



EEUU: El regreso de la huelga como herramienta de lucha y las perspectivas de futuro

SHARON SMITH :: 29/11/2023

En los últimos meses, el nivel de la lucha de clases ha empezado por fin a crecer en EEUU, tras cuatro décadas de duras derrotas laborales

Este año ha habido más días de trabajo perdidos por huelgas que en cualquier otro de las dos últimas décadas. Además, estas huelgas -multirraciales y multigeneracionales- han demostrado la confianza y la determinación de los trabajadores, especialmente de los jóvenes, que pueden hacer realidad reivindicaciones que parecían imposibles hace tan sólo un año.

Los sindicatos en huelga han organizado piquetes masivos y grandes manifestaciones este año, sobre todo entre los guionistas y actores de Hollywood, los trabajadores sanitarios, los profesores y los trabajadores del sector automotriz. Estas grandes, y a veces enormes, protestas representan un cambio radical con respecto al escenario típico de huelgas de las décadas anteriores, cuando las empresas recurrían a mandatos judiciales que limitaban el número de piquetes a un puñado, lo que implicaba una guerra de desgaste contra sus empleadores, mucho más fuertes, que contrataban a otros trabajadores para reemplazara los huelguistas de manera permanente, en un panorama desolador para los trabajadores.

Hasta el 14 de noviembre, ha habido 366 paros laborales en todo EEUU este año, algo menos que los 424 paros laborales de 2022. Pero la gran diferencia es la cantidad de trabajadores que han participado: aproximadamente medio millón de trabajadores en lo que va de 2023, más del doble de los 224.000 del año pasado.

Pero más allá de las cifras, el carácter de la lucha de clases ha cambiado radicalmente.

La última vez que esta cantidad de trabajadores participó en paros laborales fue en 1993, cuando algunos trabajadores especializados de la industria lanzaron un último esfuerzo desesperado para evitar más concesiones en la ofensiva patronal que venía haciendo estragos desde 1979. Sus esfuerzos, sin embargo, no fueron suficientes para contrarrestar la ferocidad de las grandes empresas. A mediados de los noventa, los trabajadores de empresas como Caterpillar, Bridgestone/Firestone y Staley manufacturing sufrieron derrotas paralizantes, de las que el movimiento obrero no se ha recuperado aún. [1]

Combatividad creciente de la clase trabajadora

Ya en 2022 hubo signos evidentes de la creciente combatividad de la clase obrera. Lo más importante es que, después de que las compañías ferroviarias alcanzaran un acuerdo preliminar con los 12 sindicatos ferroviarios en septiembre, los trabajadores de cuatro de los sindicatos -pero que representan a la mayoría de la mano de obra ferroviaria- votaron en contra del acuerdo. El principal punto de fricción era la demanda de días de baja por enfermedad remunerados. Las empresas del transporte, altamente rentables, alegaron que

no podían pagar ninguno. Biden invocó la Ley de Trabajo Ferroviario de 1926, que permite al Congreso impedir la huelga de los trabajadores. Después de que un proyecto de ley que concedía a los trabajadores siete días de baja por enfermedad fuera aprobado por la Cámara, pero fracasara en el Senado, el Congreso impuso finalmente un acuerdo sin ningún día de baja por enfermedad.

Las huelgas de este año (y la «casi-huelga» de los 340.000 trabajadores de UPS a finales de julio) fueron luchas a gran escala y, debido a ello, atrajeron considerablemente la atención de los medios de comunicación, lo que permitió que se conocieran públicamente los bajos salarios y las malas condiciones laborales a las que se enfrentan estos trabajadores sindicados. Además, los conflictos de los trabajadores del automóvil y de los Teamsters marcaron la reaparición de los trabajadores de industrias clave en el centro de la lucha de clases tras muchos años de ausencia.

El público apoyó a los huelguistas en todos estos conflictos con una proporción de dos a uno, la misma proporción que apoya a los sindicatos en general, que es más alta que nunca desde 1965. Todo esto indica un aumento de la conciencia de clase en la población en general.

Actualmente hay un sentimiento muy extendido de rebeldía de clase en todo EEUU -por los enormes beneficios empresariales, los elevadísimos salarios de los directivos, los bajos sueldos y las malas condiciones laborales- y la clase trabajadora puede identificarse con los huelguistas: miles de guionistas y actores de Hollywood que luchan por pagar el alquiler y la cobertura sanitaria; choferes de UPS que trabajan bajo temperaturas sofocantes en camiones sin aire acondicionado; trabajadores del sector automovilístico cuyos salarios reales (ajustados a la inflación) han bajado casi un 20% desde 2008. Y, mientras tanto, las grandes empresas que emplean a estos trabajadores acumulan las ganancias.

Grandes victorias tras décadas de derrotas

Quizás lo más importante es que los trabajadores que se han levantado contra las corporaciones han logrado importantes victorias en todos los ámbitos por primera vez desde hace décadas. El mes pasado, el periodista Steven Greenhouse describió la «oleada de impresionantes - a veces sorprendentes» aumentos salariales en los acuerdos sindicales de este año:

En agosto, 15.000 pilotos de American Airlines consiguieron aumentos salariales del 46% para un periodo de cuatro años. Los Teamsters de UPS obtuvieron aumentos de 7,50 dólares la hora para los próximos cinco años, mientras que el salario de los conductores subió a 49 dólares la hora y los trabajadores a tiempo parcial recibieron un aumento salarial promedio del 48%.

Al término de una huelga de tres días a principios de este mes, 85.000 trabajadores de Kaiser Permanente consiguieron aumentos del 21%, así como un salario mínimo de 25 dólares para los trabajadores de Kaiser en California. En marzo, 30.000 trabajadores del distrito escolar de Los Ángeles -conductores de autobús, trabajadores de la cafetería y ayudantes de profesores- consiguieron un incremento salarial del 30% para los próximos cuatro años. En Oregón, 1.400 enfermeras del hospital Providence de Portland consiguieron

aumentos de entre el 17% y el 27% en los próximos dos años.

¿Los trabajadores en huelga consiguieron este año todo lo que reclamaban? Por supuesto que no. Una sola huelga no puede nunca recuperar 40 años de recortes. Pero sí obligaron a sus empleadores a ceder reivindicaciones que habían jurado nunca conceder. Los guionistas y actores de Hollywood se mantuvieron firmes hasta que los estudios cinematográficos aceptaron por fin algunos términos del convenio sobre el *streaming* y los ingresos generados por la IA. La huelga de la UAW ('United Auto Workers') no recuperó las pensiones ni la asistencia sanitaria a los jubilados, pero resistió hasta conseguir el COLA (ajuste salarial en función del coste de la vida) y la representación sindical de la UAW en algunas plantas de vehículos eléctricos (EV), lo que le permitirá al sindicato estar presente en el momento en el que las empresas tomen sus decisiones.

Pero las expectativas de muchos huelguistas eran mayores este año porque habían perdido mucho durante las últimas cuatro décadas de guerra de clases unilateral. Algo que fue más evidente entre los trabajadores más veteranos del sector del automóvil, que votaron en contra del nuevo convenio a pesar de los enormes avances que suponía. Aunque el acuerdo fue ratificado por el 64 por ciento de los trabajadores de las Tres Grandes compañías del automóvil, el apoyo varió considerablemente. Mientras que el 68,8% de los trabajadores de Stellantis y el 69,3% de los de Ford votaron a favor, el convenio sólo fue apoyado por el 54,7% en GM. Significativamente, siete de las 11 plantas de montaje estadounidenses de GM rechazaron el acuerdo.

La razón del voto «sí» más bajo en GM tuvo que ver con la mayor proporción de trabajadores con mucha antigüedad (y por tanto veteranos) en las plantas. Estos trabajadores han soportado décadas de recortes de los convenios y manifestaron su desacuerdo porque los fabricantes de automóviles no quisieron restablecer las pensiones tradicionales ni la asistencia sanitaria después de la jubilación. Muchos de estos trabajadores más veteranos votaron en contra del contrato en las Tres Grandes empresas (Big Three).

¿Por qué ahora y no antes?

El reciente rebrote de la actividad militante de la clase obrera brinda un indicio de lo que será necesario para que se produzca un cambio importante en las relaciones de fuerza entre las clases en EEUU, que durante tanto tiempo han sido tan favorables al capital.

Subsiste una pregunta obvia: ¿por qué no se produjo antes este ascenso de la lucha? Con la ventaja de la retrospectiva, la respuesta es sencilla.

A finales de la década de 1970, las grandes empresas, ayudadas por sus dos partidos gobernantes, el Demócrata y el Republicano, lanzaron una ofensiva sin cuartel contra el nivel de vida y la organización de la clase trabajadora, utilizando todos los medios a su alcance. Esta brutal ofensiva se conoce desde entonces como «neoliberalismo» - prosperidad para los ricos, austeridad para la clase trabajadora - y sigue inspirando hoy las políticas de las clases dominantes de todo el mundo.

Pero la cólera de clase acumulada -sin lucha- surgió cuando los trabajadores empezaron a

pensar que existía la posibilidad de ganar si iban a la huelga.

Podemos identificar claramente un conjunto de factores que confluyeron para que un mayor número de trabajadores se sintieran preparados para la huelga:

1- Existe una conciencia muy extendida entre los trabajadores de que las empresas están acumulando enormes beneficios, remunerando a sus ejecutivos e inversores (dividendos) a niveles asombrosos, por lo que podrían permitirse fácilmente pagar salarios y prestaciones a quienes generan esos beneficios.

La pandemia no hizo sino exacerbar esa frustración, sobre todo entre los «trabajadores esenciales», obligados a arriesgar sus vidas sin ninguna recompensa adicional, mientras que los beneficios de sus empleadores subían de forma espectacular.

Quizás las tasas elevadas de inflación que comenzaron durante la pandemia hayan frenado algo en los últimos tiempos, pero los precios siguen siendo más altos que antes de la pandemia, y los salarios no están ni cerca de compensar el aumento del coste de los productos de primera necesidad, como los alimentos y la vivienda.

El *Economic Policy Institute* (EPI) -en su publicación del 12 de septiembre de 2023 sobre la dinámica salarial y los ingresos de los ejecutivos en los tres grandes fabricantes de automóviles- señala que:

- Los beneficios de los «tres grandes» de la industria automotriz -Ford, General Motors y Stellantis- se dispararon un 92% entre 2013 y 2022, alcanzando un total de 250.000 millones de dólares. Las previsiones para 2023 prevén más de 32.000 millones de dólares en beneficios adicionales.

- La remuneración de los directores ejecutivos de las tres grandes empresas aumentó un 40% durante el mismo periodo, y éstas repartieron casi 66.000 millones de dólares en dividendos a los accionistas y en recompra de acciones [cuyo aumento, entre otras cosas, dispara las primas de los directores ejecutivos].

- Las concesiones que hicieron los trabajadores del sector del automóvil a raíz de la crisis del sector de 2008 nunca han sido compensadas, incluida la eliminación de la indexación sobre el costo de la vida. Como resultado de ello, los salarios de los trabajadores del automóvil, tanto sindicados como no sindicados, quedaron cada vez más rezagados respecto a la inflación. Así, el salario medio real por hora disminuyó un 19,3% desde 2008.

- Una redistribución de los beneficios hacia los empleados es mucho más urgente ahora que la industria se esfuerza por ser más «ecológica», tanto en su producción como en la forma de fabricar coches y camiones. En este contexto, las Tres Grandes van a recibir subvenciones récord, financiadas por el contribuyente, para apoyar su expansión en la fabricación de vehículos eléctricos (VE) [el poder estatal las apoya en el contexto de la competencia internacional]. Según el EPI y la UAW, «las políticas de transición hacia los VE y el potencial en materia económica y climática que prometen no van a ser apoyadas si se les vuelve a pedir a los trabajadores y a las comunidades vinculadas a esta industria que sacrifiquen empleos de calidad».

2. Un mercado laboral muy tenso. La tasa de desempleo se ha mantenido por debajo del 4% durante más tiempo en comparación con cualquier otro momento desde los años sesenta. En una encuesta de la Fed de Nueva York publicada en diciembre del año pasado, alrededor del 58% de los encuestados afirmaron que esperaban poder encontrar un nuevo empleo si perdían el que tenían. Por lo tanto, el riesgo de ir a la huelga es menor, sobre todo para los millones de trabajadores cuyos salarios y condiciones laborales actuales no difieren mucho de los de otros empleos de más fácil acceso.

3. Industrias en expansión, sobre todo las que utilizan nuevas tecnologías. A diferencia de los años setenta y ochenta, cuando los fabricantes afirmaban sistemáticamente que eran incapaces de competir debido a su baja productividad (ya fuera cierto o no), la mayoría de las grandes empresas actuales ya no pueden alegar eso. Además, muchos sectores altamente rentables, como el del entretenimiento, están adoptando nuevas tecnologías como la IA para aumentar su rentabilidad. En el caso de la industria automovilística, esto también significa embarcarse en la construcción de vehículos eléctricos, financiados en gran parte por la inversión federal en los llamados sectores tecnológicos «verdes». Se trata de una situación doblemente beneficiosa para los Tres Grandes fabricantes de automóviles.

4. Dirigentes sindicales reformistas. Aunque los cambios en la dirección sindical no son un imperativo para estimular la movilización de clase, pueden ser muy útiles, como han demostrado los nuevos equipos elegidos para dirigir los Teamsters y la UAW. El presidente de los Teamsters, Sean O'Brien, y el presidente de la UAW, Shawn Fain, se presentaron como candidatos reformistas, utilizando el lenguaje de la lucha de clases y expresando su voluntad de luchar contra la patronal para obtener lo que les corresponde a sus miembros.

Este es en particular el caso de Shawn Fain, que llevaba una camiseta con la inscripción «Cómete a los ricos» («Eat the Rich») en una conferencia de prensa con los medios de comunicación nacionales, y entre cuyos colaboradores clave se encuentran activistas de izquierdas como Chris Brooks, antiguo periodista de la red Labor Notes. Durante toda la huelga, Shawn Fain dejó claro que la lucha de la UAW se libraba en nombre de la clase obrera en su conjunto. Tras la victoria del sindicato, Shawn Fain declaró sin rodeos que la victoria del sindicato sería «un punto de inflexión en la lucha de clases que asola este país desde hace 40 años».

Shawn Fain ganó porque, por primera vez en su historia, la UAW les permitió a todos sus afiliados elegir directamente a la dirección del sindicato. Fain ganó (en marzo de 2023) por un margen muy estrecho. Su lista «UAW Members United» consiguió desbancar al atrincherado y corrupto «caucus administrativo» que había dirigido la UAW durante más de 70 años.

Estos nuevos dirigentes de la UAW siguieron una estrategia que denominaron «huelga de brazos caídos», o huelga de pie, seguramente en referencia a las huelgas de brazos caídos que habían organizado con éxito a los trabajadores industriales en la década de 1930. La huelga de Flint [una empresa que ocupaba un lugar central en el grupo General Motors y que, antes de la Gran Depresión, empleaba a unos 210.000 asalariados pagados por hora], que tuvo lugar en el invierno de 1936-1937, se saldó con una victoria que obligó a la gigantesca y ferozmente antisindical General Motors Corporation a reconocer a la UAW

como representante de los trabajadores en las negociaciones.

Esta modalidad de huelga rompió con la larga tradición de la UAW de parar únicamente en uno de los tres grandes fabricantes de automóviles, esperando que las otras dos empresas acataran el acuerdo logrado. En lugar de ello, la UAW actual convocó huelgas en los tres fabricantes de automóviles, pero eligió las secciones locales del sindicato para organizar paros selectivos y en fechas que el sindicato decidiría por su cuenta, dejando a las tres empresas a la expectativa de cuál sería la siguiente planta en la que harían huelga. De esta forma, el sindicato tomaba la iniciativa, mientras que las empresas estaban obligadas a esperar la decisión sindical. Esta estrategia dio sus frutos, pero, pese a e la huelga aún duró seis semanas antes de que el sindicato consiguiera una victoria.

Todos estos factores combinados contribuyeron a la magnitud y el carácter de las huelgas que tuvieron lugar este año, en las que los trabajadores se sienten más confiados y resueltos a luchar por lo que les corresponde.

El futuro: solidaridad y lucha

Como siempre, la solidaridad y la voluntad de lucha determinan lo que es posible en el futuro. Estas recientes huelgas nos han permitido dar un paso más en esa dirección. Y lo que es más importante, se necesita urgentemente una nueva forma de organizar la actividad sindical, que ha sido abandonada por los sindicalistas confinados en los límites estrictos del lugar de trabajo.

Shawn Fain lo entendió muy bien. Afirmó sin rodeos: «Uno de nuestros principales objetivos tras esta histórica victoria contractual consiste en organizarnos como nunca antes lo hemos hecho» (). Y añadió: «Cuando volvamos a la mesa de negociaciones en 2028, no será sólo con las Tres Grandes. Será con los cinco o seis grandes» [en referencia a los fabricantes de automóviles en los que la presencia sindical es escasa o nula].

Shawn Fain y el equipo negociador de la UAW también consiguieron cambiar la fecha de vencimiento del contrato al 30 de abril de 2028, lo que permitiría -en caso de desacuerdo- que el primer día de huelga coincidiera con el 1 de mayo de ese año. Exhortó a los demás sindicatos a hacer lo mismo, para que el mayor número posible de sindicatos pudiera movilizarse en el mismo momento simbólico. Esta coordinación permitiría a los sindicatos «empezar a mover colectivamente sus músculos».

Y añadió: «Si realmente queremos enfrentarnos a la clase de los multimillonarios y reconstruir la economía para que empiece a funcionar en beneficio de la mayoría y no de unos pocos, es importante que no sólo hagamos huelga, sino que hagamos huelga juntos.» Shawn Fain presentó una visión prometedora, pero sólo el tiempo dirá si puede convertirse en realidad. El proceso no será lineal, como demuestra la realidad histórica. Hay muchos obstáculos en el camino hacia el éxito, y superarlos no será fácil.

Como hemos señalado, Shawn Fain fue elegido presidente de la UAW por un estrecho margen. Muchas secciones locales de la UAW siguen estando dirigidas por partidarios del «caucus administrativo» [que controlaba el aparato de la UAW]. Además, aunque los tres grandes fabricantes de automóviles hayan sido tomados por sorpresa en esta huelga, no van

a tardar en reagruparse.

Algunos fabricantes extranjeros en cuyas plantas no hay sindicatos -Hyundai, Toyota y Honda- aumentaron inmediatamente los salarios de sus trabajadores tras la victoria de la UAW, con la esperanza de evitar el impulso sindical dentro de sus propias empresas. En Toyota, Nissan, Volkswagen, Mercedes-Benz, Honda, Tesla y Hyundai todavía no hay sindicatos y -a menos que sus trabajadores consigan sindicarse superando los obstáculos legales e internos a la sindicalización- seguirán ejerciendo una presión a la baja sobre los salarios. Y es previsible que estas empresas luchen con uñas y dientes contra cualquier nuevo intento de sindicalización en sus plantas.

Sin duda alguna, los directivos de las empresas han estado vigilando de cerca el aumento de la militancia de la clase trabajadora en los últimos meses y estarán diseñando sus propias estrategias para oponerse a cualquier cambio en el equilibrio de las relaciones de fuerza entre las clases que tanto les ha convenido en las últimas décadas.

Nota: [1] Stephen Franklin, *Three Strikes: Labor's Heartland Losses and What They Mean for Working Americans* (The Guilford Press: junio de 2001). Este libro presenta un relato detallado de estas tres huelgas que fueron aplastadas a mediados de la década de 1990 y que acabaron por quebrar el movimiento obrero industrial durante décadas.

internationalsocialism.net

<https://www.lahaine.org/mundo.php/eeuu-el-regreso-de-la>