



## EEUU: La vuelta al sindicalismo de clase

---

MEGAN BEHRENT :: 10/01/2013

En el año 2012, en Estados Unidos, se pusieron de manifiesto dos modelos de sindicalismo.

Por una parte, los enseñantes de Chicago mostraron a los sindicalistas de todo el mundo que la huelga es un buen instrumento de lucha para obtener victorias y poner freno a los ataques patronales y los trabajadores de Wal-Mart plantaron cara a la empresa que más mano de obra contrata en todo el mundo. Por otra, en Indiana y Michigan (verdadero bastión sindical) las autoridades impusieron una legislación antisindical ("el derecho al trabajo") sin apenas contestación.

### **Dos tradiciones en la historia del movimiento obrero**

Por una parte, la tradición de lucha, de solidaridad de clase, de movimiento social que lucha por la justicia social. Esta tradición proviene de la IWW (Industrial Workers of the World) y las luchas que impulsaron en los años 1930. Es la tradición que construyó los sindicatos en este país.

Por otra, la del sindicalismo basado en la colaboración, un sindicalismo de servicios y burocrático, cuya reacción ante la crisis ha sido la de participar en la negociación de concesiones. En los años previos a la década de los 30 luchó por construir sindicatos de oficios, centrándose más en las reivindicaciones profesionales que en la solidaridad de clase. En el boom de la postguerra, cuando fue posible obtener aumentos salariales, triunfó. Pero tras ese período su tendencia vino marcada por una pérdida permanente de afiliación y fuerza.

Lo que actualmente resulta interesante es que, por primera vez en décadas, cuando hablamos de una recomposición del movimiento obrero no nos limitamos a hablar de sus defectos sino, sobre todo, de lo que hace bien.

La reciente huelga de maestros en Chicago es uno de los primeros ejemplos prácticos positivos del sindicalismo de clase en las últimas décadas. Una lucha en la que los enseñantes lucharon no solo para defender la supervivencia de su sindicato, amenazada desde las instituciones, sino por reivindicaciones de clase más amplias. Fue una huelga en defensa de un sistema educativo justo y contra el ataque al profesorado, contra el hostigamiento a los sindicatos y las políticas neoliberales que, bajo el enunciado de "reforma", han diezmado nuestras escuelas y comunidades.

La huelga de maestros de Chicago también revalidó la huelga como una estrategia clave para obtener victorias en el mundo del trabajo. Son muchos los maestros y maestras en Estados Unidos que jamás habían conocido una huelga, por no hablar de una victoria, hasta este año. Por eso ésta movilización ha pasado a la historia. En todo el país, la gente está reflexionando cómo emular la experiencia de Chicago: cómo organizar sindicatos democráticos y militantes que dirijan masas, capaces de luchar y ganar.

La huelga de UPS en 1997 fue una huelga exitosa en torno a reivindicaciones de clase generales como "No al trabajo a tiempo parcial", pero la huelga del sindicato de enseñanza de Chicago (CTU) tiene un significado más amplio. No solo por lo que respecta a la propia organización de la huelga, sino porque viene de la mano del auge del movimiento Occupy Wall Street y de la rebelión sindical en Wisconsin. Luchas que sirvieron para expresar la amplia cólera social que existe en este país y que, aunque no obtuvieron victorias significativas y duraderas, mostraron el potencial que existe responder a las políticas actuales.

La huelga de Chicago marca un punto de inflexión que va a tener continuidad: ahora mismo, los maestros se están preparando para otra batalla a fin de impedir el cierre de escuelas.

Al mismo tiempo, hemos visto la estimulante movilización de los trabajadores y trabajadoras de los almacenes y tiendas Wal-Mart, que han osado enfrentarse a lo que parecía ser la bestia personificada de las grandes corporaciones en cuanto a la degradación de las condiciones de vida de la clase obrera. Y estas últimas semanas, también hemos asistido a la lucha de las y los trabajadores del sector de la comida-rápida de Nueva York que se han levantado contra sus jefes.

El movimiento obrero se encuentra en una situación desesperada y lucha por su existencia. Y las luchas recientes nos ofrecen una muestra de que eso es posible. Pero para ganar es necesario sacar enseñanzas de nuestra historia, porque esas enseñanzas son fundamentales para las luchas del presente y del futuro.

### **Sindicalismo de lucha de clases, contra sindicalismo corporativo**

La experiencia de los maestros de Chicago no solo recupera la idea de la huelga como estrategia para defender nuestros sindicatos, sino que también, populariza la idea del sindicalismo por la justicia social como un elemento fundamental de la recomposición del movimiento obrero. Durante demasiado tiempo, los sindicalistas han sido demonizados como enemigos de la clase obrera porque gozaban de salarios y condiciones de trabajo confortables a expensas del resto de la plantilla.

Cuando los 26.000 maestros salieron a la calle en huelga contra el racismo y la segregación en las escuelas, contra las pruebas, la estandarización y esterilización de la educación, por una reducción del ratio alumnos/aula y reclamando aire acondicionado, la gente (particularmente los padres y los estudiantes) apoyaron a la CTU porque vieron la huelga del profesorado como una lucha por la justicia social y en defensa de la calidad en la educación pública. Aunque para muchos este tipo de sindicalismo parezca nuevo, en realidad forma parte de una vieja tradición en la historia de los EE UU. La reivindicación de la justicia social no es ajena a la acción sindical; ambas deben ir de la mano.

La integración de la justicia social en la acción sindical es crucial. En parte porque la primera cosa que se oye siempre cuando los trabajadores hacen huelga es que son "egoístas": si son profesores, porque perjudican a los estudiantes; si son enfermeras, porque perjudican a sus pacientes; en el sector del transporte público, a la gente usuaria. El sindicalismo basado en la justicia social no es un ardid para establecer mejores relaciones con la gente sino que hunde sus raíces en el interés de los trabajadores y trabajadoras para

luchar por la justicia social.

Esta cuestión estuvo muy clara en las primeras luchas (del siglo XIX) de los maestros y maestras que ayudaron a construir los sindicatos de este país. En aquellos años, la garantía del puesto de trabajo (que ahora también se critica como un arma de los sindicatos para defender a profesores incompetentes) se planteó, entre otras cosas, como un tema de derechos para las mujeres.

En sus inicios, el movimiento sindical de maestros tuvo fuertes vínculos con el movimiento sufragista. En un sector en el que la mayoría eran mujeres, no se podía hablar de los derechos del profesorado sin hablar de los derechos de las mujeres. Para comprender la relación entre ambos, valga como ejemplo los argumentos del Comité de la escuela de Littleton en Massachusetts en 1849 [para justificar la contratación de maestras]:

"Parece que el Señor hizo a la mujer particularmente apta para educar a los niños y parece...una mala política pagar 20 o 22 dólares mensuales a un hombre por enseñar a los niños el abecedario cuando la mujer podría realizar el mismo trabajo de forma mucho más eficiente por un tercio de ese precio."

Sin la estabilidad en el puesto de trabajo y los sindicatos, las mujeres serían despedidas al casarse o quedar embarazadas. Ahora bien, tampoco están a salvo las mujeres solteras y sin hijos; ellas también pueden ser despedidas por llevar pantalones o trasnochar. Estas cosas no sólo ocurrieron en el siglo XIX. Mi abuela, profesora de economía en Tejas, perdió su trabajo cuando contrajo matrimonio, lo cual era bastante corriente en su época.

Así pues, la acción sindical y la defensa de los derechos de las mujeres iban de la mano.

Cuando se dieron los primeros intentos para organizar sindicatos en Chicago, Nicholas Murray Butler, que fue presidente de la Universidad de Columbia y trabajo en el New Jersey Board of Education, criticó a los profesores porque sus "perniciosas" actividades dañaban a la profesión. Se mostró preocupado por los "inocentes" maestros que eran captados por los sindicatos y obligados a soportar la "dominación" de las mujeres líderes.

Como describe Marjorie Murphy en su libro *Blackboard Unions: The AFT and the NEA*, "Buttler llamó a esas maestras 'despectivas y rebeldes hacia la autoridad' que 'educan a niños que terminarán estando descontentos y serán despectivos y rebeldes hacia la autoridad, sin ningún respeto por la ley y el orden'."

Han pasado más de cien años y, hace pocos meses, hemos podido encontrar fórmulas similares en las páginas del ilustre New York Times. El columnista Nicholas Kristof escribió lo siguiente:

"(esta lucha) No es una lucha entre trabajadores de la confección y avariciosos barones empresariales. En la huelga de los maestros de Chicago, la cuestión central no es quienes hacen la huelga ni los responsables de los centros, sino los 350.000 alumnos. Defendiendo elementos propios de un sistema obsoleto y que no funciona, los sindicatos sacrifican a los estudiantes, haciendo la vista gorda a un sistema educativo de 'separados pero iguales'."

También se puede leer en la editorial de Times titulada "Chicago Teachers' Folly" (La locura de los maestros de Chicago) que "la huelga de maestros nunca ha sido buena porque va contra los alumnos y sus familias".

En esta misma editorial se demonizó a Karen Lewis, presidenta de la CTU, al igual que lo hicieron cien años antes con Margaret Haley, líder de la Chicago Teacher's Federation y más tarde de la National Federation of Teachers. El Times reduce la huelga de la CTU a un "conflicto personal", y describe a Lewis como una líder que "parece deleitarse destruyendo el sistema escolar (y) que debe estar más interesada en perjudicar políticamente al alcalde que en ver resuelto el problema."

Por ello, aún tiene actualidad la respuesta que dieron a este tipo de acusaciones los organizadores del sindicato radical de maestros en el siglo XIX. Margaret Haley argumentó que la libertad de los niños o estudiantes: "sólo puede estar garantizada por maestros libres. Para el maestros, esto significa libertad para cuidar de los alumnos y garantías materiales para el presente y el futuro. En otros términos: salarios y pensiones dignas, libertad para educar a los niños como individuos y no tratarlos como una masa; es decir, menos alumnos por clase. Por último, pero no menos importante, los maestros deben ser reconocidos en el sistema educativo como educadores. La tendencia actual los relega, como en las fábricas, a ser una mano de obra que trabaja a partir de las órdenes que reciben de arriba."

Esto es tan cierto hoy como hace cien años. Es el mismo mensaje que nos envía Karen Lewis y la CTU cuando salen a la huelga, no contra los niños sino a favor de los niños y en defensa de las escuelas en las que trabajan.

### **La tradición del sindicalismo de colaboración**

Para comprender el poder de un sindicato fuerte en el taller y hasta qué punto ha sido minado en las últimas décadas, hay que leer el libro de Gregg Shotwell *Autoworkers Under the Gun*.

Shotwell comienza contando la historia de sus primeros días de trabajo en la General Motors, cuando un capataz recién llegado trató de acabar con el descanso del café ordenando a la gente que volviera al trabajo mientras estaba tomando el café. "Los trabajadores obedecieron la orden, pero a los 30 minutos pararon todas las máquinas de la sección, a las que de inmediato se sumaron otras. El capataz aprendió la lección y cuando volvió al día siguiente se limitó a saludar a la gente: "Buenos días, señor". Como relata Shotwell: el taller era nuestro territorio. Controlábamos los medios de producción porque éramos los dueños. Esa acción directa no estuvo planificada. Surgió automáticamente, de forma natural. La llamábamos 'vamos a mostrar al jefe quién manda aquí'. Eso es lo que los veteranos me enseñaron sobre el sindicalismo."

Es una historia sorprendente porque, actualmente, la United Auto Workers (UAW) ha sido minada por la lógica del sindicalismo corporativo (la otra tradición sindical en el movimiento obrero americano) que se ha impuesto en los sindicatos en las últimas décadas y que si continúa dominándolos podría conducir a su extinción.

Fruto de esta dinámica de concesiones sin límite, las condiciones de la gente organizada en

la UAW no es muy diferente al resto. Cada concesión fue justificada con el argumento de que era para garantizar los empleos de la gente sindicalizada, "mantenerse vivos para luchar en el futuro". Pero, la UAW, que en 1979 contaba con 1,5 millones gente afiliada, actualmente es la sombra de sí misma. Incluso tras un modesto crecimiento durante el último año, solo cuenta con 380.000 afiliados. En la General Motors, tras 30 años de concesiones, se han perdido el 90% de los puestos de trabajo. Si alguna vez ha existido una estrategia errónea para los trabajadores, ha sido esa.

¿Cuál es la lógica de esa estrategia? Jesse Hagopian y John Green la explican así en un capítulo de la colección Education an Capitalism:

El principio subyacente de esta estrategia es el de la "asociación", que algunas veces se denomina "colaboración". Según este principio, los sindicatos y las empresas tienen intereses comunes y han de "trabajar juntos" para poner en común esos intereses. Durante la recesión esto significa que todo el mundo debe apretarse el cinturón y "compartir los sacrificios". En los años de bonanza (esperemos que así sea) el botín será compartido. Un viejo slogan de los años 50 y 60 resume bien este punto de vista sindical: "Lo que es bueno para GM es bueno para America".

Por supuesto, todos hemos podido ver lo bien que ha funcionado este espíritu de colaboración, de sacrificios compartidos, tras los desastres provocados por el huracán Sandy, que obligó a todo el mundo a hacer frente a los mismos. Los trabajadores del transportes y los empleados de Con Edison and Verizon fueron felicitados por los esfuerzos que realizaron hasta que llegó la hora de contabilizar los días de baja. Ese día, de repente, el espíritu de solidaridad se evaporó como por encanto. Las empresas rehusaron pagar a quienes por razones de salud no podían acudir al trabajo.

En ese modelo de sindicalismo, lo más importante es la negociación entre los trabajadores y las empresas. Y cuando la negociación fracasa, el objetivo es encontrar mejores políticos, mejores directivos, mejores media y mejores mensajeros.

Cuando comencé a enseñar hace 13 años, mi sindicato, la United Federation of Teachers, estuvo esperando que llegara un nuevo alcalde con el que poder trabajar en común. En nombre del pragmatismo, el sindicato estableció alianzas con políticos y directivos que inevitablemente le llevaron a traicionar la confianza de sus miembros y de la comunidad a la que servía.

Aunque afirman que los trabajadores rechazan colaborar en su explotación, se evitan las huelgas a toda costa. Y cuando se utiliza la amenaza de la huelga, no es tanto para amedrentar a los jefes sino a la afiliación, que no confía en los líderes colaboracionistas para dirigir la lucha.

Una vez que, como no podía ser de otro modo, la desmoralización conduce a la desmovilización, los líderes sindicales echan la culpa a la pasividad de la afiliación, que es incapaz de impulsar una lucha militante. Llevan a la gente a la desmoralización, alimentan la pasividad y la desorganización, y luego se preguntan por qué es tan difícil que la gente salga a la lucha, lo que a menudo sirve para que en las conferencias de prensa los líderes sindicales justifiquen la estrategia de negociación.

## La tradición de solidaridad y lucha

El sindicalismo de lucha de clases, también llamado de justicia social o sindicalismo de movimiento social, tiene una historia muy diferente. Una tradición caracterizada por la lucha. Es necesario aprender de ella. Como explican Hagopian y Green:

"Se parte de la idea básica de que 'Un ataque a cualquiera de nosotros es un ataque a todo el mundo'. Se parte de que los intereses de las empresas y de las instituciones actuales son opuestos al de los trabajadores y trabajadoras y a los de la mayoría de la población. 'Sindicalismo de clase' significa que el poder reside esencialmente en las y los trabajadores, en su capacidad para detener el trabajo, y en que este poder puede ser usado para luchar por un cambio positivo."

Esta tradición sindical tiene una larga y honrosa historia en este país. Se puede afirmar que, junto a otros logros, líderes como Elizabeth Gurley Flynn y Big Bill Haywood del IWW, estuvieron a la cabeza de la huelga de trabajadores del textil que los sindicatos profesionales no quisieron impulsar en Lawrence, Massachusetts [en 1912].

Organizaron una huelga de más de 14.000 trabajadores, mayoritariamente mujeres y niños, muchos de ellos inmigrantes, que representaban, al menos, 25 nacionalidades y hablaban 45 lenguas diferentes.

En 1930 el sindicalismo de lucha de clases dio nacimiento al Congress of Industrial Organizations. Una nueva federación de sindicatos opuesta al conservadurismo, la estrechez de miras y el racismo de la American Federation of Labor.

Esta época fue la del apogeo del movimiento sindical, un periodo de luchas sindicales sin precedentes, en las que se enmarca la huelga del transporte en Minneapolis en 1934 y las huelgas de brazos caídos de los trabajadores del automóvil de General Motors en Flint, Michigan, en 1936-37.

La huelga de Minneapolis es uno de los mejores ejemplos prácticos del sindicalismo de lucha de clases. En 1934, un puñado de socialistas que trabajaban en los depósitos de carbón de la ciudad impulsaron una campaña de sindicalización que terminó en lo que se llamó la rebelión de los transportistas ("Teamster Rebellion"). En su punto álgido, la lucha de los transportistas fue seguida por 7.000 miembros del Local 574 y otros 50.000 trabajadores en todo Minneapolis.

Los sindicalistas radicales jugaron un rol importante en esta lucha, organizándose de abajo a arriba con una precisión militar. Su prioridad fundamental era confiar en la fuerza de las bases. Organizaron el comité de huelga en un garaje y los trabajadores, organizados en piquetes, patrullaban las calles de Minneapolis: camiones llenos de trabajadores actuaban en cuanto se tenía noticia de cualquier movimiento de esquirolas.

Los trabajadores organizaron cocinas populares y sus propios hospitales; realizaban reuniones todas las noches para tener informada a la gente de la situación y adoptar decisiones democráticamente. Se eligió un comité de huelga de 100 conductores que editaba un boletín diario. Los únicos camiones que circulaban en Minneapolis lo hacían con

la autorización del sindicato.

A pesar de tener que hacer frente a la violencia policial, a arrestos masivos, a la imposición de la Ley Marcial y tener que soportar la presión del gobierno federal, finalmente, los trabajadores salieron victoriosos obteniendo el derecho a sindicarse. Ese fue su momento álgido.

Pero el sindicalismo de clase no desapareció en los 30. Ha sido una tradición que ha continuado con la ola de huelgas salvajes en los 70, la huelga de los distribuidores de UPS en 1997, y la huelga de brazos caídos en Republic Windows&Doors en Chicago en 2008. Una tradición que este año ha sido revitalizada por los maestros de Chicago, las trabajadoras y trabajadores precarios de Wal-Mart y de los restaurantes de comida rápida.

\* *Megan Behrent, es maestra en una escuela pública de Nueva York y sindicalista. Socialist Worker, <http://socialistworker.org/> - Traducción de Viento Sur*

---

<https://www.lahaine.org/mundo.php/eeuu-la-vuelta-al-sindicalismo-de-clase>