

CUADERNILLO DE FORMACIÓN SINDICAL

“Técnica el Poder del Loco: cómo negociar sin ser predecible y ganar respeto sin perder legitimidad”



**Ingrid Paulina Hernández Valverde
Marla Pamela Garibay Mancera
Gabriel Gutiérrez González**

Introducción

En el sindicalismo hay una realidad que pocas veces se dice en voz alta: muchas autoridades ya saben cómo va a actuar un sindicato antes de que actúe. Saben cuándo va a protestar, cuándo se va a inconformar, hasta dónde va a presionar... y sobre todo, saben cuándo va a ceder. Cuando una autoridad sabe todo eso, el sindicato pierde poder.

Este cuadernillo nace de una idea sencilla pero profunda: recuperar capacidad de influencia no siempre depende de tener más fuerza, sino de usar mejor la incertidumbre. Aquí entra lo que se conoce como el “poder del loco”, una estrategia que no tiene que ver con perder la razón, sino con dejar de ser completamente predecibles.

No se trata de confrontar por confrontar. Se trata de que la autoridad entienda algo muy claro: este sindicato piensa, decide y actúa... y no siempre de la manera que esperan.

A lo largo de este cuadernillo aprenderás cómo aplicar esta idea en la práctica sindical, sin caer en errores, sin perder legitimidad, y sobre todo, sin poner en riesgo a tus afiliados.

Capítulo 1. ¿Qué es el “poder del loco” en lenguaje sencillo?

El llamado “poder del loco” es una estrategia que consiste en proyectar que eres capaz de tomar decisiones que la otra parte no puede anticipar completamente. No significa actuar sin lógica.

Significa que la otra parte no pueda predecir exactamente tu siguiente movimiento. En el sindicalismo, esto se traduce en algo muy concreto: dejar de ser un sindicato que siempre reacciona igual.

Muchos sindicatos operan así:

- Siempre esperan a que la autoridad actúe
- Siempre responden con comunicados
- Siempre buscan diálogo, aunque no haya condiciones
- Siempre terminan aceptando parcialmente

Con el tiempo, la autoridad aprende ese patrón. Y cuando lo aprende, lo usa en su favor. El poder del “loco” rompe ese patrón.

No porque el sindicato se vuelva irracional, sino porque se vuelve estratégicamente impredecible.



Capítulo 2. El problema real: sindicatos previsibles

Imagina este escenario real: Una dependencia decide no respetar una prestación.

¿Qué piensa la autoridad?

“Van a inconformarse, harán ruido unos días, pedirán reunión... y después veremos.”

Eso no es casualidad. Es resultado de años de comportamiento predecible. Ahora imagina otro escenario:

La autoridad toma la misma decisión... pero piensa:

“No sabemos cómo van a reaccionar. La última vez escalaron rápido, metieron presión legal y mediática. Mejor prevenimos.” Ese cambio de percepción lo es todo. El poder sindical no solo está en lo que haces... está en lo que la otra parte cree que puedes hacer.

Capítulo 3. El verdadero significado del poder del “loco”

Aquí es donde muchos se equivocan. Aplicar esta estrategia NO es:

- gritar más
- insultar
- actuar impulsivamente
- romper todo diálogo

Eso no genera poder. Genera desgaste.

El verdadero poder del “loco” es este:

- *Tener la capacidad de actuar con firmeza...*
- *Tener opciones reales de presión...*

Y no revelar siempre cómo ni cuándo las usarás

Es decir, la autoridad sabe que puedes escalar... pero no sabe exactamente cómo lo harás.

Capítulo 4. Primer principio: romper patrones

El primer paso para aplicar esta estrategia es muy simple, pero muy difícil: dejar de actuar siempre igual. Ejemplo real: Un sindicato que siempre:

- primero manda oficio
- luego solicita reunión
- luego protesta

puede cambiar el orden:

- primero posiciona públicamente el tema
- luego inicia acción legal
- después busca diálogo

Ese simple cambio altera completamente la percepción. Otro ejemplo:

Antes:

“Esperamos respuesta en 15 días”

Después:

“Estamos evaluando todas las vías institucionales y legales para garantizar los derechos de nuestros afiliados”
El segundo mensaje no es más agresivo... pero sí genera más incertidumbre.



Capítulo 5. Segundo principio: construir capacidad real

Aquí está el punto clave: no puedes aparentar lo que no puedes sostener. **El poder del “loco”** solo funciona si hay capacidad detrás. Esa capacidad puede ser:

- organización interna
- movilización real
- estrategia jurídica
- comunicación efectiva
- alianzas
-

Ejemplo claro:

Un sindicato que amenaza con acciones legales... pero nunca demanda... pierde credibilidad.

En cambio:

Un sindicato que ha demostrado que sí puede litigar, sí puede movilizar, sí puede posicionar...

No necesita amenazar mucho. Su sola posibilidad genera presión.

Capítulo 6. Tercer principio: saber escalar

Uno de los mayores errores sindicales es no saber escalar los conflictos. O se quedan demasiado abajo, o explotan demasiado arriba.

El poder del “loco” implica manejar niveles. Ejemplo de escalamiento inteligente:

- Nivel 1: comunicación institucional
- Nivel 2: posicionamiento público
- Nivel 3: presión jurídica
- Nivel 4: acción colectiva organizada

La clave no es usar todos, es que la autoridad sepa que existen.



Capítulo 7. Cómo comunicar sin parecer irracional

El lenguaje es fundamental. Un sindicato pierde poder cuando su comunicación suena:

- desesperada
- agresiva
- improvisada

Y gana poder cuando suena:

- firme
- clara
- estratégica

Ejemplo comparativo:

- ***“Exigimos de inmediato o tomaremos medidas drásticas”***
- ***“Estamos analizando todas las acciones necesarias para garantizar el respeto a los derechos laborales”***

El segundo mensaje no grita... pero pesa más.

Capítulo 8. Psicología del poder sindical

La negociación no es solo jurídica. Es profundamente psicológica. La autoridad evalúa constantemente:

- qué tanto riesgo hay
- qué tanto costo político existe
- qué tanto puede controlar la situación

Cuando un sindicato es predecible, el riesgo es bajo. Cuando introduce incertidumbre, el riesgo sube, y la disposición a negociar cambia.



Capítulo 9. Casos prácticos

Caso 1: Prestación eliminada. Un sindicato tradicional:

- ***protesta***
- ***pide reunión***
- ***espera***

Resultado: negociación lenta. Un sindicato estratégico:

- ***comunica públicamente***
- ***inicia análisis jurídico***
- ***solicita diálogo en paralelo***

Resultado: presión simultánea.

Caso 2: Autoridad hostil

Error común:

- ***confrontar directamente***
- ***escalar emocionalmente***

Estrategia correcta:

- ***mantener tono institucional***
- ***aumentar presión indirecta***
- ***generar incertidumbre sobre próximos pasos***

Capítulo 10. Riesgos y errores

Aplicar mal esta estrategia puede ser muy peligroso. Errores comunes:

- ***confundir firmeza con agresividad***
- ***actuar sin estrategia***
- ***prometer lo que no se puede cumplir***
- ***perder credibilidad***

La regla más importante:

- ***Nunca pierdas el control***
- ***Nunca pongas en riesgo a tus afiliados***
- ***Nunca simules lo que no puedes sostener***



Capítulo 11. Aplicación en el servicio público

En el sector público esta estrategia es especialmente útil porque:

- ***el poder formal está en la autoridad***
- ***la negociación es limitada***
- ***hay estructuras rígidas***

Por eso, la incertidumbre estratégica puede equilibrar la relación. No sustituye la ley, pero fortalece su aplicación.

Capítulo 12. Ejercicio práctico

Reflexiona:

- ¿Tu sindicato es predecible?
- ¿La autoridad sabe cómo reaccionas?
- ¿Tienes capacidad real de presión?
- ¿Qué cambiarías a partir de hoy?

Ahora diseña una acción distinta a la que normalmente harías. Ese es el inicio.

Conclusión

El poder del “loco” no es locura. Es estrategia. Es entender que en el sindicalismo, el poder no solo está en lo que haces, sino en lo que la otra parte cree que puedes hacer.

Un sindicato fuerte no es el que más grita. Es el que mejor se entiende y mejor se hace respetar.

“Cuando siempre reaccionas igual, te vuelves fácil de ignorar. Cuando eres estratégicamente impredecible, te vuelves imposible de subestimar.”

**Derechos Reservados ©
Gabriel Gutiérrez González
Ciudad de México.**