

# La crisis del movimiento sindical estadounidense: los caminos no recorridos

Elly Leary

Que estos son malos tiempos para la clase trabajadora y sus aliados (los oprimidos por el capitalismo) es un hecho incuestionable. La clase trabajadora carece de partido político, los servicios sociales que nos asisten ante los inevitables problemas a los que nos enfrentamos se han debilitado, e incluso nuestras pocas y preciadas instituciones, en especial los sindicatos, parecen abrumadas por incesantes ataques.

Pasemos a considerar los siguientes hechos: el salario mínimo federal fijado en 5,15 dólares la hora no ha variado en siete años, y ahora sólo cubre el 61% de la cantidad establecida como umbral de la pobreza. Cuarenta y cinco millones de personas carecen de seguro sanitario; para quienes lo tienen, las primas han ascendido un 33% y los gastos contantes en salud un 49%, lo que supera ampliamente los incrementos salariales. Veintidós de los treinta y un «estados rojos» (los que votaron a George Bush en las elecciones de 2004) cuentan con leyes de derecho al trabajo. La ocupación en el sector de la manufactura ha descendido en un 12% en los últimos años, mientras que el número de trabajadores sindicados ha disminuido en un 66% durante el mismo periodo. La afiliación sindical apenas si alcanza el 13%. En el sector privado, el porcentaje de

---

• Artículo publicado en *MR*, vol. 57, nº 2, junio de 2005, pp. 28-37. Traducción de Marta Caro. Elly Leary, antigua trabajadora del sector del automóvil cuya planta cerró, se retiró del sindicato UAW 2324 de la Universidad de Boston, del que era vicepresidenta y negociadora jefe. Le gustaría dar las gracias especialmente a Paul McLennan. Este artículo es una versión ampliada de una conferencia que ofreció en la Escuela de Solidaridad por un Trabajo Justo de Massachusetts el 11 de noviembre de 2004.

trabajadores sindicados equivale o es incluso más bajo que en la década de 1920, periodo que habitualmente se identifica con el momento más bajo o «nadir» de la afiliación sindical.

Mientras continúa el encarnizado debate en torno a las posibles soluciones, puede que resulte útil volver atrás y comprobar cómo se ha llegado a esta situación. Como afirma el persuasivo comentario de Ella Baker: «Digo, igual que vosotros debéis decir, que para ver a dónde nos dirigimos, no sólo debemos *recordar* dónde hemos estado, sino también *comprender* dónde hemos estado.»

Muchos analistas sitúan el comienzo de la crisis a principios de la década de 1970. Tras la guerra de Vietnam, las cosas empezaron realmente a descarrilar. El «consenso» al que se había llegado tras la Segunda Guerra Mundial se deshizo. En el centro de ese consenso figuraba el acuerdo tácito de que, si los trabajadores se sumaban a los planes de construcción imperial de la Guerra Fría, los capitalistas los dejarían vivir tranquilos. Dicho consenso, sin embargo, apenas afectaba a los trabajadores no blancos.

Fue en la década de 1970 cuando los trabajadores blancos, que habían obtenido más beneficios que nadie tras la Segunda Guerra Mundial, empezaron a ver amenazado su modo de vida. Sólo los trabajadores de color, en su mayoría afroamericanos, que trabajaban en el sector de la manufactura y que, además, estaban sindicados, se beneficiaban de dicho consenso.

Pero atribuir la crisis a la desaparición del consenso no haría sino malinterpretar la historia, además de ser, diría, una atribución demasiado simplista. No es esta la primera vez que los trabajadores se encuentran en una encrucijada. A todo lo largo de su camino, el movimiento obrero ha tenido que tomar decisiones acerca de cómo actuar en momentos de crisis y de dificultades. Quisiera señalar cómo esas distintas decisiones y, sobre todo, cómo los caminos no recorridos, nos han conducido al lugar donde ahora nos encontramos. Dichas decisiones giran en torno a tres cuestiones de importancia fundamental que están interconectadas. Las he separado a efectos de este artículo, pero en la vida real cada una se desarrolla con las demás y se entrecruza con ellas, de modo que el resultado es algo diferente a la mera suma de sus partes.

Por ejemplo, abordemos la primera cuestión: la supremacía blanca. En los Estados Unidos se construyó sobre la base del patriarcado. Además, no se puede hablar de supremacía blanca sin tener en cuenta las cuestiones de clase. Y aunque se pueda hablar de ella, sabemos que su perfil y su dinámica están determinados por otras interacciones: con el patriarcado y con las clases sociales. Como afirmó el historiador Robin Kelley: «El racismo se estructura sobre el género, el sexismo sobre la raza y el capitalismo reproduce las diferencias de clase.» Se trata tan sólo de algunos de los principales indicadores de una situación más compleja que requiere un análisis más profundo que deje al descubierto la interconexión existente entre las distintas cuestiones y opresiones.

## **Cuestión número 1: No enfrentarse a la supremacía blanca**

Cuando, con la formación de los primeros sindicatos nacionales tras la Guerra de Secesión (1861-1865), en particular el NLU (Sindicato Obrero Nacional o National Labor Union) se inició el movimiento obrero moderno, se tomaron ciertas decisiones acerca de quiénes podían participar en él. Tras un reñido debate, el NLU decidió excluir a los antiguos esclavos. De hecho, las fuerzas mayoritarias presentes en el seno del NLU estaban compuestas por «*copperheads*» o demócratas del norte proconfederados, que captaron a trabajadores del norte con motivo del anteproyecto de ley de 1863, presentado por un Congreso republicano y que permitía a los ricos librarse del servicio militar a cambio de una suma.

La década de 1870 vio el nacimiento de una serie de sindicatos de trabajadores, algunos con influencia local o regional, otros de alcance nacional. La mayoría de esos sindicatos eran de trabajadores cualificados o con oficio: tipógrafos, fundidores y profesiones por el estilo. Muchos de esos sindicatos contaban con miembros y dirigentes que, a su vez, estaban afiliados a partidos socialistas o anticapitalistas. A pesar de todo, dichos sindicatos y partidos eran, sin excepción, racistas y sexistas. En el este y en el sur, los negros constituían el blanco principal; en el oeste, el racismo contra los chinos era especialmente virulento. La mayoría de los activistas obreros de los Estados Unidos conocen los orígenes racistas de los sindicatos: el plan desarrollado por el sindicato de los trabajadores de las fábricas de tabaco, con el apoyo incondicional del socialista Partido de los Trabajadores (Workingmen's Party), para resaltar que su producto no estaba fabricado por trabajadores chinos inmigrados, a los que habían prohibido la pertenencia al sindicato.

Tanto los Caballeros del Trabajo [Knights of Labor], uno de los principales sindicatos de principios de la década de 1870 hasta entrados en la década de 1890, como los Trabajadores Industriales del Mundo [IWW o Industrial Workers of the World], en apogeo de 1905 a 1918, tenían un mejor historial en lo que respecta al desafío a la supremacía blanca (y al patriarcado). Sin embargo, cuando la AFL [Federación Obrera Americana o American Federation of Labor] se puso a la cabeza del movimiento obrero durante la Primera Guerra Mundial, los intentos de crear un movimiento obrero más abierto quedaron en agua de borrajas. La AFL cumplió de manera enérgica con la política de exclusión de negros y asiáticos. Un ejemplo poco conocido pero muy revelador lo constituye el caso del Sindicato de Trabajadores Nipomexicano [Japanese Mexican Labor Union], nacido en los campos de remolacha californianos durante los primeros años del siglo xx. En un principio, los dueños de los campos habían contratado a trabajadores mexicanos y chinos, pero eso se terminó con la Ley de Exclusión de los Chinos aprobada en 1902.

A partir de ese momento, se empezó a contratar a una gran cantidad de trabajadores japoneses a través de un sistema de subcontratación con base étnica. La Asociación de la Remolacha Azucarera [Sugar Beet Association], temerosa

del creciente poder de que disponían los subcontratistas para subir los salarios y mejorar las condiciones laborales, se negó a emplear a trabajadores subcontratados, bajó los salarios y aumentó su control sobre las compras a través de las tiendas de la compañía.

De manera inesperada, los trabajadores japoneses y mexicanos, junto a los subcontratistas, crearon una asociación de trabajadores y convocaron una huelga que paralizó la industria, lo que al final les permitió obtener todas sus reivindicaciones. Poco tiempo después, la JMLA [Asociación de Trabajadores Japoneses y Mexicanos o Japanese Mexican Labor Association] solicitó el ingreso en la AFL. El entonces presidente de la AFL, Samuel Gompers, se lo concedió bajo la condición de que los asiáticos no pudieran ser miembros. La JMLA, furiosa, rechazó el estatuto diciendo: «No seríamos honestos ni con ellos ni con nosotros mismos, ni tampoco con la causa del sindicalismo, si aceptáramos un privilegio que no se les confiere también a ellos.»

Los sindicatos no disfrutaron de reconocimiento legal hasta la década de 1930, época en la que se aprobaron las primeras leyes nacionales relativas al sindicalismo (la famosa Ley Wagner). Los trabajadores que intentaban organizarse podían ser juzgados por conspiración. Para poder conseguir los votos necesarios en el Congreso, el presidente Franklin Roosevelt tuvo que llegar a un acuerdo con los «*dixiecrats*», un numeroso grupo formado por demócratas sureños, muchos de los cuales eran granjeros ricos descendientes de hacendados con esclavos (de ahí su otro nombre: «plantocracia»).

Los *dixiecrats* acordaron votar a favor de la legalización de los sindicatos de trabajadores siempre y cuando la ley excluyera a los trabajadores agrícolas y a los trabajadores domésticos. El pacto negaba a la mayor parte de los trabajadores negros del sur la cobertura de los sindicatos legales. Estaba dirigido en principio a mantener a los antiguos esclavos y a sus descendientes en estado de pobreza y de dependencia. En la actualidad, los trabajadores agrícolas procedentes de México, Guatemala, El Salvador y Haití están sufriendo las consecuencias.

Y, por supuesto, no hay que olvidar el fracaso de la Operación Dixie, una iniciativa apoyada por el CIO [Congreso de Organizaciones Industriales o Congress of Industrial Organization] tras la Segunda Guerra Mundial para sindicalizar el sur. La Operación Dixie fracasó porque cometió tres errores básicos:

1. Aplicar en el sur la misma estrategia que en el norte había permitido sindicalizar con éxito a los trabajadores de las plantas de fabricación de automóviles y de laminación de acero sin tener en cuenta la cultura del sur y, por lo general, recurrir para ello a organizadores del norte.
2. La negativa a oponerse a la supremacía blanca porque se pensaba que sería demasiado difícil y que ningún trabajador no blanco se afiliaría al sindicato. Seamos claros: enfrentarse directamente a la supremacía blanca era algo enormemente difícil. Implicaba hacerse cargo de la com-

pleja y volátil mezcla de clase, género y religión que conformaba la base de lo que la autora Lillian Smith llama «la droga de la supremacía blanca». En lugar de eso, el CIO se concentró exclusivamente en asuntos económicos y evitó los debates sobre la raza, la conciencia blanca o el papel que desempeñarían los no blancos dentro del sindicato.

El temor a hacer frente a una cuestión tan central fue parte de la razón por la que la Operación Dixie iba dirigida a las fábricas textiles, cuyo personal estaba compuesto en su mayoría por blancos. Se las eligió a pesar de los amargos recuerdos, entonces aún recientes, de la represión que habían sufrido los trabajadores a consecuencia de la oleada de huelgas de 1934. El fuerte control que los dueños de las fábricas ejercían sobre las ciudades textiles del sur hacía que lo que la General Motors había hecho en Flint, Michigan, pareciera un gesto de benevolencia.

El fracaso a la hora de sindicalizar la industria tabacalera —la otra gran industria del Sur—, sector en el que se habían realizado con éxito campañas organizativas a principios de la década de 1940, es otra indicación del extremo al que llegó el CIO a fin de evitar la cuestión. El personal de esas fábricas era multirracial. Hasta diciembre de 1946, la FTA [Unión de Trabajadores de la Alimentación, el Tabaco y la Agricultura de los Estados Unidos-CIO o Food, Tobacco, Agricultural and Allied Workers of America-CIO] había participado en sesenta y dos campañas. Consiguieron la victoria en cincuenta y dos de ellas, lo que les había reportado un aumento de 12.500 trabajadores.

3. Expulsar o prohibir la presencia en las empresas de organizadores o de activistas que fueran «de izquierdas» o «rojos». La FTA fue una de las primeras en desistir, ya que sus líderes y organizadores en el sur eran, sobre todo, mujeres y hombres de color, muchos de los cuales se habían afiliado al Partido Comunista. La Operación Dixie quedó entonces en manos de varones blancos, racialmente conservadores y anticomunistas, de los cuales muy pocos poseían experiencia con las formas de organización del sur. Ninguno de ellos iba a poner en entredicho la hegemonía económica, social y política de un sistema dominado por la supremacía blanca y controlado por los *dixiecrats*, ni tampoco la base patriarcal sobre la que descansaba.

## **Cuestión número 2: La derrota del sindicalismo comunitario**

Los Caballeros del Trabajo estaban organizados no sólo por sectores, sino también geográficamente. Habían creado «logias» en ciudades de todo el país que integraban a todos los miembros de la comunidad, independientemente de su trabajo o de si estaban en paro. En los Caballeros había mujeres, afroamerica-

nos y mexicanos que ejercían papeles directivos. En la convención nacional de 1886 en Richmond, Virginia, los Caballeros consiguieron que se aceptara la petición que exigía la admisión de los delegados afroamericanos en todos los hoteles y teatros. Sin embargo, los Caballeros excluían a los chinos.

Los Caballeros eran conocidos por su insistente defensa de la reforma agrícola, la educación y las sociedades de socorro mutuo; por organizar reuniones sociales y porque instaban a los trabajadores a crear cooperativas. En muchos lugares constituían el centro de toda la actividad progresista y de la clase obrera. Por ejemplo, los Caballeros de Nuevo México, cuyos líderes eran mexicanos, ayudaron a formar el Partido del Pueblo, que dominó la política local durante varios años.

La desaparición de los Caballeros permitió a la AFL consolidar su posición como movimiento sindical «legítimo». Su política sindical de mínimos, limitada al salario de los trabajadores y a las condiciones laborales en cada lugar de trabajo en particular, se convirtió en el paradigma dominante.

La formación del CIO aportó un contrapeso muy necesario. Como gran parte de la organización del CIO estaba centrada en las industrias de producción en cadena, cuya mano de obra se componía de un amplio número de trabajadores de origen inmigrante (sobre todo de Europa del Este) y, en menor medida, de trabajadores afroamericanos, los organizadores del CIO se apoyaron mucho en las organizaciones creadas por comunidades étnicas como clubes sociales, sociedades funerarias, iglesias y demás. Muchos de los organizadores del CIO procedían de dichas organizaciones.

Antes de la Operación Dixie, el CIO también se ayudó de las organizaciones existentes en la comunidad y en los lugares de trabajo durante las campañas que realizó para sindicalizar a los trabajadores del sur. La FTA Local 22 de Winston-Salem, Carolina del Norte, es un excelente ejemplo de hasta qué punto eso contribuyó a fortalecer los movimientos comunitarios y en los lugares de trabajo. A principios de 1947, dicha asociación local hizo una vigorosa campaña a favor de tres candidatos a concejales. Los tres ganaron, y sobre todo Kenneth Williams, que consiguió mayor número de votos que ningún otro concejal en la historia de Winston-Salem. Además, era el primer concejal negro desde la Reconstrucción.\*

Apenas si es conocido que en 1946 los planes de la CIO no se limitaban a los trabajadores sindicados. Su programa de reivindicaciones de clase, acompañado por la mayor oleada de huelgas de la historia de los Estados Unidos, incluía tanto a los trabajadores sindicados como a los no sindicados: 30 horas laborales por un salario de 40 horas (pensado para ayudar a decenas de miles

\* Periodo que se extiende desde 1865 hasta 1877, durante el cual se llevó a cabo la integración de los estados sudistas en la Unión. [T.]

de soldados a integrarse sin por ello desalojar a las mujeres y a las minorías que habían ocupado sus puestos de trabajo de un empleo necesitado y bien pagado —y sindicado—; un sistema nacional de seguridad social; un aumento de 25 céntimos la hora para cada trabajador, lo que hoy día equivaldría, aproximadamente, a un aumento de 3,25 dólares la hora. Walter Reuther, de la UAW [Unión de Trabajadores de la Industria del Automóvil o United Auto Workers] acabó con ese frente de actuaciones en otoño de 1946, cuando firmó un acuerdo con la General Motors. En dicho acuerdo se instauraba la pauta presente en la sociedad estadounidense de que la empresa financia el seguro sanitario y se ponía punto y final al debate acerca del sistema de seguridad social, algo que no se retomaría hasta décadas después.

### **Cuestión número 3: No oponerse ni al capitalismo ni al imperio**

Como ya hemos mencionado, la consolidación de la segunda revolución industrial —y la fusión financiera ocurrida en la década de 1870— crearon las condiciones para el surgimiento de los Caballeros del Trabajo. No sólo estaban bien asentados en la comunidad, sino que además eran anticapitalistas. Parte de su programa consistía en regresar a un modo de vida más simple, como el que existía antes de la era industrial protagonizada por los capitalistas sin escrúpulos de la época. Aspiraban a crear una «mancomunidad cooperativa». El programa zapatista de cooperativas y de nichos económicos es muy similar a la mancomunidad cooperativa de los Caballeros.

Tras la derrota de los Caballeros del Trabajo, aparecieron dos grandes federaciones sindicales: la AFL y la IWW. La IWW era declaradamente anticapitalista. En el preámbulo a la convención fundadora de la IWW se afirma con decisión que «la clase obrera y los empresarios no tienen nada en común [...] La clase obrera tiene la misión histórica de abolir el capitalismo.» No era mera retórica. La IWW se oponía, por ejemplo, a los convenios sindicales porque los consideraban un pacto con el capital.

La IWW creía que el modo de alcanzar sus objetivos, tanto en el lugar de trabajo como en la comunidad, era a través de la acción directa. Pero lo que les perdió fue su postura contra la Primera Guerra Mundial, ya que la consideraban una guerra librada por los patronos en la que el perdedor sería la clase obrera de todo el mundo. Soportaron una represión total por parte del Gobierno en forma de encarcelaciones, palizas, deportaciones y juicios interminables. La AFL adquirió preeminencia por su postura a favor de la guerra y secundó abiertamente las operaciones gubernamentales dirigidas a la represión de los *wobblies* (miembros de la IWW).

Tras la Segunda Guerra Mundial, se produjo otro desvío importante en el camino. Durante la Guerra Fría se llevaron a cabo gran cantidad de purgas den-

tro del movimiento sindical para eliminar a quienes ponían en entredicho el capitalismo. Da la casualidad de que muchas de esas personas cuestionaban también la supremacía blanca (y habían invertido también grandes esfuerzos en cultivar y promover a líderes femeninas). Todo ello sucedía al mismo tiempo que se estaba llevando a cabo la Operación Dixie, lo que venía a agravar aún más los problemas de esta. Las purgas dieron lugar rápidamente a la fusión del CIO y de la AFL y a la firma del pacto de la Guerra Fría.

Durante años, las relaciones internacionales de la AFL-CIO siguieron en todo momento la línea del consenso dominante de la Guerra Fría. A través de su departamento internacional, el AIFDL [Instituto Estadounidense para el Libre Desarrollo Sindical o American Institute for Free Labor Development], fundado en 1962 en respuesta a la Revolución Cubana, fomentó activamente la existencia tan sólo de «sindicatos de libre mercado» y acabó con movimientos sindicales autóctonos de todo el mundo, muchos de ellos anticapitalistas.

Pese a que la AFL-CIO bajo la dirección de John Sweeney evitó participar en muchos de esos abusos, su historial tampoco es intachable. Se ha hablado mucho, por ejemplo, del apoyo que esta quería brindar al sindicato de trabajadores de la industria petrolera de Venezuela, un sindicato que había declarado a Chávez una amenaza para la democracia y para los sindicatos. Nunca se ha mencionado que el sindicato que apoyaba la AFL-CIO era el sindicato de patronos y supervisores, y no el sindicato de los trabajadores que, de hecho, acudían a su puesto y se encargaban de las instalaciones petrolíferas.

En términos generales, las «relaciones internacionales» oficiales de los sindicatos están empañadas por la arrogancia que supone el hecho de centrarse en los intereses estadounidenses y no van más allá de una retórica de ayuda y socorro mutuo o «solidaridad entre trabajadores». En el diálogo actual no aparece por ningún lado un verdadero análisis de las fuerzas, el contexto y las condiciones económicas desde una perspectiva antineoliberal.

Finalmente, existe una firme lealtad por parte de la tendencia dominante en el movimiento sindical hacia el Partido Demócrata, pese a que, durante los últimos doce años, dicho partido ha llevado a cabo una política pro-neoliberal y en contra de los trabajadores.

Pero el capitalismo es mucho más que relaciones exteriores, política y economía. El capitalismo también tiene que ver con la cultura y, por lo tanto, con el control social. Cuanto más fuerte sea el sistema dominante, en este caso, el capitalismo, más dominante será su cultura y menos necesitará recurrir a la fuerza para ejercer el control social. La cultura no sólo abarca el «buen» arte, la «buena» música y la cultura popular. También proporciona a la gente una visión y una interpretación del entorno; establece qué es lo que se entiende por «sentido común», por «normal» y por «valores morales» y decide lo que está bien y lo que está mal. La cultura otorga un significado a conceptos como «democracia», «igualdad» y «libertad». Está presente incluso en las ideas sobre



lo que contribuye a crear una buena organización, un aspecto crucial en el actual debate dentro del movimiento sindical.

La mayor parte del tiempo, todos en los Estados Unidos, incluidas instituciones como los sindicatos, nos vemos constreñidos por los valores de la cultura capitalista del país. Por ejemplo, gran parte del lenguaje que se utiliza en el actual debate interno de los sindicatos versa sobre cómo mejorar la «cuota de mercado». Las sugerencias que se hacen respecto a la organización tienen mucho en común con las prácticas empresariales capitalistas: fusiones y consolidaciones para lograr una mayor eficiencia; transferencia del poder hacia arriba para poder exigir mayores responsabilidades y una tremenda confianza en individuos carismáticos (en este caso hombres blancos) que actúan a nivel nacional para representar el programa y para movilizar a las bases en torno a aquello que los líderes han creado para ellas. En un contexto de hegemonía cultural capitalista, ninguna de las propuestas más relevantes cuestiona ese modelo dominante de organización de grupos según una estructura vertical y dirigidos por un líder.

Pero en unos tiempos en los que abundan los movimientos sociales fuertes, las ideas contraculturales pueden conseguir, al menos temporalmente, un punto de apoyo. Este tipo de organizaciones están estructuradas habitualmente de abajo a arriba y poseen líderes que han ascendido desde las bases y que dirigen su foco de atención hacia los grupos. Además, crean fuertes vínculos con la comunidad, abordan cuestiones sociales y políticas y crean movimientos de base amplia. No es una coincidencia que dicho modelo contracultural se ocupe de la interrelación entre las diferentes cuestiones y opresiones.

Dicho de otro modo: si la cuestión de la organización destinada a otorgar el poder a la clase obrera gira en torno al eje de clase (las relaciones sociales dentro del capitalismo), es indudable que la solución debe incluir y resolver simultáneamente las cuestiones de la supremacía blanca y el patriarcado. Como he intentado mostrar a lo largo de este trabajo, las cuestiones de raza, clase y género están entrettejidas de forma inextricable. Las distintas situaciones determinan cuál de ellas posee la clave para resolver las demás.

En cualquier caso, las organizaciones que combinan con éxito todos esos elementos y se ocupan de todas las cuestiones interrelacionadas mantienen viva la promesa de conjugar unas acciones disciplinadas, colectivamente planificadas y controladas por los miembros, con la aspiración a un lugar donde los individuos puedan desarrollar todo su potencial como pensadores críticos y como seres humanos equilibrados. A estas organizaciones las llamo «organizaciones libertadoras». Una y otra vez, sin embargo, se han convertido en los caminos no recorridos. Pero cuando tales organizaciones han estado presentes dentro del movimiento obrero, los resultados han sido impresionantes.

Unas de las acciones más conocidas de la IWW fue la huelga de diez días contra la Compañía Lanera de los Estados Unidos [America Woolen Company] en Lawrence, Massachussets, en enero de 1912, a la que se sumaron 23.000

trabajadores. Lawrence era una ciudad fabril típica. La investigación oficial del Gobierno estadounidense sobre la huelga calculó que 60.000 de los 85.000 habitantes de la población dependían de la industria textil, y la empresa que más empleados tenía era la Compañía Lanera.

La mayoría recuerda la huelga por el liderazgo que ejercieron las mujeres huelguistas. Las mujeres polacas encabezaron la marcha. Pensaban, erróneamente, que la policía no las golpearía ni las encarcelaría, de modo que se constituyeron en un elemento central en la organización de los piquetes. Las mujeres huelguistas crearon el famoso lema de la huelga: «Queremos pan pero también rosas». Menos conocidos son sus originales métodos, que no solían compartir con los líderes masculinos, de lidiar con los esquiroles. Uno de los aspectos más sobresalientes es su innovadora solución organizativa orientada a crear unidad entre los veinticuatro grupos étnicos con veintidós idiomas diferentes: un comité de negociaciones de casi trescientos miembros entre los que figuraban delegados en representación de cada idioma y grupo étnico.

Otro ejemplo es el que ha quedado gráficamente plasmado en la película *La sal de la tierra*, donde las cuestiones de raza, clase y género entrechocan en la reconstrucción y el mantenimiento de un sindicato local dirigido por sus propios miembros. Los mineros mexicanos/chicanos del Sindicato Internacional de Mineros y Fundidores [Internacional Union of Mine, Mill and Smelter Workers] se mantuvieron en huelga contra la empresa Empire Zinc desde octubre de 1950 hasta enero de 1952. Tanto la huelga como el rodaje de la película están ambientados en la época del macartismo en una ciudad propiedad de la compañía gobernada de forma despiadada por una minoría anglo. A medida que avanza la huelga, va abarcando a toda la comunidad como consecuencia de los desalojos en masa y de toda una serie de acciones perversas realizadas por la empresa y las autoridades, repletas de supremacía blanca y de sexismo. Las mujeres de la película manifiestan una fuerte implicación y consiguen cambiar tanto el papel que desempeñan como su conciencia. Además, reciben el apoyo de los trabajadores que llegan de las minas vecinas.

En la película también se reflejan las contradicciones internas subyacentes que aparecen entre los huelguistas. Es el caso, por ejemplo, del organizador blanco enviado por la internacional que despliega una actitud racista pese a pertenecer a un sindicato «dominado por comunistas» (por usar la expresión de la época). Al frente se encuentra la cuestión del patriarcado entre los hombres anglos y los mexicanos. Como afirma Debby Rosenfeld en su brillante crítica escrita en 1976: «Las luchas contra el racismo, el sexismo y el poder sin contrapesos de la clase dominante convergen y se fusionan. Hay momentos en los que entran en conflicto (o al menos eso parece). Allí donde entran en conflicto, la comunidad minera se divide en contra de sí misma. Allí donde convergen, existe unidad.»

Afortunadamente, este tipo de organizaciones libertadoras también existen en la actualidad, incluso dentro del movimiento obrero. Algunos sindicatos

locales operan exactamente de ese modo, y hoy es posible encontrar sindicatos así en los lugares más insospechados. Es el caso de la organización afiliada al Sindicato Internacional de los Trabajadores de la Electricidad [IUE o Internacional Union of Electrical Workers, ahora fusionado con el Sindicato de Trabajadores Estadounidenses de las Comunicaciones o Communications Workers of America], el sindicato local de la planta de motores de aviación de General Electric en Lynn, Massachusetts, que ha superado su pasado anticomunista y ha vuelto al punto de partida. Otro ejemplo de ello son las secciones de Puestos de trabajo con Justicia [Jobs with Justice] que están intentando crear ese tipo de organizaciones, aunque están lejos de alcanzar el modelo dominante que los Caballeros y la IWW constituyeron en su tiempo.

Sin embargo, dentro de los demás sectores del movimiento sindical (en particular, en los centros obreros), dicho modelo ha encontrado un sólido punto de apoyo. Por eso debemos pedirles que participen en el debate sobre la crisis del sindicalismo. Hemos de ser dolorosamente conscientes de la posibilidad de que las repuestas necesarias para la regeneración del movimiento obrero no se encuentren en el 13% de trabajadores sindicados.

Así pues, mientras decidimos hacia dónde nos dirigiremos a partir de ahora, es necesario tener bien presente la historia. A continuación formularé cinco preguntas que hay que responder a medida que se evalúen algunos de los planes y estrategias que se nos plantean como parte de la solución:

1. ¿Cómo es posible encontrar una estrategia de reforma del movimiento obrero que implique y se apoye sobre la fuerza y el liderazgo de las bases, en particular de las mujeres y de la gente de color?
2. ¿Cómo puede una estrategia de reforma del movimiento obrero hacer frente a los retos que plantea el imperio en todas sus formas?
3. ¿Cómo puede una estrategia de reforma del movimiento obrero sortear los obstáculos históricos (la supremacía blanca, el sexismo y el heterosexismo) a fin de crear una verdadera unidad de la clase obrera?
4. ¿De qué manera puede una estrategia de reforma del movimiento obrero producir organizaciones que a largo plazo resulten libertadoras?
5. ¿Cómo puede dicha estrategia establecer una unión sin fisuras entre los trabajadores y la comunidad de modo que ambos que se refuercen?

## Notas de referencia

Referencias de utilidad consultadas durante la investigación previa a la redacción de este artículo:

*Acerca de los trabajadores de la remolacha, véase:*

Tomas Almaguer, *Racial Fault Line: The Historical Origins of White Supremacy in California* (Berkeley: University of California Press, 1994);

Philip Foner, *Organized Labor and the Black Worker, 1619–1973* (Nueva York: International Publishers, 1976);

*Acerca de la huelga en la fábrica de Lawrence véase:*

Philip Foner, *History of the Labor Movement in the United States*, vol. 4 (Nueva York: International Publishers, 1965);

Barbara Griffith, *The Crisis of American Labor: Operation Dixie and the Defeat of the CIO* (Philadelphia: Temple University Press, 1988);

Michael Goldfield, *The Color of Politics: Race and the Mainsprings of American Politics* (Nueva York: New Press, 1997);

Michael Honey, *Southern Labor and Black Civil Rights, Organizing Memphis Workers* (Champaign: University of Illinois Press, 1993);

Robert Korstad, *Civil Rights Unionism: Tobacco Workers and the Struggle for Democracy in the Mid-Twentieth Century South* (Chapel Hill: University of North Carolina Press, 2003);

Jon Quaccia, «National Endowment for Death Squads? The AFL-CIO and the NED», *Against the Current*, 2004;

Peter Rachleff, *Black Labor in Richmond: 1865–1890* (Philadelphia: Temple University Press, 1984);

Deborah Rosenfelt, «Ideology and Structure in *Salt of the Earth*», *Jump Cut: A Review of Contemporary Media*, no. 12/13, 1976, <http://www.ejumpcut.org/archive/onlinessays/jc12-13folder/saltofearth.html>.