de unidad, no de dispersión. Las luchas relacionadas con el Decreto 2351 de 1965, clímax de los derechos laborales, fue el resultado de la acción de las tres centrales de la época; la movilización del magisterio que acompañó la construcción del estatuto docente; las reivindicaciones de los trabajadores judiciales en torno a la carrera y las grandes movilizaciones del sindicalismo estatal muestran algo que a veces queda oculto cuando la historia sindical se cuenta únicamente como una sucesión de conflictos: las conquistas fueron posibles porque existieron organizaciones capaces de transformar reivindicaciones particulares en problemas generales y en procesos de unidad.

La fusión de Fenaltrase con el Comité Intersindical de Trabajadores Estatales; los procesos de unidad que desembocaron en la creación de la CUT y la CGT; los esfuerzos de unidad desarrollados en sectores estratégicos, como la salud y minero energético, expresaban una determinada comprensión del poder: cuando quienes trabajan se dispersan, su capacidad de negociación disminuye; cuando consiguen sumar voluntades, aumenta.

Aquellos dirigentes podían discrepar profundamente entre sí y, de hecho, lo hacían. El sindicalismo colombiano nunca ha sido un espacio homogéneo. Había diferencias ideológicas, partidistas, internacionales, religiosas y estratégicas. Incluso en medio de sus discusiones estaba el conflicto armado. Lo interesante es que aquellas diferencias no impedían necesariamente reconocer la existencia de una tarea superior: construir representación cuya dimensión se correspondiera con la magnitud de los intereses que pretendían defender. La unidad no consistía en pensar lo mismo, sino en comprender que había cosas que solo podían conseguirse juntos.

Es allí donde encontramos las diferencias más significativas con nuestro presente. Hemos confundido en ocasiones pluralismo con fragmentación. El primero es una virtud democrática; la segunda se convierte en una debilidad política. Que existan diferentes perspectivas sindicales es perfectamente razonable. Que cada diferencia termine justificando una nueva organización es otra cosa. Una democracia sindical necesita diversidad, controversia y competencia de ideas; no necesita necesariamente que cada desacuerdo produzca una estructura diferente, una junta distinta, una nueva personería y otra mesa de negociación. El verdadero problema aparece cuando la proliferación de organizaciones produce una reducción de la capacidad conjunta de los trabajadores para negociar.

El movimiento sindical padece una “balcanización” que fragmentó y continúa fragmentándolo. Las grandes organizaciones se desintegran dando paso a un océano de personerías jurídicas, sin aumentar la densidad sindical, sino disputándose a la misma masa de afiliados. 13.000 sindicatos donde menos del 10% de ellos tienen más de 100 afiliados. Es usual ver sindicatos destinar más esfuerzos a la descalificación recíproca que a la comprensión de la complejidad de la situación actual del trabajo. El número de

organizaciones no puede confundirse con la cantidad de poder organizado. Podemos tener más sindicatos y, simultáneamente, menos sindicalismo efectivo si cada uno representa colectivos demasiado pequeños, negocia aisladamente y dedica una parte creciente de su actividad a garantizar su propia supervivencia institucional.

Hay además una razón nueva para tomarse en serio este problema. Mientras el sindicalismo se ha fragmentado, el capital ha recorrido el camino contrario. Las empresas se fusionan, constituyen conglomerados, participan en grupos económicos, externalizan determinadas funciones, construyen cadenas de suministro y distribuyen sus procesos productivos entre sociedades jurídicamente distintas. Una misma decisión empresarial puede recorrer una extensa red de contratistas, subcontratistas, proveedores, operadores logísticos y plataformas tecnológicas. La organización jurídica de la empresa y la organización económica de la producción coinciden cada vez menos. Allí donde antes veíamos una fábrica ahora podemos encontrar una red.

Este cambio debería modificar nuestra manera de pensar el sindicato. Buena parte de nuestras estructuras sindicales fueron concebidas en un universo productivo organizado alrededor de la gran empresa industrial y de un modelo de producción predominantemente lineal. El trabajador entraba por la misma puerta que sus compañeros, permanecía durante años en una empresa reconocible, sabía quién era su empleador y compartía con otros trabajadores una experiencia productiva relativamente homogénea. La concentración económica generaba, casi espontáneamente, concentración social. La fábrica no era únicamente una forma de organizar la producción; era también una extraordinaria máquina de producir identidades colectivas.

El trabajador contemporáneo se encuentra en una situación completamente diferente. Puede trabajar junto a otra persona que realiza exactamente la misma tarea, pero tiene un empleador distinto. Puede pertenecer a una empresa contratista cuyo único cliente es otra compañía. Puede trabajar desde su casa para una organización situada en otra ciudad. Puede recibir instrucciones de una plataforma cuyo algoritmo organiza su actividad sin necesidad de un supervisor visible. Puede cambiar varias veces de empleador sin modificar

sustancialmente el trabajo que realiza. Incluso puede ser considerado jurídicamente independiente mientras depende económicamente de una única fuente de ingresos. El lugar donde se trabaja, la empresa que contrata, quien realmente organiza la producción y quien obtiene el beneficio económico pueden ser sujetos diferentes.

He aquí la gran contradicción: hemos entrado en una economía organizada en red con una representación del trabajo que continúa siendo, en buena medida, lineal. El sindicalismo aprendió extraordinariamente bien a organizar al trabajador de la fábrica; tiene ahora que aprender a organizar a quien se encuentra en la cadena productiva, en una plataforma, en una red empresarial o en las sucesivas capas de la tercerización.

Esto no significa que el sindicato de empresa haya perdido toda utilidad. Significa que ya no puede ser nuestra única imaginación institucional. Una organización diseñada para representar trabajadores dentro de los límites jurídicos de una compañía encontrará inevitablemente dificultades cuando las decisiones que afectan a esos trabajadores se producen fuera de esos límites. Si el verdadero poder económico se encuentra en el grupo empresarial, en la empresa beneficiaria, en la cadena productiva o incluso en una plataforma transnacional, allí deberá llegar de algún modo la representación colectiva. El sindicalismo tiene que aprender nuevamente algo que siempre supo: organizarse a la escala donde se encuentra el poder.

De esta constatación surge una manera distinta de entender la unidad sindical. La economía en red nos permita imaginar una unidad igualmente reticular. Organizaciones diferentes pueden compartir servicios jurídicos, centros de investigación, información económica, escuelas de formación, plataformas tecnológicas, estrategias de afiliación y equipos de negociación. Esto modifica incluso el significado de la autonomía sindical. La autonomía no debería confundirse con aislamiento. Una organización es autónoma porque decide libremente, no porque deba hacerlo todo sola.

La agenda no puede ser fueros y permisos sindicales, propios de un sindicalismo extractivista y extorsivo. El fuero sindical constituye una protección indispensable en una relación

caracterizada por la desigualdad de poder y los permisos permiten materialmente ejercer la representación. El problema no está en las garantías, sino en la relación que guardan con su finalidad. Toda institución corre el riesgo de convertir sus medios de supervivencia en su razón de existir. Los partidos pueden terminar preocupándose más por las elecciones que por representar a la sociedad; las burocracias, más por reproducir sus procedimientos que por cumplir la función para la cual fueron creadas; los sindicatos tampoco están inmunizados frente a esa tendencia.

La cuestión, por tanto, no consiste en tener menos garantías sino en conseguir que estén claramente orientadas hacia una mayor representación. Un permiso sindical tiene sentido cuando permite organizar trabajadores, estudiar una negociación, atender conflictos, formar dirigentes o extender la organización. El fuero tiene sentido porque protege a quien asume el riesgo de representar a los demás. Cuando estas instituciones funcionan así, fortalecen la libertad sindical. Pero cuando la organización comienza a ser percibida principalmente como una fuente de prerrogativas para quienes la administran, se produce una inversión peligrosa: el instrumento de representación acaba convertido en mecanismo de autorrepresentación. El sindicalismo no puede permitirse que sus garantías sean vistas por los trabajadores que todavía no están afiliados como privilegios de una minoría. Tiene que demostrar permanentemente que son instrumentos para defender a la mayoría.

Esta discusión conduce inevitablemente a la agenda. Una organización no recupera vitalidad únicamente modificando sus estatutos. Tiene que volver a ser útil para interpretar las inseguridades de quienes trabajan. Las generaciones sindicales anteriores lo hicieron con enorme eficacia. Entendieron que el salario, la jornada, la estabilidad, las pensiones, la salud, la vivienda, la educación y la protección frente al despido no eran asuntos separados sino dimensiones de una misma aspiración: disponer de cierta seguridad para organizar la propia vida.

¿Cuáles son hoy esas inseguridades? Algunas son antiguas y permanecen. Otras han cambiado de forma. Un joven puede tener empleo y no tener ninguna certeza acerca de cuánto durará. Puede trabajar durante años sin acumular una trayectoria laboral estable.

Puede encadenar contratos temporales, prestación de servicios, empleos parciales y periodos de desempleo. Puede tener educación universitaria y no conseguir ingresos suficientes para acceder a vivienda. Puede descubrir que las competencias adquiridas quedan rápidamente desactualizadas por una transformación tecnológica. Puede trabajar para una plataforma sin conocer las reglas mediante las cuales un algoritmo decide cuánto trabajo recibirá. Puede tener varios empleos y, pese a ello, no alcanzar la seguridad que una generación anterior obtenía mediante uno solo.

Si el sindicalismo quiere representar a ese trabajador no puede limitarse a ofrecerle las respuestas concebidas para otra experiencia laboral. Tiene que hablar de estabilidad, por supuesto, pero también de formación permanente, algoritmos, datos, desconexión, transición tecnológica, compatibilidad entre trabajo y cuidado, vivienda, endeudamiento, movilidad, tiempo libre y participación en las ganancias de productividad. Tiene que conseguir que un trabajador joven pueda reconocer sus problemas cuando escucha hablar a un sindicato.

Hay aquí un asunto que puede convertirse en uno de los grandes conflictos distributivos de nuestro tiempo. La inteligencia artificial y la automatización no deberían discutirse únicamente desde el temor a la sustitución de puestos de trabajo. La cuestión decisiva es qué ocurrirá con la productividad que esas tecnologías produzcan. Si una empresa consigue fabricar, administrar, transportar o prestar un servicio utilizando menos horas de trabajo humano, esa ganancia puede distribuirse de muchas maneras. Puede concentrarse enteramente en los propietarios del capital; puede traducirse en reducción de puestos de trabajo; puede mejorar salarios; puede financiar formación; puede permitir reducir jornadas sin reducir ingresos. La tecnología no determina por sí misma cuál de esas alternativas prevalecerá. Eso dependerá, entre otras cosas, de las instituciones mediante las cuales la sociedad negocie la distribución de sus beneficios.

Este es precisamente un terreno sindical. La preocupación no debe ser si la máquina hará nuestro trabajo, sino quién se apropiará del tiempo que la máquina nos ahorra. Hay una enorme diferencia entre una sociedad en la que la productividad tecnológica produce desempleo y otra en la que produce más tiempo disponible, mejores ingresos y mayor

bienestar. Esa diferencia no la decide el algoritmo. La decide la política y, dentro de ella, la capacidad de negociación colectiva.

Por eso también tendremos que repensar el ámbito de la negociación. La fragmentación sindical condujo a que la negociación por empresas se diluyera ahora en la negociación por sindicato, sin ningún valor agregado cuantitativo o cualitativo. Si la producción se organiza sectorialmente y mediante cadenas empresariales, la negociación exclusivamente empresa por empresa puede resultar insuficiente. Negociar por sectores, ramas y niveles no significa necesariamente eliminar la negociación empresarial. Puede significar algo más inteligente: establecer colectivamente determinados pisos y permitir que cada empresa los mejore de acuerdo con sus circunstancias. De esta manera, las empresas dejan de competir fundamentalmente mediante la reducción del costo laboral y tienen mayores incentivos para competir mediante productividad, innovación, calidad y capacidad organizativa.

La negociación sectorial tiene además una virtud sindical que pocas veces se subraya: obliga a mirar más allá de los afiliados propios. Cuando se negocia únicamente dentro de una empresa es comprensible que la organización concentre su atención en quienes están allí. Cuando se piensa sectorialmente aparece necesariamente la pregunta por los demás: quienes trabajan para contratistas, quienes están en empresas pequeñas, quienes carecen de sindicato y quienes realizan actividades similares bajo otras formas jurídicas. La negociación sectorial puede ser, en ese sentido, una escuela de solidaridad porque obliga a transformar la representación de una organización en representación de una actividad económica.

Claro que para negociar de esa manera hace falta otra transformación que no siempre recibe suficiente atención: conocimiento. El sindicalismo del futuro necesitará una enorme capacidad técnica. No porque deba convertirse en una organización de expertos, sino porque el poder contemporáneo utiliza información extraordinariamente sofisticada. Quien negocia con un conglomerado empresarial debería comprender su estructura societaria, sus balances, sus cadenas de contratación, la evolución de su productividad, sus inversiones tecnológicas y sus perspectivas sectoriales. No se puede negociar adecuadamente una transición energética

sin conocer energía, ni una transformación digital sin comprender sus tecnologías, ni una reestructuración empresarial observando únicamente el organigrama formal de la compañía.

La unidad sindical debería comenzar precisamente por allí. ¿Por qué cada organización debe tener por separado una pequeña asesoría jurídica, una pequeña capacidad económica y una pequeña estructura de formación? ¿Por qué no construir grandes centros compartidos de conocimiento sindical, capaces de proporcionar información a grandes organizaciones? Una inteligencia colectiva del trabajo permitiría analizar sectores enteros, estudiar grupos empresariales, anticipar transformaciones tecnológicas, comparar salarios, producir estadísticas y preparar negociaciones con una profundidad que difícilmente puede alcanzar cada sindicato por separado. En una economía donde el conocimiento se ha convertido en una de las principales fuentes de poder, compartir conocimiento es también una forma de solidaridad.

Todo esto requiere revisar una cuestión todavía más profunda: nuestra concepción del individuo y de la comunidad. El modelo económico logró una sociedad que tiende a convertir problemas colectivos en responsabilidades personales. Al desempleado se le pide reinventarse; al trabajador precarizado, mejorar sus competencias; a quien no consigue vivienda, ahorrar; a quien pierde su oficio por una transformación tecnológica, reconvertirse. Todas estas prescripciones pueden contener una parte de verdad, pero revelan también una de las trampas más eficaces del neoliberalismo: haber convertido problemas esencialmente colectivos en responsabilidades individuales. Al privilegiar al individuo sobre el cuerpo social, se instaló la idea de que cada persona es exclusivamente responsable de su bienestar, de su empleo, de sus ingresos y de su futuro, como si la precariedad laboral, la desigualdad, el deterioro de los salarios, la dificultad para acceder a una vivienda o la incertidumbre económica fueran consecuencia de decisiones personales equivocadas y no de estructuras económicas, instituciones y relaciones de poder. Así, aquello que exige respuestas colectivas termina presentado como un desafío de superación individual: capacítese más, trabaje más, emprenda, ahorre, adáptese, sea flexible. El resultado es una formidable inversión de responsabilidades: se exige al individuo resolver por sí solo problemas que únicamente pueden enfrentarse mediante instituciones fuertes, derechos sociales, acción colectiva y

políticas públicas capaces de reconstruir aquello que el individualismo neoliberal debilitó deliberadamente: la conciencia de que ninguna sociedad puede reducirse a la suma de individuos compitiendo entre sí y de que existen problemas cuya solución depende, precisamente, de recuperar la fuerza del cuerpo social.

El gran descubrimiento histórico del sindicalismo consistió precisamente en comprender que una persona aislada podía ser formalmente libre y, al mismo tiempo, tener muy poco poder. La asociación no anuló al individuo; le proporcionó capacidades que individualmente no tenía. El trabajador organizado pudo negociar precisamente porque dejó de hacerlo solo. La acción colectiva no es la negación de la libertad individual sino, en muchas circunstancias, una condición para ejercerla realmente.

Tal vez sea necesario explicar nuevamente esa idea a generaciones que han sido socializadas en una cultura profundamente individualista. Demostrando en la práctica que cooperar mejora la vida. Una organización sindical recuperará atractivo cuando un trabajador pueda comprobar que gracias a ella tiene mayor estabilidad, mejor salario, formación frente al cambio tecnológico, protección cuando surge un conflicto y una voz efectiva en las decisiones que afectan su futuro. La conciencia colectiva no se decreta; se construye mediante experiencias compartidas de eficacia.

Esto permite formular de otra manera el problema del clasismo. Una alternativa sindical clasista no debería medirse por la radicalidad de su vocabulario sino por su capacidad para organizar efectivamente a quienes viven de su trabajo. No es más clasista una organización porque utilice una retórica más severa contra el capital si al mismo tiempo representa a una porción cada vez menor de los trabajadores. El clasismo debe recuperar su significado más exigente: construir instituciones capaces de convertir una condición social compartida en capacidad política compartida.

Por eso la unidad sindical no puede continuar siendo solamente una consigna para congresos. Tiene que convertirse en una estrategia concreta. Y quizá no debamos esperar a resolver todas las diferencias existentes para comenzar. La unidad orgánica puede ser difícil;

una agenda común es mucho más inmediata. Formalización laboral, estabilidad, negociación sectorial, protección frente a la tercerización abusiva, transición tecnológica justa, regulación del trabajo en plataformas, formación permanente, fortalecimiento de la inspección laboral, reducción del tiempo de trabajo vinculada a incrementos de productividad, protección social y participación de los trabajadores en las decisiones empresariales que transformen significativamente sus condiciones constituyen asuntos alrededor de los cuales organizaciones diferentes podrían actuar conjuntamente.

La agenda puede preceder a la estructura. Primero aprender a hacer cosas juntos; después preguntarnos qué arquitectura organizativa necesita esa cooperación. Tal vez durante demasiado tiempo hemos procedido al revés, intentando resolver previamente quién dirige, quién representa, cuál organización absorbe a cuál y cómo se distribuyen los espacios internos. Es comprensible que esas cuestiones existan, pero ninguna de ellas debería ser más importante que aumentar el poder colectivo de los trabajadores. La unidad impuesta genera defensas; la cooperación eficaz genera unidad.

Esto exige también cierta generosidad de quienes actualmente dirigen las organizaciones. Toda construcción colectiva importante requiere renunciar a algo. La pregunta es si estamos dispuestos a intercambiar pequeñas cuotas de poder organizativo por una mayor capacidad de poder social. Puede ser cómodo dirigir una organización pequeña y autónoma; es mucho más difícil compartir decisiones dentro de una estructura amplia. Pero la cuestión decisiva no es cuánto poder tiene cada dirigente dentro del sindicato sino cuánto poder tienen los trabajadores frente a quienes toman las decisiones económicas.

El sindicalismo debe medir su éxito de otra manera. No solamente cuántas organizaciones existen, sino cuántas personas están representadas. No solamente cuántas convenciones se firman, sino qué porcentaje de trabajadores queda cubierto por la negociación colectiva. No solamente cuántos dirigentes cuentan con garantías, sino cuántos nuevos trabajadores se afilian. No solamente cuánto dura una organización, sino cuánto transforma las condiciones de quienes representa. Este desplazamiento de los indicadores puede parecer técnico, pero es profundamente político: obliga a pasar de la conservación institucional a la expansión

social.

Y obliga, especialmente, a mirar hacia quienes todavía no están organizados. El futuro del sindicalismo no se encuentra únicamente entre sus actuales afiliados. Está también en el joven con contrato temporal, la trabajadora tercerizada, quien presta servicios a través de una plataforma, el profesional que depende económicamente de un cliente, el trabajador de una pequeña empresa integrada a una gran cadena productiva y quienes realizan labores permanentes bajo vínculos jurídicos inestables. Si esas personas no encuentran un lugar reconocible dentro del sindicalismo, no basta con reprocharles falta de conciencia. Tal vez tengamos que preguntarnos qué organización les estamos ofreciendo.

Debemos inspirarnos en las consignas más conocidas de la historia obrera: “Trabajadores del mundo, uníos”. Pocas frases han sido repetidas tantas veces y quizá pocas necesiten tanto ser reinterpretadas. En el siglo XIX la consigna advertía que los trabajadores compartían intereses más allá de las fronteras nacionales. En nuestro tiempo adquiere una dimensión adicional: las propias empresas ya han realizado buena parte de esa internacionalización. El capital opera globalmente, distribuye su producción entre territorios, compara costos laborales, reorganiza cadenas y desplaza decisiones con extraordinaria facilidad. La paradoja consiste en que aquello que se pedía a los trabajadores hace más de siglo y medio lo ha realizado con enorme eficacia el capital: organizarse por encima de las fronteras.

La respuesta no puede ser regresar al mundo anterior a la globalización ni intentar reconstruir artificialmente la fábrica que ya no existe. El sindicalismo nunca fue importante porque conservara el pasado. Fue importante cuando consiguió anticipar instituciones que todavía no existían. Jornada laboral, seguridad social, negociación colectiva, salario mínimo, protección frente al despido: casi todas las grandes instituciones del trabajo fueron consideradas alguna vez imposibles, excesivas o incompatibles con la economía de su tiempo.

Esa debe ser la disposición intelectual con la que afrontemos el presente. No preguntarnos únicamente cómo defender las instituciones heredadas, sino cuáles tendremos que inventar.

No lamentarnos porque la clase trabajadora ya no tenga exactamente la misma composición, sino averiguar cómo organizar la que realmente existe. No reprochar al mundo productivo que se haya convertido en una red, sino construir una solidaridad capaz de funcionar también como una red.

El sindicalismo colombiano dispone de una historia suficientemente importante como para no necesitar refugiarse en ella. Sus mejores momentos no fueron aquellos en los que administró lo conseguido, sino aquellos en los que comprendió antes que otros lo que debía conquistarse. Recuperar esa capacidad exige crítica, pero una crítica dirigida fundamentalmente hacia la construcción, producir algo más eficaz que lo existente.

Una alternativa sindical moderna y clasista tendrá que ser capaz de combinar cosas que a primera vista parecen contradictorias: identidad y apertura, autonomía y cooperación, tradición e innovación, movilización y conocimiento, organización territorial y redes, negociación empresarial y negociación sectorial. La complejidad del mundo actual no se resuelve simplificándolo, sino construyendo organizaciones capaces de desenvolverse dentro de ella.

Es la reflexión que exige este momento. Durante mucho tiempo nos preguntamos cómo proteger a los trabajadores frente al cambio. Tendremos que comenzar a preguntarnos cómo hacer que los trabajadores sean protagonistas de ese cambio. Son dos actitudes completamente distintas. La primera es defensiva; la segunda vuelve a situar al sindicalismo en el terreno donde históricamente obtuvo sus mayores conquistas: la construcción del futuro.

El mundo del trabajo no ha desaparecido. Tampoco ha desaparecido el conflicto entre quienes organizan el capital y quienes aportan su trabajo. Ha cambiado la forma en que ambos se organizan. Y, si el capital aprendió a funcionar mediante redes, cadenas, conglomerados, información y coordinación transnacional, sería extraño que los trabajadores pretendieran equilibrar ese poder permaneciendo fragmentados en estructuras que reproducen las fronteras productivas de otro tiempo.

La cuestión que tenemos por delante no admite nostalgias ni complacencias. No se trata de salvar al sindicalismo como quien intenta conservar una institución del pasado. Se trata de devolverle su razón de ser, su fuerza y su capacidad de confrontar el poder. El sindicalismo nació porque un trabajador aislado podía ser despedido, sustituido, silenciado o ignorado; porque frente al poder económico la libertad individual era, demasiadas veces, una libertad solamente escrita en el papel. Su formidable descubrimiento histórico consistió en demostrar que quienes eran débiles por separado podían convertirse, al organizarse, en una fuerza imposible de desconocer. Ese sigue siendo el reto: transformar millones de voces dispersas en poder colectivo; convertir la inconformidad individual en organización; hacer nuevamente de la solidaridad una fuerza capaz de disputar salarios, derechos, tiempo, dignidad y participación en la riqueza que producen los trabajadores.

Por eso la unidad sindical no puede seguir siendo una frase ceremonial que olvidamos al regresar a nuestras organizaciones. El capital ya hizo su tarea de unidad. A una economía organizada en red debe corresponderle un sindicalismo capaz de organizarse también en red; a la concentración económica debemos oponer mayor capacidad a través de la unidad sindical; a la globalización del capital, solidaridad de los trabajadores. Esa no es una aspiración romántica. Es una cuestión elemental de eficacia política.

Y hay que decirlo sin rodeos: la unidad no llegará cuando desaparezcan nuestras diferencias. Si esperamos ese día, no llegará nunca. La unidad se construye luchando juntos. Se construye compartiendo información, formando dirigentes conjuntamente, organizando a quienes todavía están por fuera, negociando por sectores y cadenas productivas, creando equipos técnicos comunes y levantando una agenda que pueda reconocer como propia el trabajador de una fábrica, la empleada pública. La unidad no exige unanimidad ideológica; exige conciencia de clase suficiente para saber que nuestros desacuerdos internos no pueden ser más importantes que nuestros intereses comunes.

Ha llegado, por eso, el momento de cambiar el enfoque. El punto no es cuánto poder debe conservar cada organización, sino cuánto poder somos capaces de conquistar juntos para los trabajadores. No importa demasiado ser fuertes dentro de una estructura sindical débil frente

al capital. Lo que importa es que los trabajadores recuperen capacidad para decidir sobre aquello que determina sus vidas: el salario, la jornada, la estabilidad, la tecnología, las pensiones, la formación, la salud, el tiempo y la distribución de la riqueza que producen.

La unidad sindical no puede ser, entonces, el último capítulo de una interminable discusión entre dirigentes. Debe ser el comienzo de una nueva ofensiva del trabajo organizado. Una decisión consciente de dejar atrás aquello que nos empequeñece, de reconocer que separados administramos debilidades y que unidos podemos construir poder. Hacer juntos lo que separados hacemos peor, sí; pero también atrevernos a hacer juntos lo que separados simplemente no podemos hacer: disputar el rumbo del mundo del trabajo, organizar a quienes hoy están solos y devolverles a millones de trabajadores una certeza que está en el origen mismo del sindicalismo: cuando el trabajador está solo, reclama; cuando los trabajadores se organizan, negocian; y cuando se unen, pueden transformar la sociedad.

Escucha la llamada

*Que el precariado se haga visible*

*Que no se olviden de tu alegría*

*Que la tristeza, si es compartida*

*Se vuelve rabia que cambia vida*

*“La llamada” Ismael Serrano*

Carlos José Guarnizo

Foto tomada de: Caracol Radio