

TEORIA E HISTORIA

Gil Green

MOVIMIENTO OBRERO EN LOS ESTADOS UNIDOS



HERZOG"



EDITORIAL NUESTRO TIEMPO

GIL GREEN

MOVIMIENTO OBRERO
EN LOS
ESTADOS UNIDOS
Desde 1930 hasta 1975



E D I T O R I A L
NUESTRO TIEMPO, S. A.

Colección: TEORÍA E HISTORIA

© Editorial Nuestro Tiempo, S. A.

Ave. Copilco 300

Locales 6 y 7

México 20, D. F.

ISBN 968-427-001-1

Primera edición: 1978

Título original:

at's happeaning to labor

International Publishers, Co., Inc.

Traducción del inglés:

Manlio Tirado y Gerardo Dávila

Derechos reservados conforme a la ley

Impreso y hecho en México

Printen and made in Mexico

ÍNDICE

Reconocimientos	7
Introducción	9

PRIMERA PARTE

1: La clase que cambia	25
2: Ojeda retrospectiva	43
3: Las expulsiones de la cio	63
4: Explotación a la norteamericana	81
5: Obreros todos, mas no iguales	99

SEGUNDA PARTE

6: El alto precio de monopolio	115
7: Automatización: ¿Bendición o maldición?	136
8: La tercera persona en la mesa de negociaciones	162
9: La crisis del movimiento obrero organizado	184
10: El establecimiento sindical (1)	199
11: El establecimiento sindical (2)	212
12: La base de la pirámide	224
13: Las dos caras del sindicalismo	242
14: Organizar lo desorganizado	259

TERCERA PARTE

15: El proceso de cambio	278
16: Avances democráticos	296
17: Los jóvenes y los viejos	311

18: Clase y raza	329
19: Mujeres que trabajan	351
20: Comparaciones globales	370
21: Aspectos de la conciencia de clase	391
22: Hacia un nuevo radicalismo laboral	404
Abreviaturas	429

RECONOCIMIENTOS

Estoy muy agradecido a muchas personas que hicieron posible este libro. Más de una veintena de activistas del movimiento obrero —muchos de ellos hombres y mujeres empleados en diversas ramas de la economía en distintos sitios del país— cedieron generosamente su tiempo para leer el voluminoso manuscrito y enviarme sus impresiones y sus críticas.

Estoy particularmente agradecido a David Englestein con quien discutí —por carta— cada sección del libro conforme éste iba evolucionando. Otros amigos cuyos juicios apreció mucho, también sometieron el borrador a una crítica minuciosa. Cada uno de ellos dejó su marca en el producto final, pero ninguno estaría de acuerdo con el texto en su totalidad. Por tanto, únicamente yo cargo con la responsabilidad por cualesquier error o deficiencias que el libro pudiera contener.

Además estoy en deuda con los amigos que me ayudaron en la investigación al confrontar las numerosas referencias o al hacer sugerencias respecto a la estructura, contenido, estilo y gramática. Asimismo agradezco a la Fundación Louis M. Rabinowitz la subvención que me dio cuando apenas se iniciaba el trabajo de este libro hace más de tres años.

Sobre todo, este libro no habría sido posible sin la amorosa paciencia, la comprensión y el interés de mi esposa, Helen, y sin su activa participación como crítica implacable. Cada página lleva la evidencia de su solícita intervención.

INTRODUCCIÓN

Los años posteriores a la Segunda Guerra Mundial han sido todo menos tranquilos. Fueron marcados por la turbulencia mundial y el cambio revolucionario. Un conjunto de países nuevos tomaron el camino de la revolución socialista, y el viejo sistema colonial se derrumbó bajo el vendaval de los pueblos oprimidos.

En los Estados Unidos, también, a la crisis siguió la crisis. Las tensiones de la guerra fría condujeron a que se involucrara en la guerra caliente de Corea y posteriormente en la guerra más larga en la historia de los Estados Unidos: la que tuvo lugar en Vietnam e Indochina. La opresión de las minorías raciales en casa dio lugar a poderosos movimientos por la igualdad y los derechos ciudadanos, en tanto que el incremento de la pobreza y la brutalidad policial provocó agitación en los *ghettos* e insurrección en los barrios. También, fueron los años en que una generación joven se rebeló contra la guerra en Indochina, la hipocresía y el engaño en la sociedad norteamericana.

Sin embargo el periodo posterior a la Segunda Guerra Mundial fue también de crecimiento económico y prosperidad relativos para el capitalismo de los EUA. Las depresiones fueron, por lo general, más moderadas y breves que las de los años anteriores a la guerra. Hubo muchas huelgas, pero no eran las batallas a muerte de los periodos anteriores, ni el movimiento obrero organizado era la fuerza militante que había sido en la década de 1930. Por tanto, a mediados de la década de 1950 enraizó la ilusión

de que el capitalismo norteamericano había triunfado al dominar el ciclo auge-depresión, y que la lucha de clases, aunque aún existía, era inocua, anémica y estaba cómodamente institucionalizada. Parecía que Marx se había equivocado respecto del capitalismo moderno y que la intervención del gobierno en la economía y el gasto deficitario en gran escala— particularmente para armamentos y guerra—¹ había armonizado las desproporciones del sistema económico capitalista.

La frase «el fin de la ideología», acuñada por el sociólogo Daniel Bell de la Universidad de Columbia, en un libro con el mismo título que apareció en 1960, resumía el momento.² Bell no quería decir el fin de toda ideología, sino sólo de la ideología que desafiaba el *status quo* y señalaba la necesidad de una reconstrucción radical de la sociedad. Después de todo, ¿quién necesitaba la ideología revolucionaria del marxismo cuando el capitalismo había aprendido a cuadrar el círculo económico?

No todos estaban de acuerdo con Bell, pero un sorprendente número de gente inteligente aceptó su punto de vista de que la lucha de clases estaba disminuyendo, que la antigua guerra entre el capital y el trabajo estaba terminando. Algunos intelectuales descubrieron los escritos tempranos de Marx sobre la alienación y los consideraron como «el verdadero marxismo» que estaban buscando. El joven Marx «el filósofo», era contrapuesto al Marx más viejo, «el economista».

El psicoanalista Erich Fromm reimprimió secciones de *Los manuscritos económicos y filosóficos de 1844* de Marx con una introducción debida a su pluma.³ Pero había una

¹ De 1948 a 1956 el llamado gasto de defensa aumentó 22.4% al año, comparado con el aumento anual de sólo 3.1% en inversiones privadas domésticas. Alvin H. Hansen, *The postwar economy*. W. W. Norton Inc., N. Y., 1964, p. 24.

² Daniel Bell, *The end of ideology*. The Free Press, 1960.

³ Erich Fromm, *Marx's concept of man*. Ungar, N. Y., 1961. Ver también Dirk J. Struik, introducción a *The economic and*

omisión. Fueron reproducidas las secciones que trataban de la alienación, pero fueron eliminadas las que destacaban la lucha de clases. De este modo una versión incompleta de *Los manuscritos* fue usada contra el propio Marx que escribió *El capital* dos décadas después. La teoría de Marx de la plusvalía, con su concomitante explotación y lucha de clases, en la que descansaba todo su análisis de la sociedad capitalista, fue sustituida por la alienación.

Desde luego, hay razones válidas para que brote un serio interés respecto de la alienación. La gente nunca ha estado más alejada de los objetos de su trabajo y de la sociedad que los produce. Los artesanos del pasado estaban muy orgullosos de su destreza y de su producto final. Parte de él era un trabajo creador. Pero la mayoría de los trabajadores de hoy tienen poco qué decir acerca del trabajo que hacen. Trabajan para ganarse la vida, no para crear. Las herramientas que ellos, alguna vez, manipularon hábilmente son ahora monstruosas máquinas que los manipulan a ellos. La importancia de la alienación es por tanto comprensible.

Pero su substitución por la explotación no puede ser separada del hecho de que la explotación presupone la existencia de los explotadores, mientras que la alienación no. «Alienación» es un concepto muy vago, poco fácil de definir: un sentimiento de extrañeza del trabajo de uno o de otros aspectos de la existencia social. “La alienación ha suplantado a la explotación como la crítica clave de la sociedad industrial”, indica un escritor, pero, añade: “Desafortunadamente, el concepto de alienación es oscuro y fofo, se emplea frecuentemente para abarcar cualquier actitud y conducta que disgusta a un crítico”.⁴

En el *New York Times* del 3 de junio de 1973, bajo el encabezado: «El fracaso del éxito», se publicaron los re-

philosophical manuscripts of 1844. International Publishers, N. Y., 1964.

⁴ S. M. Miller, *Labor History*, invierno de 1966.

sultados de una encuesta entre 2,800 «directores de empresas». La indagación mostró que la alienación del trabajo “no solamente se ha extendido a, sino incluso prospera en los despachos administrativos de los hombres de negocios norteamericanos”. Se asegura “que el ejecutivo puede estar tan insatisfecho como los hombres que trabajan para él.” El escritor indica que mientras las compañías gigantescas están experimentando con métodos que alivien la alienación del trabajador, “los síntomas y posibles curas para el mal del ejecutivo son más evasivos.”⁵ Por tanto, Wall Street también sufre de alienación, en incluso en formas ¡más agudas!

Cómo tratar de hacer frente a la alienación depende, por tanto, de la percepción de la causa. Si es vista como un producto de la sociedad clasista y de la explotación clasista, es un poderoso estímulo a la lucha por el cambio social. Pero si es vista como algo que se origina en algún antagonismo inherente entre el individuo y la sociedad, o el individuo y la sociedad industrial, ello conduce a un callejón sin salida: a los intentos individualistas de «escapar» por medio de idílicas comunas pastorales, el misticismo religioso o la cultura de la droga.

Daniel Bell no estaba de acuerdo con aquellos que utilizaron el concepto de alienación como una forma de “insistir en el símbolo de Marx”. El no reclama parte de Marx, viejo o joven, símbolo o cualquier otra cosa. De acuerdo con él, el Marx joven “no fue el Marx *histórico*. En realidad, el Marx histórico había repudiado la idea de la alienación.” [El subrayado corresponde al original].⁶ Uno sólo necesita leer *El capital*, volumen 1 (1867) para ver que Marx nunca abandonó su punto de vista sobre la alienación. Lo que hizo fue fundamentarlo de un modo más consistente dentro de su teoría de la explota-

⁵ Caroline B. Harron, *New York Times*, 3 de junio de 1973.

⁶ Daniel Bell, *op. cit.*, segunda edición revisada. Collier Books, N. Y., 1962, p. 365.

ción. Para Marx, la apropiación de la mente de una persona y de sus capacidades físicas para crear, así como también de los frutos de su trabajo, por alguien, es la causa radical de la alienación como lo es de la explotación.

C. Wright Mills, el sociólogo radical, rechazó la opinión de que la ideología había llegado a su fin. No cometió el error de contraponer al Marx joven con el Marx maduro. Sin embargo, también influyó en él la atmósfera del momento. En el mismo libro en el que reconoció que el marxismo es el único fundamento sólido de la ciencia de la sociedad humana, Mills expresó dudas acerca de la teoría de Marx de la explotación y de la lucha de clases. Opinó que Marx había llegado a ser la víctima de su propia dialéctica; era culpable de lo que Mills llamó "una labor metafísica." La conclusión de Marx de que la explotación es parte de la estructura misma del sistema capitalista, Mills la caracterizó como "un juicio moral disfrazado de afirmación económica."⁷

Por tanto, incluso el más fecundo de los sociólogos norteamericanos, un hombre que hizo grandes contribuciones al pensamiento radical de posguerra, que se colocó al lado del socialismo y abrazó como propia la causa de la revolución cubana, no pudo trascender las limitaciones de la experiencia personal y el estado de cosas del momento.

Mills depositó su esperanza de un cambio en los intelectuales y la comunidad universitaria. Incitó a éstos a que tomaran decisiones temerarias respecto de la guerra fría y su indolente clima intelectual y desafiaran de frente la noción del fin de la ideología. La nueva izquierda que él exigía comenzó a aparecer, aunque él no vivió para tener el gusto de verla.

Dentro de la limitación del momento y de sus propios orígenes de clase, la nueva izquierda jugó un papel no-

⁷ C. Wright Mills, *The marxists*. Dell Publishers, N. Y., 1962, pp. 108-9.

table. Volvió a encender las llamas del radicalismo mediante el ataque al sistema en su lado moral vulnerable, se incorporó a la batalla por los derechos civiles en el sur y participó de un modo importante en la lucha contra la guerra de Vietnam.

La nueva izquierda aceptó la valoración que hizo Mills de la clase obrera. Pensar de otro modo pareció volar frente a la realidad según lo experimentado por ella. Provenientes en gran parte de familias acomodadas, o al menos de aquéllas que vivían un poco bien, los miembros de la nueva izquierda fácilmente sucumbieron a la visión de Hebert Marcuse de que el capitalismo avanzado transformó a la clase obrera en una fuerza conservadora. Estuvieron de acuerdo con él en que el capitalismo era capaz ahora de proporcionar bienestar material a los trabajadores “de una manera que engendra sumisión y debilita la racionalidad de la protesta.”⁸ También creyeron que la única esperanza para el cambio —aunque por momentos Marcuse no estaba muy seguro de que había alguna esperanza— se localizaba dentro de los sectores de la población no obrera.

Por consiguiente apareció la opinión de que Marx tuvo razón respecto de la clase obrera de su tiempo, pero se equivocó respecto de la clase obrera moderna. Lo mismo que en la actualidad los obreros son vistos como totalmente conservadores, los de hace un siglo son vistos como completamente revolucionarios. Pero si la nueva izquierda hubiera leído a Marx más cuidadosamente habrían llegado a conclusiones totalmente distintas.

Marx no era un sociólogo con su libreta de apuntes en la mano que registró el pensamiento del momento e hizo proyecciones directamente hacia el futuro. Al contrario, subrayó que no importaba lo que los trabajadores pensaran en algún momento dado, sino lo que las **circuns-**

⁸ Herbert Marcuse, *One dimensional man*, Beacon Press, Boston, 1967, p. 109.

tancias históricas obligarían a ellos a hacer. En su libro *La sagrada familia*, Carlos Marx y Federico Engels afirmaron:

El problema no es lo que éste o aquel proletario, o incluso el proletariado en su conjunto, imagine por el momento sobre lo que es su finalidad. La cuestión es lo que el proletariado realmente es y lo que estará obligado a hacer históricamente como resultado de este ser.⁹

Marx distingue entre lo que llamó «clase en sí» y «clase para sí», esto es, entre una clase que existe en un sistema histórico determinado de producción social pero todavía no tiene completamente conciencia de su lugar en la historia y de sus propios intereses de clase y objetivos, y una clase que ya ha alcanzado tal conciencia.

En numerosas ocasiones Marx y Engels encontraron que era necesario criticar a los trabajadores de uno u otro país, y a sus movimientos, por rendirse ante la ideología de la burguesía. Fueron los que más criticaron a la clase obrera de su propio país adoptivo: Inglaterra. La acusaron de “estar llegando a ser más y más burguesa”, y, en 1890, Engels se refirió a los 40 años de “largo reposo invernal” de la clase obrera inglesa.¹⁰

Aun durante este largo periodo y a pesar de innumerables decepciones Marx y Engels nunca se apartaron de sus análisis básicos. Para ellos la clase obrera seguía siendo la clase más revolucionaria de la sociedad moderna. Esta consideración nada tenía que ver con la mitología o la labor metafísica. Tenía que ver con un análisis científico de la dinámica interna de la sociedad capitalista. La producción capitalista, señalaron, tenía un carácter cada vez más social, pero la propiedad y la acumulación se concentraban en unas cuantas manos. Era una contradicción

⁹ Carlos Marx y Federico Engels, *The holy family* en *Obras escogidas*, t. 4. International Publishers, N. Y., 1975, p. 37.

¹⁰ Carlos Marx y Federico Engels, *Selected correspondence*. International Publishers, N. Y. 1935, p. 115, p. 469.

que el capitalismo no resolvería. Ello conduciría necesariamente a un creciente antagonismo entre los muchos y los pocos, entre los que poseían la riqueza productiva de la sociedad y los que trabajaban para éstos. La larga y profunda crisis resultante sólo podría ser superada cuando la propia sociedad tome posesión de las fuerzas productivas y las ponga al servicio de los intereses de la gran mayoría en lugar de enriquecer a unos cuantos. La crisis se sostendrá hasta que los trabajadores, la gran clase productiva de la sociedad, lleguen a tener la conciencia revolucionaria de sepultureros del capitalismo.

Los jóvenes izquierdistas radicales de la década de 1930 no tuvieron dificultades para entender este análisis y aceptar sus premisas y conclusiones. Ciertamente, los trabajadores de aquel tiempo ni eran revolucionarios ni se inclinaban masivamente al socialismo. Aun en la profundidad de la crisis era muy obvio que nadie creía en el fin de la ideología, y había poca duda de que la clase obrera era el ariete del cambio social.

Esta conciencia era reforzada diariamente por las tumultuosas luchas de la época —las batallas de los desempleados; las dramáticas marchas del hambre; el combativo movimiento huelguístico; las concentraciones en la General Motors que rompieron con la resistencia de esta gran empresa al sindicalismo industrial; las decenas de mártires de la clase obrera; la fogosa retórica de clase—; todo reforzaba la convicción de que los trabajadores estaban a la cabeza y seguirían ahí.

¿Qué pasó después de la Segunda Guerra Mundial que tan rápidamente empañó esta imagen? El Congreso de Organizaciones de Industria (CIO)*, que nació del dolor y la agonía de la década de 1930 como respuesta combatiente a la esclerótica Federación Americana del Trabajo (AFL) también cedió al ablandamiento y a la seducción

* Ver al final del libro la lista de siglas tal y como se usan en inglés.

de las políticas de la colaboración de clases. Se unió a la guerra fría y a la cacería anticomunista de brujas y limpió sus filas de aquellos militantes que más habían contribuido a hacer de la cio una organización de lucha. “Muchos de los líderes verdaderos y democráticos del movimiento obrero fueron expulsados o amordazados.”¹¹

Una dirección sindical reaccionaria

La cio perdió el sentido de su misión y *esprit de corps*. En 1955, la diferencia entre ella y la AFL llegó a ser tan pequeña que fue posible reunir las en una federación. Fue un matrimonio por conveniencia que demostró su esterilidad. En lugar del crecimiento, el estancamiento burocrático llegó a ser el orden normal y permanente de cosas. En los problemas políticos críticos— particularmente los relativos a los asuntos exteriores— la posición oficial del movimiento sindical organizado no fue muy distinta a la de los círculos gobernantes. En el problema de la guerra fría, de las guerras calientes de Corea y Vietnam, como en la cuestión del gasto militar, los altos funcionarios estaban a la derecha del espectro político. No era una posición conservadora sino completamente reaccionaria. De esta manera, los líderes sindicales se unieron al coro de aquellos que canturrean el fin de la ideología. Philip Murray, entonces presidente de la cio, declaró: “En este país no tenemos clases. Aquí todos somos trabajadores.”¹² Poco después, George Meany reiteró la misma profunda observación. Sin embargo, no se molestó en explicar por qué si esto era así ellos todavía cobran cuotas sindicales a los trabajadores.

Murray y Meany siempre fueron defensores de lo que

¹¹ Carl Ferris, “National Labor Coordinator of the Southern Christian Leadership Conference”, en *Labor Today*, agosto-septiembre de 1972.

¹² *American Magazine*, junio de 1948.

aquellos a quienes era difícil pronunciar la palabra capitalismo llamaron eufemísticamente «el sistema de libre empresa». Pero Walter Reuther, el presidente del Sindicato de Trabajadores de la Industria Automotriz, estaba mejor enterado. El nació y creció en el seno de una vieja familia socialista, durante muchos años fue miembro activo del Partido Socialista y en múltiples ocasiones defendió al socialismo. Lo que dijo durante la guerra fría, en la década de 1950, fue un barómetro del cambio conservador que había ocurrido.

Durante una conferencia que dictó en el año de 1955 sobre "El reto de la automatización", Reuther tuvo la ocasión de lanzar reproches a los comunistas. Al referirse a la opinión comunista acerca de un proceso de lucha de clases en los Estados Unidos, Reuther dijo: "Creo que los comunistas están equivocados. Podemos probarlo, no mediante declaraciones piadosas, sino trabajando simultáneamente por el trabajo y la administración libres, por el pueblo libre, el gobierno y la sociedad libres, encontrando las respuestas a nuestros problemas básicos."¹⁸

Esta fue la declaración piadosa de Reuther que puso fin a las declaraciones piadosas. Era como si su repetición de la palabra «libre» realmente hiciera las cosas así. Podría añadir con la misma justificación: «pobreza libre», «racismo libre» y «monopolio libre».

La cola que hizo que todo esto pegara, lo que lo hizo razonable, fue la relativa prosperidad de la época. Para muchos esto fue más ficticio que real, aunque para la mayoría parecía que el sistema funcionaba. No había tenido lugar el esperado hundimiento económico de posguerra. El desempleo, muy elevado comparado con otros países capitalistas desarrollados, sin embargo se mantuvo dentro de los límites normales. Sus efectos fueron sentidos principalmente por las minorías raciales, los jóvenes, las

¹⁸ *The challenge of automation*. Public Affairs Press, Washington, D. C., 1955.

mujeres, los trabajadores descalificados que se emplean marginalmente. La mayor parte de los trabajadores objetaron a los super-ricos tragones que la mayor parte del caldo era para ellos, pero estaban dispuestos a aceptar tal glotonería si compartían, también, “parte de la acción.”¹⁴ Especialmente cuando había la esperanza y la promesa de que aún habría más acción.

A muchos de aquellos que alcanzaron el «éxito» les pareció que los que no lo alcanzaron sólo tenían que culparse a sí mismos. Eran demasiado flojos, no trabajaron bastante duro, dejaron la escuela muy pronto, no eran muy listos o lo que usted quiera. Incluso aquellos que no creían en semejantes tonterías hasta *querían* creerlas. Esto suministraba una autojustificación. El prejuicio racial que penetra la sociedad norteamericana hizo más fácil desviar la responsabilidad del sistema social hacia las minorías raciales; para culpar al pobre de su pobreza. La ideología dominante del individualismo también hizo más fácil creer que aquellos que vivían en forma acomodada eran los que más lo merecían.

Es en este ambiente en el que arraigó el punto de vista de que, ahora, los trabajadores eran «parte del establecimiento» y que el movimiento obrero organizado irremediablemente era y sería conservador. Pero el cambio es siempre constante. Creer que ha llegado a su fin es olvidar que cada fin es un nuevo principio. Lo mismo que las cambiantes condiciones influyeron en el pensamiento de los trabajadores, en la política y en los líderes del movimiento obrero hasta ahora, los cambios más recientes en marcha —y aun otros por venir— también dejarán su huella.

Debajo de la superficie de las cosas, los cambios continúan: en cuanto al volumen y la composición de la clase

¹⁴ Se estimó que de 1948 a 1965 el salario neto de los trabajadores de las fábricas se elevó 2.1% al año. Frank Rosen, presidente del distrito número 11 del sindicato de electricistas, *Notes on US economy* (mimeografiado, 1975).

obrero, en cuanto a las relaciones racionales, sexuales y, étnicas entre los trabajadores, en cuanto a formas más modernas de concentración de capital y explotación y a problemas de nuevo tipo como consecuencia de esto; en cuanto a la estructura organizativa y la dinámica interna del movimiento obrero; y en cuanto a la aparición de nuevas fuerzas combatientes dentro de él.

Sobre todo, el sistema capitalista mundial está en una profunda crisis de declinación general, y esto es particularmente cierto para el capitalismo de los EUA. Esto influyó profundamente en las relaciones de clases y en la lucha de clases.

Desde la Segunda Guerra Mundial hasta hoy el capitalismo norteamericano ha estado involucrado en fútiles intentos por detener la corriente del cambio revolucionario para evitar que los pueblos rompan sus cadenas opresivas imperialistas. Éste fue el significado de la larga, costosa y bárbara guerra de Vietnam. En nombre de la «seguridad nacional» y del anticomunismo, los Estados Unidos han apoyado regímenes militares fascistas títeres en el exterior; desembolsaron más de 1.5 millones de millones de dólares desde la Segunda Guerra Mundial para el gasto militar; construyeron cientos de bases militares en suelo extranjero; capacitaron a la CIA y a la FBI para convertir las en agencias policíacas estatales monstruosas; participaron en complots para subvertir gobierno y asesinar a líderes en el extranjero; y capacitaron a la presidencia para usurpar poderes autocráticos.

Mediante atractivos impuestos especiales, el gobierno ha estimulado la exportación de vastas sumas de capital privado, en lugar de obligar a este capital —producido por el trabajo de los obreros norteamericanos— a ser reinvertido en empresas domésticas necesarias, incluso si son poco rentables. Las empresas gargantúas multinacionales fueron, por tanto, fecundadas, y cientos de miles de trabajadores perdieron su empleo.

Además de los enormes gastos militares, los gastos del

gobierno en la economía nacional también beneficiaron a los intereses de las grandes empresas, no al pueblo. Cerca del 20 por ciento de los gastos de los gobiernos federal, estatal y local fueron para carreteras y construcción de caminos, para favorecer directamente a los monopolios de la industria automotriz y del petróleo. Incluso de la ayuda federal para la zona deprimida de los Montes Apalaches el 80 por ciento se destinó a la construcción de caminos.¹⁵

El inmenso desperdicio de recursos humanos y materiales de la nación trajeron consecuencias desagradables: mayor inflación y desempleo; suciedad y decadencia urbana, dentro de un creciente crisis en la vivienda, en la salud, en el tránsito público, educación, aire y agua contaminados y en servicios públicos.

El fin de una era

En muchos aspectos hemos llegado al fin de la era de posguerra y al principio de otra, completamente diferente. Las condiciones de la expansión económica general que caracterizaron a gran parte del desarrollo capitalista de posguerra ahora, en gran parte, están terminando. Todos los países se enfrentan al creciente desempleo e inflación. Sólo los países del bloque socialista están exentos de esto: sin desempleo, con precios estable y niveles de vida y de cultura que avanzan firmemente.

Nadie sabe exactamente de que depende el avance; mucho depende de la acción humana. Pero los contornos generales son discernibles. Un periodo de «buenos tiempos» relativos para muchos cede su lugar a un periodo de tiempos malos para la mayoría. Incluso cuando la curva de la producción se eleva nuevamente, las cosas no vuelven

¹⁵ James O'Connor, "The expanding role of the State", en *Capitalist system*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, N. J., 1972, p. 193.

a «lo normal». El estancamiento y la inflación todavía estarán con nosotros. El gran remedio de Keynes para la depresión —el déficit del gasto gubernamental— ha producido su propio efecto peligroso. El incremento de la deuda pública además es para dar otra vuelta a la espiral inflacionaria. Por tanto, muchas dependencias del gobierno están recortando gastos a pesar de la necesidad de que aumenten los servicios públicos.

Otros factores que alimentaron el largo periodo de expansión económica también están agotados. La revolución científico-técnica estimuló la inversión en nuevas industrias y la modernización de las antiguas. Esto las capacitó incluso para producir más con menos obreros. El gran aumento del empleo en el gobierno y en los servicios ayudó a absorber a muchos trabajadores que ya no eran necesitados en las industrias productoras de bienes de consumo. Pero en aquéllas, ahora, también se reducen las posibilidades. En realidad, los economistas más destacados del establecimiento consideran como un mal necesario el continuo desempleo masivo: un antídoto a la incontrolable inflación. Por consiguiente, la tendencia en el nivel general de vida ahora declina, y el porcentaje de la gente que vive en la pobreza se eleva.*

Las enormes salidas de capital de los EUA estimularon grandemente la exportación de tecnología norteamericana. Pero, ahora, esto también es una fuerza negativa, ya que las plantas en otros países compiten exitosamente con sus contrapartes en los EUA. La aparición de cerca de 100 nuevos Estados independientes con diversos niveles de desarrollo económico fue un estímulo para el comercio mundial. Pero la salvaje inflación, especialmente en lo que respecta a bienes industriales, ha golpeado de manera más fuerte a esos países, con la excepción de una cuantas na-

* Según la Oficina de los Censos, 1.3 millones de norteamericanos se sumaron a la gente pobre durante 1974, y el ingreso real de las familias de los EUA cayó 4 por ciento más abajo del nivel de 1973.

ciones que son grandes productoras de petróleo. Los países subdesarrollados tienen que hacer todo lo que pueden para mantener el actual nivel de compra en los mercados capitalistas.

Los Estados Unidos no son la potencia económica dominante del mundo capitalista que eran cuando terminó la Segunda Guerra Mundial. Son presionados fuertemente por sus competidores capitalistas, pero mantienen su ventaja principalmente en el terreno militar y en las exportaciones agrícolas. Y, como lo mostraron Cuba y Vietnam, los Estados Unidos ya no son capaces de impedir a las naciones más pequeñas que conquisten su libertad cuando éstas están decididas a hacerlo y se unen firmemente alrededor de su liderazgo revolucionario.

Enfrentado con esta situación, el capital de los EUA busca descargar el peso de la crisis sobre las espaldas del pueblo norteamericano. Hay un empeño deliberado por disminuir los niveles de vida mediante una gran intensificación de la productividad del trabajo, el mantenimiento de bajos salarios y la reducción del gasto gubernamental para obras de beneficio social. Las grandes empresas ven que el incremento del desempleo les da ventajas en el mercado laboral, creyendo que esto reducirá la resistencia de los obreros a la acelerada intensidad del trabajo. Incluso la retórica acerca del fin del trabajo alienado —tan de moda hace unos cuantos años— en gran medida está desapareciendo. A los trabajadores se les ha dicho que si están insatisfechos hay otros que esperan para reemplazarlos.

A todo esto se añade una aguda lucha de clases, en una escala no vista desde la década de los treinta. Como la mayor parte de los problemas económicos están ligados a la política gubernamental, la lucha está a punto de trasladarse a la arena política. La historia del movimiento obrero mundial ha demostrado que siempre que la demanda de trabajo es mayor que la oferta, o aproximadamente iguales, los trabajadores recurren a la acción económica

sindical como su arma principal. Pero cuando la demanda de trabajo es más grande que la oferta, los trabajadores están obligados a aumentar su fuerza económica mediante el concierto de acciones políticas más grandes.

En esta situación es muy importante saber más acerca de los cambios que han ocurrido en la clase obrera y en el movimiento sindical desde la gran guerra, su significado y la dinámica del cambio ahora en proceso. Un nuevo ascenso obrero es inevitable. Pero que esto conducirá a un movimiento obrero muy diferente al actual no es inevitable. Mucho depende de una percepción más clara de qué funcionó mal, por qué, y qué debe hacerse para evitar errores similares en el futuro.

El trabajador organizado es el movimiento más fuerte de la gente común en este país. Aunque una proporción más pequeña de trabajadores asalariados pertenecen a los sindicatos, si los comparamos con la proporción de los años de las décadas de 1930 y 1940, un gran porcentaje de obreros de las industrias básicas, el transporte, las comunicaciones, la construcción y la minería forman parte de los sindicatos. La existencia de un movimiento estable de más de 20 millones de obreros organizados es una fuerza potencialmente poderosa. Lo que ella haga, la manera como comprenda su papel y la clase de líderes que tenga determinarán en gran medida si el futuro periodo será progresista o reaccionario.

Como sucede con frecuencia en la historia, la oportunidad y el peligro aparecen juntos, invariablemente trabados en combate mortal. El país puede moverse en armonía con las necesidades de su gente y con el gran desarrollo progresista y revolucionario en el resto del mundo, o moverse en conflicto con ellos: esto abrirá la puerta al peligro del fascismo y a nuevas guerras, y aplastará las esperanzas y aspiraciones democráticas del pueblo norteamericano.

Lo que le pase a este país dependerá en gran medida de lo que le pase a la clase obrera organizada.

PRIMERA PARTE

1: LA CLASE QUE CAMBIA

Es sabido que la clase obrera de la década de 1930 fue bastante combativa, pero que esa combatividad disminuyó en los años posteriores. La CIO nació como un nuevo tipo de movimiento obrero pero retrocedió y se convirtió virtualmente en la réplica de un sindicato industrial de la vieja y pesada AFL.

Un factor que influyó en esta metamorfosis fue el cambio que tuvo lugar en cuanto al número y la formación de la clase obrera. En 1938, un año antes de la Segunda Guerra Mundial, el número total de asalariados era de 43 millones. En 1944, el último año completo de la guerra, aumentó a 63 millones,¹ con una elevación del 62 por ciento en el número de empleados en la industria manufacturera.² Muchos de estos trabajadores adicionales procedían de las filas de los desempleados, pero también del campo o de los pueblos pequeños, las mujeres venían de sus hogares, los jóvenes de las escuelas, los negros de los campos de algodón del sur de los EUA y la gente de habla hispana del campesinado de México y Puerto Rico.

Persistió el desempleo, especialmente en áreas no industriales y en los ghettos y barrios, pero fue tan reducido

¹ *Historic statistic of the United States 1789-1945*, Departamento de Comercio de los EUA, Oficina de los Censos, Washington, D. C., Government Printing Office, 1949, p. 65, cuadro No. D 62-76.

² *Ibid.*

que realmente desapareció de los registros del Departamento del Trabajo. En 1930 había aún cerca de 10 millones registrados como desempleados; en 1944 había 7 millones más en empleos que el Departamento del Trabajo registró dentro del total de la fuerza de trabajo.³ Dos hechos explican esto. Cuando el trabajo es escaso se reducen las estimaciones gubernamentales de la fuerza de trabajo y a parte de ésta se le considera «ama de casa», «estudiantes» o «los que no pueden ser empleados». Pero cuando aumentan las oportunidades de empleo entran al mercado de trabajo muchos que no estaban antes. En 1944, por ejemplo, el 35 por ciento de la población femenina estaba anotada dentro de la fuerza de trabajo. En 1947, con la guerra terminada, esto declinó 28.9 por ciento.⁴ También, cuando el número de empleos crece muchas actividades son llenadas con un número de trabajadores mayor que el real debido a que se contabilizan a los que tienen empleos dobles.

Un cambio radical tuvo lugar dentro de la fuerza de trabajo empleada. Los 11 millones de miembros de las fuerzas armadas, en 1944, no provenían de las filas de los desempleados ni eran trabajadores que ingresaban por vez primera en la fuerza de trabajo. Muchos procedían de la industria, y la mayoría de la clase obrera. Trabajadores jóvenes de industrias no militares, o de empleos menos decisivos de las industrias militares, fueron reclutados en número muy considerable. Por consiguiente, muchos antifascistas y trabajadores con conciencia de clase fueron enrolados. Sus lugares fueron ocupados dentro de los sindicatos por trabajadores sin el mismo historial de lucha militante. También tuvo lugar una considerable migración interna: de la agricultura a la industria, de las regiones de la industria ligera —donde los salarios eran bajos y

³ *Ibid.*

⁴ *Statistical abstract of the United States*, Departamento de Comercio de los EUA, Oficina de los Censos, Washington, D. C., Government Printing Office, 1972, p. 219, cuadro No. 346.

había mano de obra excedente— a los centros de la industria pesada, donde el salario era más alto y había escasez de mano de obra.

Por consiguiente, al terminar la guerra se había alterado el número, la composición y la ubicación geográfica de la clase obrera. Lo mismo fue cierto para el movimiento obrero. Fue durante la guerra que la cio terminó de sindicalizar a las industrias automotrices y del acero, como Ford y «las pequeñas acerías». Por tanto, en el curso de la guerra cerca de seis millones de nuevos miembros ingresaron a los sindicatos, un millón más que en el período de intensa agitación obrera de 1934 a 1939.⁵

Estos cambios estuvieron acompañados por una cierta alteración en la perspectiva laboral. Aunque hubo algunas ásperas batallas sindicales durante la guerra, la mayoría de los nuevos miembros de los sindicatos ingresaron en condiciones algo diferentes. Con la ley de la oferta y la demanda favoreciendo a los trabajadores a la hora de vender su fuerza de trabajo, y con el esfuerzo bélico que demandaba el máximo de producción, se ablandó la dura oposición de las grandes compañías a la sindicalización. Además, la guerra trajo empleo permanente y prosperidad relativa. El apetito insaciable de la máquina bélica fue visto por muchos trabajadores como una bendición enmascarada. La muerte en gran escala y la destrucción provocadas por la guerra eran una tragedia que se llevaba al cabo en otro lugar, no aquí.

Todo esto dejó su marca en la clase obrera y en el movimiento sindical, por ahora ya no eran lo que habían sido durante los crueles años de la década de 1930.

El proceso de cambio no terminó con el fin de la guerra. Un elevado proceso de concentración de capital (monopolización) y la revolución científica-técnica, se convirtieron en el principal estimulante de más cambios. En 1947, según el Departamento del Trabajo, el 19 por ciento del

⁵ *Historical statistics, op. cit.*, p. 72, cuadro D 218-223.

total de la fuerza de trabajo estaba autoempleada, en 1974, había descendido a menos del 9 por ciento.⁶ La gente negra, morena y los indios nativos tenían el porcentaje más bajo de todos: 2 y medio por ciento trabajaban para ellos mismos.⁷

En otras palabras, cerca del 90 por ciento de aquéllos que trabajan o buscan trabajo, ya sea en la agricultura, la industria o los servicios, son asalariados. Este es un hecho de enorme importancia. El pueblo norteamericano hace mucha que dejó de ser el pequeño productor o comerciante o profesional independiente. Ahora trabaja para alguien, ya sea la gran compañía, el patrón individual, la institución privada o el gobierno. Los doctores con su consultorio y la pequeña familia que tiene una tienda en la vecindad todavía existen, pero forman una pequeña y declinante minoría; la mayoría abrumadora trabaja para alguien.

El cambio más dramático tuvo lugar en la agricultura. En 1940, el 23 por ciento de la población aún vivía en el campo. En 1970, ésta constituía menos del 4 por ciento, lo que representa una gran migración interna.⁸ Más de 22 millones de seres humanos fueron desarraigados de la tierra de 1945 a 1972 y obligados a trasladarse a áreas urbanas.⁹

El pueblo negro fue afectado por esta migración más que el blanco. El censo de 1930 mostró que la mayoría del pueblo negro aún vivía en el campo.¹⁰ En 1970 el

⁶ *Manpower report of the president*. Washington, D. C., Government Printing Office, 1972, p. 228 and *Statistical abstract*, 1975, p. 360.

⁷ *Statistical abstract of the United States*, Departamento de Comercio de los EUA, Oficina de los Censos, Washington, D. C., Government Printing Office, p. 223

⁸ *Statistical abstract of the United States*, 1972, *op. cit.*, p. 584 y *Statistical abstract of the United States*, 1975, p. 360.

⁹ *Ibid.*, p. 584.

¹⁰ *Statistical abstract of the United States*, 1939, p. 19.

censo registró que el 81 por ciento del pueblo negro vivía en comunidades urbanas, con un 78 por ciento en ciudades centrales. En comparación con esto, el 72 por ciento de la población blanca vivía en comunidades urbanas y sólo el 64 por ciento en ciudades centrales..¹¹

La revolución tecnológica en la agricultura fue el principal factor que obligó a la gente a salir del campo. En 1972, los avances tecnológicos hicieron posible que un trabajador agrícola —ya sea que trabaje para sí mismo, o para otro por un salario— produjera en promedio comida suficiente para alimentar a más de 50 personas.¹² Hay gigantescas granjas fábricas que abarcan miles de hectáreas en las que un trabajador puede producir, en promedio, comida suficiente para alimentar hasta 100 personas. Como la mecanización es costosa, la tendencia es hacia la gran empresa agrícola. En 1970, más de la mitad de las granjas tenían una extensión superior a las 400 hectáreas.¹³

La mecanización agrícola es, por consiguiente, responsable de los cambios demográficos tanto en lo que respecta a la distribución geográfica como a la composición de clase. Quienes dejaron el campo no lo hicieron con el fin de convertirse en banqueros, industriales, profesores, doctores o incluso pequeños negociantes. La gran mayoría dejó la tierra porque ya no podía conseguir su sustento. Se congregaron en las ciudades en busca de trabajo y con la esperanza de echar nuevas raíces ellos y sus hijos. Esta migración masiva del campo trajo como resultado un aumento de la clase obrera y de su proporción respecto de la población total.

¹¹ Con toda seguridad el porcentaje urbano de gente de color es incluso más alto. La Oficina de los Censos admitió que tanto como cinco millones de personas fueron «omitidas» de sus registros en 1970, y la mayor parte de ellas eran negros. Muchos vivían en ghettos superpoblados donde es más difícil hacer un recuento que en las comunidades rurales. *Statistical Abstract of the United States*, 1972, *op. cit.*, p. 26, 29.

¹² *Statistical abstract of the United States*, 1975, p. 628.

¹³ *Ibid.*, p. 612.

Muchos están de acuerdo en que cada vez más hay una mayoría que trabaja por un sueldo o salario, aunque están en desacuerdo en que el país está formado cada vez más por la clase obrera. Creen que está llegando a ser cada vez más un país de clase media. Para ellos los términos «obrero» y «clase obrera» se refiere principalmente a la situación respecto de los ingresos. Quienes tienen bajos salarios son considerados como la clase obrera; aquéllos con ingresos un poco más altos son juzgados como clase media; o aplican el término clase obrera sólo a quienes trabajan con sus manos o usan cuello azul.

Cada persona, desde luego, es ubicada según el sistema de clasificación social. Creemos que el método marxista es el más científico. De acuerdo con éste, un trabajador es aquél que está obligado a vender su fuerza de trabajo —la habilidad para trabajar— a un patrón para vivir. Si los salarios son altos o bajos es importante, pero no tiene relación directa con el hecho de ser obrero.

No todos los asalariados son trabajadores en el sentido marxista. El presidente de la General Motors está considerado en las estadísticas gubernamentales como un empleado asalariado. Pero su cheque de casi un millón de dólares al año es realmente su recompensa por su gran habilidad para extraer plusvalía a los trabajadores.¹⁴ Si la empresa registra una declinación en la ganancia, él puede ser reemplazado por alguno más diestro en la obtención de ganancias. El es parte de la dirección de la empresa, no es clase obrera. Su salario es tan grande que la mayor parte de él se transformaría en acciones y bonos de primera categoría.

En la naturaleza hay formas intermedias de vida que

¹⁴ En 1973, Richard G. Gerstenberg, presidente de la junta directiva de la General Motors, recibió una remuneración total de 923 000 dólares. El presidente de la compañía, Edward N. Cole, recibió 883 000. Thomas A. Murphy, el vicepresidente de la General Motors, obtuvo 832 997, y tres vicepresidentes ganaron 758 976 dólares cada uno. *New York Times*, 19 de abril de 1974.

combinan las características de más de un tipo genético. La ballena y el pingüino vienen a la mente. También en la sociedad humana hay individuos que poseen cualidades de más de una categoría socioeconómica o están en transición de una a otra.

Los trabajadores que ganan un sueldo o salario que les permite invertir un excedente para obtener un incremento adicional —por pequeño que sea— de una fuente que no sea su propio trabajo dejan de ser solamente obreros. Y pueden dejar sus trabajos y abrir sus propias gasolineras o tabernas, y se transformarían en pequeños negociantes que trabajan por su cuenta. Incluso si declinan sus ganancias, no obstante, son pequeños capitalistas. Y a la inversa: si un pequeño propietario comienza a trabajar como un asalariado de tiempo parcial —como lo hacen muchos pequeños granjeros o comerciantes, o sus esposas o hijos— llega a tener, por tanto, algo de semiproletario, un pingüino humano que todavía lleva las alas de un comerciante pero que camina como un trabajador. Y si finalmente renuncia a su negocio privado para llevar la vida de un asalariado, se convierte en miembro completo de la clase obrera, incluso si sus aspiraciones son aún, en gran parte, las de la clase media.

La revolución científico-tecnológica también ha alterado la estructura interna y la composición de la clase obrera. Ello ha provocado un cambio en las relaciones entre trabajadores productivos y no productivos, entre aquéllos que usan cuello azul y quienes usan cuello blanco, entre los calificados y los no calificados, entre hombres y mujeres y negros, latinos, indios nativos de los EUA y trabajadores de Asia.

Dentro del total de la clase obrera —que aumenta muchísimo— la proporción de los trabajadores de cuello blanco crece firmemente. Entre 1950 y 1970 se elevó en 70 por ciento el número de cuellos blancos y los cuellos azules en 19 por ciento. En la categoría cuello blanco, los trabajadores de oficina se incrementaron en 80 por

ciento, el personal de ventas en 27 por ciento, y los empleados técnicos y profesionales en un 148 por ciento.¹⁵ Los científicos, ingenieros y técnicos en la industria privada aumentaron más rápidamente que todos —de 553 800 en 1953 a 1 860 000 en 1969—, el incremento fue más del triple.¹⁶

La gran expansión de este último grupo se explica en gran medida por el nuevo papel de la ciencia como una fuerza productiva más directa. Investigación y desarrollo son ahora una especie de nueva rama del conocimiento industrial, en la cual la capacidad mental, junto a otras formas del trabajo, es una mercancía que se vende en el mercado de trabajo. Otro factor es la creciente utilización de técnicos e ingenieros en la supervisión directa de la nueva tecnología en una planta de amplio nivel.

En la categoría cuello azul, los trabajadores calificados registrados en las estadísticas del gobierno como «artesanos y trabajadores similares» crecieron más rápido que todos: 32 por ciento. Los trabajadores semicalificados («trabajadores manuales») aumentaron 14 por ciento, mientras que los no calificados («no jornaleros agrícolas») apenas aumentaron el uno y medio por ciento.

Estas cifras indican que la sociedad necesita una fuerza de trabajo con un cierto conocimiento científico más general y con un elevado porcentaje de entrenamiento en campos y disciplinas especializados. También se necesitan más trabajadores con una educación flexible para adaptarlos a las fuerzas productivas que están en perpetuo estado de efervescencia tecnológica.

La necesidad de mayores niveles educativos más la falta de empleos para la gente joven explica la expansión sin precedente en la matrícula escolar en los años de posguerra. En 1950, menos de 7 millones estaban inscritos en las

¹⁵ *Statistical abstract of the United States, 1972, op. cit.*, p. 230.

¹⁶ *Statistical abstract of the United States, 1956, p. 499 y Statistical abstract of the United States, 1972, op. cit.*, p. 525.

escuelas secundarias. En 1974, había más de 15 millones. En 1950, 2.5 millones de jóvenes asistían a las universidades e institutos de enseñanza superior; en 1975, eran más de 11 millones.¹⁷ Ahora, la educación superior es un gran negocio, en ella trabajan en íntima sociedad el gobierno y la industria. Los «trabajadores de los servicios», de acuerdo con la Oficina de Estadísticas del Trabajo, crecieron 49 por ciento, mientras que «los trabajadores rurales», declinaron 56 por ciento.

Sin embargo, hay buenas razones para objetar algunas de las designaciones de cuello hechas por el gobierno. En primer lugar, los directivos y los administradores están registrados como «trabajadores de cuello blanco», pero aquéllos son o propietarios privados, o directivos y ejecutivos de las grandes empresas.

La separación en los registros de trabajadores de los servicios y del campo también es engañoso, como si éstos no usaran cuellos blanco o azul. Pero los asalariados agrícolas son trabajadores manuales de cuello azul ya sea que manejan un tractor en Illinois, recolecten naranjas en Florida, o sigan a las cosechas en California. (Tradicionalmente, los marxistas han caracterizado a tales trabajadores como «proletariado rural»).

Los empleados de los servicios son un grupo más mezclado. Aunque un vasto porcentaje de ellos lo forman los obreros de cuello azul, sirvientes y mantenedores de edificios, reparadores de televisiones, automóviles y de otros aparatos, empleados de gasolineras, choferes de autobuses, meseras, telefonistas, cocineros y cantineros y cientos de otros servicios —sin embargo, en realidad, hay una tendencia hacia una constante disminución en la *proporción* de trabajadores de cuello azul y trabajadores de la producción.

¹⁷ *Statistical abstract of the United States, 1972, op. cit., p. 105.*

Pero unos cuantos hechos deben ser considerados antes de llegar a la conclusión apresurada —como hacen algunos— de que desaparece el trabajador de cuello azul norteamericano.¹⁸ En 1974, los trabajadores de la producción todavía constituían el 82 por ciento de todos los empleos privados no agrícolas.¹⁹ «Los trabajadores de la producción y similares», según los define la Oficina de Estadísticas del Trabajo, incluye a todos los trabajadores no supervisores “ocupados en la fabricación, procesamiento, montaje, inspección, recibimiento, almacenaje, manejo, empaque, envío, mantenimiento, reparación, portería, servicio de vigilancia, desarrollo del producto, auxiliares de producción para el uso de la planta eléctrica, registros y otros servicios íntimamente relacionados con las operaciones antes citadas.” Son excluidos “los supervisores [por encima del nivel de capataces] y otros miembros del equipo de oficinistas.”²⁰

En general, ésta es una lista completa de las ocupaciones que forman la categoría de «trabajadores de la producción». La mayor parte de éstos son trabajos manuales, pero de ninguna manera son todos. No existen barreras artificiales entre ciertos tipos de funciones de servicios y de oficina y el proceso de producción mismo. La Oficina de Estadísticas del Trabajo también incluye correctamente a aquellos empleados que «desarrollan el producto» como necesario para la producción, evitando la tendencia a aislar la investigación y el desarrollo dentro de una torre de marfil separada de la mundana producción. Hace un siglo, Carlos Marx señaló que el trabajo manual e intelectual separaría «a diferentes personas» aunque esto

¹⁸ Por ejemplo Andrew Levison en *The working class majority*. Howard McCann & Geoghegan, Inc., N. Y., 1974.

¹⁹ *Ibid.*

²⁰ *Bureau of labor statistic handbook of methods*, Departamento del Trabajo de los EUA, Washington, D. C., *Boletín 711*, p. 5, nota.

“no impide que el producto material sea el producto común de estas personas”, las cuales están “*directamente* ocupadas en la producción de la riqueza material” [las cursivas corresponden al original].²¹

En muchas ocupaciones las viejas distinciones entre trabajadores de cuello azul y blanco ahora están desapareciendo. El cuello azul se está convirtiendo en gris y el cuello blanco está desilachándose. La oficina moderna está repleta de máquinas, y la moderna fábrica automatizada o semiautomatizada semeja a una oficina. En los nuevos tipos de máquinas de oficina se hace mucho trabajo similar al de la fábrica. El trabajo de una operadora de teléfonos, o de una secretaria en una sala mecanográfica, no es muy diferente del que maneja una máquina en una planta textil.²² Sólo el hábito y el prejuicio pueden sostener que la mujer que maneja el teclado de una máquina de oficina para hacer listas es menos trabajo manual que el hombre que opera el teclado de un linotipo. Se estima que las dos terceras partes de la fuerza de trabajo maneja alguna máquina y que el 42 por ciento maneja máquinas casi constantemente. “Hace cincuenta o incluso veinticinco años la imagen de un operador de máquinas como una persona típicamente con ingresos y logros educativos inferiores pudo haber sido correcta; hoy ya no lo es”.²³ La oficina ha llegado a ser “una fábrica que elabora documentos, con el trabajador ligado a la máquina.”²⁴

²¹ Carlos Marx, *Theories of surplus value*, parte 1. Foreign Languages Publishing House, Moscú, p. 399.

²² Michael Reich, “The Evolution of the United States Labor Force”, en *The capitalist system*, *op. cit.*, p. 180.

²³ Eva Mueller, *Technological advance in an expanding economy*. University of Michigan Press, 1969, p. 27.

²⁴ Ben B. Seligman, *Forward to a notorious victory-man in the age of automation*, The Free Press, N. Y., 1966, p. 333.

Las máquinas no necesitan recesos

Hay otro factor que debe ser considerado. Si las máquinas están eliminando la necesidad del trabajo manual, ¿sobre que bases se supone que no harán lo mismo para el trabajo no manual? El hecho es que están haciendo lo mismo, incluso si no lo hacen a la misma velocidad.

El cambio tecnológico ha reducido en gran medida el número de empleados en el empaque de carne, en la refinación de petróleo, en la electrónica, en la industria del carbón, naviera, acerera, del papel y otras. En algunas de ellas la reducción ha sido de más del 50 por ciento. Pero la computadora de la oficina está comenzando también a cortar cabezas. Está convirtiendo al tenedor de libros y al archivista en algo "tan obsoleto como la pluma de ave".²⁵ Los archivos están automatizados; sólo se aprieta un botón y aparece el archivo que uno necesita. En una oficina distrital de recaudación de rentas tanto como el 80 por ciento de los tenedores de libros ha sido eliminado por la computadora.²⁶

El correo también se automatiza. Las máquinas apilan y matasellan 30 000 cartas en una hora. Un aparato lee, distribuye las direcciones, clasifica y envía directamente por correo a razón de 43 000 piezas por hora.²⁷ En los bancos, la revisión de cuentas que requería 1 100 horas de trabajo ahora se hace en 10 horas por la computadora. El presidente de una gran empresa ha dicho: "Te asombrarás si te digo cuántos trabajadores inútiles de cuello blanco hay. Nos hemos desembarazado de ellos."²⁸ El re-

²⁵ Arnold R. Weber, "Collective Bargaining and the Challenge of Technological Change", en *Industrial relations: challenges and responses*, editado por John H. Crispo. Univ. of Toronto Press, Toronto Canadá, 1966, p. 76.

²⁶ *Ibid.*, p. 77.

²⁷ B. Seligman, *op. cit.*, p. 155.

²⁸ *Ibid.*, p. 191.

sultado es “la «proletarización» cada vez mayor de los trabajadores de la oficina y la imposición de normas de trabajo no distintas de aquéllas que rigen en la fábrica.”²⁹ La máquina, después de todo, no necesita de recesos.

En las ramas de la industria de servicios también las máquinas sustituyen al trabajador. Las llamadas de larga distancia ya no requieren de la ayuda del operador u operadora. Cada vez hay más estaciones de gasolina de autoservicio. Se estimó que para 1980, del 30 al 50 por ciento de las ventas de gasolina al menudeo serán hechas de ese modo. Desde 1967 son más las gasolineras que se han cerrado que las que se han abierto.³⁰ Ahora aumenta el número de máquinas vendedoras —no el número de gente que vende— a las que se les introduce una moneda que despacha café, sandwich, sopa caliente, cigarros, boletos para el metro y abonos para el tren.

La segadora también está comenzando a cortar en las profesiones. Una de las expansiones más grandes de posguerra se registró en el campo de la educación. Esto terminó. Muchos profesores son necesarios, pero los fondos del gobierno han llegado a ser escasos. Los grados de licenciatura, maestría y doctorado que ayer abrían las puertas a los empleos bien pagados y prestigiosos, ya no las abren.

El incremento acelerado de los trabajadores de cuello blanco y profesionales creó tendencias contradictorias. Por un lado, los empleados asalariados ya no pueden vivir en enclaves autoencerrados, aparentar satisfacción de sus cuellos blancos y del derecho a utilizar el baño del jefe. No pueden ignorar el hecho de que los salarios de los trabajadores de cuello azul calificados a veces son más altos que los de los profesionales y de cuello blanco. Se calculó que el promedio anual del salario de una enfermera en un hospital privado era de 3 900 dólares en 1967,

²⁹ *Ibid.*, p. 193.

³⁰ William D. Smith, “Gas Stations: A Way of Life Changing”, *New York Times*, 27 de mayo de 1973.

mientras que el promedio de un trabajador fabril era de 4 730 dólares.³¹ Desde entonces los salarios de las enfermeras y los profesores se han elevado debido a que arrancaron una página del libro de las experiencias de los trabajadores de cuello azul: organizaron y participaron en huelgas. Al menos en este aspecto ha habido una identificación de los cuellos blancos y los trabajadores manuales y una elevación de sus conciencias sindicales.

Pero existe también el otro lado de este proceso. El aumento del número de empleados profesionales y de cuello blanco ha conducido a que muchos hijos e hijas de trabajadores manuales lleguen a ser ingenieros, profesores, investigadores, doctores, trabajadores sociales, operadores y programadores de computadoras, etcétera. Por consiguiente, no es muy cierto como lo fue en otro tiempo que el hijo del minero también extraería carbón, el hijo del metalúrgico trabajaría duro en la acería, o la hija de la costurera manejaría una máquina de coser. Más carbón, acero y ropa se producen con menor cantidad de manos.

Esto ha introducido un nuevo sentido de fluidez y de movimiento ascendente en muchas familias de cuello blanco y azul. El viejo trabajador manual posiblemente está resignado a realizar un trabajo penoso en la fábrica, pero sueña con que sus hijos escaparán de esto.

En una encuesta hecha entre trabajadores de fábricas, cuando se les preguntaba si querían que sus hijos trabajaran donde lo hacen ellos, invariablemente la respuesta fue: "no". John Edward, un empleado de la planta empaquetadora de carne Swift en el Medio Oeste, contestó: "Si tuviera que empezar de nuevo me saldría de aquí, pero no quisiera que mis hijos siguieran mis huellas". La señora Larson, de la misma planta, fue más categórica. "¡Dios mío, no! Creo que aquí me rompí el alma. No, señor, incluso no quisiera que olieran a Swift cuando pasan...

³¹ Vincent Lombardi y Andrew J. Grimes. "A Primer for a Theory of White Collar Unionization", *Monthly Review*, mayo de 1967.

Porque si entran aquí nunca saldrán... si vinieran a la fábrica los correría violentamente".³² La señora Larson era una delegada blanca del sindicato.*

Por tanto, el mismo proceso que lleva a los profesionales y cuellos blancos a agrandar a la clase obrera, de tal modo que estimula la sindicalización entre ellos, también está creando nuevas ilusiones. Al referirse a los factores históricos que mantuvieron atrasada la conciencia de clase en los Estados Unidos, J. B. S. Hardman, editor y comentarista de temas obreros, observó que "no podría haber genuina conciencia de clase donde los hombres no se mantienen dentro de clases estratificadas, o al menos no están convencidos de permanecer en el mismo sitio durante mucho tiempo; realmente están seguros de que sus hijos no serán proletarios para siempre".³³

Bajo condiciones completamente nuevas, este viejo factor histórico de la fluidez de clase —o las ilusiones de ella— resucitó en el periodo de posguerra. Los trabajadores manuales creyeron que si sus hijos e hijas cambiaban los cuellos azules por el blanco escaparían de la clase obrera.

Esta ilusión de ninguna manera se limita a los padres. Ocurre también a los hijos e hijas que desprecian el trabajo manual. César Chávez, líder del sindicato de trabajadores agrícolas, puso el dedo en la llaga. "¿Sabes cómo creamos enemigos? Un tipo sale de la secundaria, y sus padres han sido peones agrícolas, así que consigue un empleo, digamos, como oficinista en el Banco de América. De este

³² Theodore V. Purcell, *Blue-collar workers patterns of dual allegiance in industry*. Howard University Press, Cambridge, Mass., 1960, pp. 158-9, 161.

* Una gran excepción a la regla anterior es el trabajador blanco calificado de la construcción. El lleva a sus propios hijos al sindicato y al trabajo bajo la aristocrática suposición de que el empleo es su propiedad privada y su progenie masculina puede heredarlo legítimamente.

³³ J. B. S. Hardman, en la "Tercera Reunión Anual de la Asociación de Investigación de Relaciones Industriales", pp. 153-4.

modo, usted sabe, entra en el clima, en la atmósfera y será maldito si en dos años no han hecho un tremendo trabajo con él, no diciendole algo, sino sólo mediante . . . inmersión, y antes de que usted lo sepa el tipo realmente está diciendo ¡que no hay discriminación! «¡caramba, no hay pobreza!» ¿Ve? Conoce su lugar. O consigue un empleo en una tienda de venta al menudeo y luego se siente amenazado porque nuestra gente está siendo más que él. «Mire», dice, «fui a la secundaria durante cuatro años, así que ¿cómo llegaron estos jornaleros a hacer más que yo? Eso realmente lastima».³⁴

Si esto sucede al hijo de un chinaco jornalero con sólo un diploma de secundaria y empleos de oficinista de banco o dependiente de una tienda, ello pasa con mayor frecuencia y en forma más virulenta con los vástagos que obtienen grado universitario y empleos profesionales. El mismo sistema de educación superior frecuentemente da un aire de superioridad y de esnobismo hacia aquellos que trabajan con sus manos.

Mercado de trabajo dual.

En lo que se refiere a los efectos de los cambios tecnológicos desde la Segunda Guerra Mundial hay otro aspecto. El aumento de la demanda de trabajadores con mayores estudios ha perjudicado particularmente a las minorías raciales, a las mujeres y a los jóvenes. Los sindicatos de pintores y plomeros de muchas ciudades, por ejemplo, exigen certificados de secundaria a sus aprendices. Pero el corte y la unión de tubos o el manejo de una brocha o un rodillo, pueden ser dominados sin cuatro años de secundaria.

Los jóvenes negros con diplomas de secundaria en-

³⁴ Peter Mattiesen, *Sal si puedes —César Chávez and the new american revolution*. Del Publishers, N. Y., 1969, p. 20.

cuentran extraordinariamente difícil conseguir empleos. Los que no tienen diploma no pueden encontrarlos.³⁵ O cuando los consiguen es en las industrias que trabajan temporalmente, en pequeñas unidades de producción, en ocupaciones peligrosas, o en empleos muy mal pagados de servicio o de venta al menudeo. Incluso antes de la crisis económica que empezó en 1974, se estimó que el 43 por ciento de los trabajadores de Harlem estaban empleados en ocupaciones no calificadas, de «callejón sin salida».³⁶

Esto ha conducido a los expertos laborales a hablar de «un mercado de trabajo dual»: las fuerzas de trabajo «principal» y la «secundaria». La «primaria» está compuesta por los trabajadores con un salario relativamente alto, empleos más estables y mejores condiciones de trabajo. La «secundaria» la forman los pobres de las ciudades: «la minoría insuficientemente educada, el trabajador potencial no calificado, la mujer adulta que reingresa al mundo del trabajo, el joven que requiere una ayuda especial en el empleo, la madre empleable que recibe ayuda del organismo de beneficencia gubernamental, los impedidos física y mentalmente pero potencialmente empleables, y grupos especiales como los delincuentes que gozan de libertad condicional y los prisioneros excarcelados».³⁷ Estos son condenados a aceptar los empleos que sobran.

Por tanto, se ha ensanchado el abismo que separa a los trabajadores que viven relativamente bien y los que viven en la pobreza aguda. Mientras muchos trabajadores blancos también están en el lado deprimido de esta divisoria, sus efectos sobre el negro, el chicano, el puertorriqueño, el indio nativo de los EUA y los asiáticos son devastadores.

³⁵ S. M. Miller y Frank Riessman, *Social class and social policy*. Basic Books, N. Y., 1969, p. 70.

³⁶ Kenneth B. Clark, *Dark ghetto*. Harper and Row Publishers, N. Y., 1965, p. 36.

³⁷ Russel B. Nixon. «New Labor Force Entrants», *Encyclopedia of social work*, pp. 2-3.

La opresión racial no es nueva en este país. Pero la tormenta tecnológica le ha dado un nuevo empuje.

Los cambios que ocurrieron en el número y la composición de la clase obrera afectaron a diferente gente de diferente manera, influyendo en la conciencia de las masas y en el nivel del movimiento y de la lucha. Lo más importante de todas las tendencias de posguerra y un presagio de lo que vendrá, es el proceso irreversible de proletarización, en el que una creciente mayoría del pueblo norteamericano tiene que vivir de su fuerza de trabajo.

2: OJEDA RETROSPECTIVA

En el auge de la campaña organizativa de la cio en 1937, John L. Lewis en un mitin de masas de los obreros hule-ros de Akron planteó en forma retórica la siguiente pre-gunta: “¿Qué han conseguido los trabajadores de la Good-year aparte del crecimiento de la compañía?” Luego, frun-ciendo sus labios, desdeñosamente lanzó la palabra: “¡ Par-ticipación! Bien —anunció— el trabajo y el capital pue-den asociarse en teoría pero en la realidad son enemigos”.

Diez años después, al atestiguar ante un comité del congreso en 1947, el mismo Lewis al preguntársele si favorecía la intervención del gobierno en las minas con-testó: “No, Dios nos libre. Yo estoy en favor de la libre empresa”.

En 1936, Lewis comparó la insurgencia de los trabajado-res en pro del sindicalismo industrial con un poderoso “río de sentimiento humano”. Una década más tarde su símil fue mucho menos dramático y de otra calidad. Comparó a los sindicatos con las “organizaciones dedicadas a los ne-gocios”.

La diferencia entre estas observaciones es la distancia que media entre los años finales de la década de 1930 y los finales de la década de 1940.

Lewis siempre creyó en el capitalismo y en la armonía de clases. En la década de 1920 también comparó a los sindicatos con las grandes empresas. Su gran combativi-dad y fogosidad oratoria de mediados de la década de 1930 no fue una conversión al radicalismo. Era una amarga protesta contra las empresas gigantes de la industria que

no querían permitir que los obreros se organizaran, y una sagaz comprensión, basada en el nuevo modo de lucha de clase obrera, de que en ese momento triunfaría la causa de la sindicalización.

Incluso antes de la guerra, en 1937, varias empresas monopolistas comenzaron a modificar su intransigente oposición al sindicalismo industrial. La ola de huelgas de sentados en las que —de septiembre de 1936 a mayo de 1937— participaron unos 485 000 trabajadores, convenció finalmente a la General Motors y la United States Steel que las concesiones eran necesarias si querían evitar un conflicto industrial más agudo.

Las experiencias patronales durante la Segunda Guerra Mundial reforzaron esta tendencia al compromiso. Las grandes empresas comprendieron que podían vivir con los sindicatos industriales y obtener mayores ganancias que antes. John T. Dunlop, ex-Secretario del Trabajo en la Administración de Ford, examinó los efectos de la guerra en un libro publicado en 1960:

Cuatro años de preocupación por un esfuerzo común bélico bajo el apoyo a los sindicatos y otras políticas decididas por las dependencias del gobierno fueron para ayudar de un modo firme al establecimiento del contrato colectivo más allá de la seria posibilidad de rompimiento y para permitir por un largo tiempo cambios en la actitud básica de ambos partidos. *La guerra predijo transformaciones en las actitudes y las políticas que de otro modo habrían tomado muchos años...* Excepto para una minoría y para compañías desorganizadas, muchos patrones hicieron a un lado su antisindicalismo. La oposición fue más sutil [cursivas de GG.]¹

¹ John T. Dunlop, "Structural Changes in American Labor Movement", en *Labor and trade unionism*, editado por Walter Galenson y Seymour M. Lipset. John Wiley and Sons, N. Y., 1960, p. 113.

Por consiguiente, las grandes empresas estaban listas a renunciar al asalto frontal contra los sindicatos —asalto que tuvo lugar después de la Primera Guerra Mundial— si las relaciones relativamente armoniosas del tiempo de guerra continuaban después de la guerra. También se dieron cuenta que ahora no sería tan fácil como antes reprimir a los sindicatos. Hasta podría resultar imposible. Además, tal enfrentamiento directo podría impedir los planes para una gran expansión de posguerra del capitalismo norteamericano.

Visión de un «siglo americano»

Ya en 1940 la visión de un «siglo americano» se discutía abiertamente. Se profetizaba una *Paz Americana* en la que el Tío Sam determinaría las condiciones de la paz y llegaría a ser el padrino, el banquero, el policía y el jefe del mundo. El Dr. Virgil Jordan, presidente del Consejo de la Asociación Nacional de la Industria, planteó esta perspectiva ante la convención de la Asociación de Banqueros Inversionistas de Norteamérica, efectuada el 10 de diciembre de 1940:

Cualquiera que sea el resultado de la guerra, Norteamérica se ha lanzado a una carrera imperialista, tanto en los asuntos mundiales como en cada aspecto de su vida, con todas las oportunidades, responsabilidades y peligros que eso implica... Aun cuando —debido a nuestra ayuda— Inglaterra no saliera derrotada de esta lucha, estará tan empobrecida económicamente y tan deteriorado su prestigio que es improbable que llegue a ser capaz de reasumir o mantener la posición dominante en los asuntos mundiales que ha ocupado durante mucho tiempo. Cuando más, Inglaterra llegará a ser un socio menor del nuevo imperialismo anglosajón, en el que los recursos económicos y la fuerza militar y naval de los

Estados Unidos serán el centro de gravedad. Hacia el sur de nuestro hemisferio y hacia el oeste en el Pacífico está trazada la línea del imperio, y en términos modernos de fuerza económica como también de prestigio político, el centro pasa por los Estados Unidos.

En verdad no tenemos más alternativa que movernos a lo largo del camino por el que hemos estado transitando en el último cuarto de siglo, en la dirección que tomamos con la conquista de Cuba y las Filipinas y nuestra participación en la última Guerra Mundial.²

Como al final de la guerra aparecieron las implicaciones prácticas de esta perspectiva, tocó exponerlas a Charles E. Wilson de la General Electric, en aquel tiempo Vicepresidente ejecutivo de la Junta de Producción de Guerra. Al hablar en una reunión de la Asociación de Artillería del Ejército en enero de 1944, Wilson instó a una alianza de los militares, la rama ejecutiva del gobierno y las grandes empresas. Propuso que cada compañía grande estableciera su propio enlace directo con los militares mediante la colocación de un coronel de la reserva en la nómina de la empresa. Advirtió, sin embargo, que si la industria iba a cumplir su parte del arreglo, no debía ser obstaculizada por "la política de cacería de brujas" o ser "marcada con el marbete de «negociante de la muerte»".³

Wilson se refería a las tradiciones antimilitarista del país y a los ataques de preguerra a las «regalías económicas» y a las ganancias en la producción de armamentos. Por tanto se proyectó el plan que más tarde llegaría a ser conocido como «el complejo industrial militar»; en realidad

² Virgil Jordan en la convención anual de la Asociación de Banqueros Inversionistas de los EUA, Hollywood, Florida, 10 de diciembre de 1940.

³ Vernon K. Dibble, "The Garrison Society", *New university thought*, edición especial, 1966-67.

una traida compuesta de la industria, el gobierno y los militares.*

Un componente más era esencial a este gran plan imperial. Debía asegurarse después de la guerra, en el interior del país, la paz sindical. Por consiguiente, a su vez, se requirió la cooperación del movimiento sindical, especialmente de los organismos obreros formados en las industrias de producción masiva.

Una vez que terminó la guerra, la administración de Truman se apresuró a mitigar el peligro de una gran confrontación trabajo y capital. En noviembre de 1945, se efectuó una conferencia obrero patronal en Washington. La conferencia fue un fiasco. Hubo acuerdos sobre cuestiones triviales, ambas partes prometieron portarse bien, y todos estuvieron de acuerdo en que las huelgas deberían posponerse "hasta agotar todos los procedimientos pacíficos".⁴ Pero cuando los representantes de los sindicatos tocaron la sensitiva cuestión del aumento de salarios, los voceros de las grandes empresas se hicieron los sordos. Le advirtieron al movimiento obrero que no se convirtiera en una fuerza turbulenta y dejaron clara su determinación de anular la legislación laboral Wagner. El problema del aumento de salarios fue trasladado por Truman a la recientemente creada Junta de Estabilización Salarial.⁵

Sin embargo, era una conclusión previsible que los salarios subirían. Los trabajadores estaban decididos a compensar los años de guerra en que no habían utilizado el derecho de huelga. Los salarios se habían elevado sólo el 15 por ciento por arriba de la escala de 1941, mientras que los precios había subido 45 por ciento y las ganancias

* No es una coincidencia que este mismo Charles E. Wilson fuera nombrado por el presidente Truman, en 1950, jefe de la nueva Oficina de Movilización de la Defensa.

⁴ Joseph G. Rayback, *A history of american labor*. MacMillan & Co., N. N., 1959, p. 389.

⁵ Richard O. Boyer y Herbert M. Morais, *Labor's untold story*. Cameron Associates, N. Y., 1955, p. 343.

45 por ciento.⁶ Los trabajadores temían otra gran depresión; sentían la dislocación de los efectos de la readaptación, y buscaron aumentar el poder de compra para compensar los grandes progresos hechos durante la guerra en la productividad del trabajo.

Las grandes empresas no se oponían de un modo inmutable al aumento de salarios mientras éstos se mantuvieran “dentro de ciertos límites” y se pagaran mediante un aumento de precios más que mediante las ganancias de las compañías. Se mantuvieron firmes en su pretensión de que “los aumentos de salarios no podían darse sin aumento de precios”.⁷ La Oficina de Movilización y Adaptación de Guerra rechazó permitir el aumento de precios. Sostuvo que “la industria en general podía mantener su nivel de ganancias de preguerra y elevar los salarios 24 por ciento sin afectar a los precios.”⁸ Esa fue la posición inicial de Truman, quien el 5 de octubre de 1945 declaró que “hay lugar en la estructura de precios actual para que los negocios en conjunto otorguen un aumento en la tasa de salarios.” Incluso sostuvo que esto era imperioso para atenuar la sacudida de la readaptación y mantener un adecuado poder de compra.⁹

La ola huelguística de posguerra

Este problema llegó a ser el meollo de la disputa en la gran ola huelguística de 1945-1946. En noviembre de 1945, los trabajadores de la General Motors fueron a la huelga: durante 113 días 18 000 obreros paralizaron sus labores. En enero se les unieron los trabajadores de los sindicatos

⁶ *Ibid.*, p. 344.

⁷ Harry H. Miles y Emily Clark Brown, *From the Wagner Act to Taft-Hartley*. Univ. of Chicago Press, Chicago, 1950, p. 30.

⁸ Rayback, *op. cit.*, p. 389.

⁹ Miles-Brown, *op. cit.*, pp. 306-8.

de las empacadoras de carnes, de las empresas eléctricas y acereras. En 1946 se perdieron más días a causa de las huelgas que en cualquier otro año de la historia de los EUA; se perdieron más de cuatro veces que en el turbulento año huelguístico de 1937.¹⁰

Pero en 1945-46 la ola huelguística fue diferente. Un historiador del movimiento obrero se refiere a esto como «únicas». Indica que «hubo poca violencia; las plantas fueron cerradas en forma ordenada y estuvieron cerradas durante el curso de la huelga.»¹¹ Las grandes empresas no hicieron intentos por retar a los piquetes de huelga o por reanudar la actividad productiva con esquirols.

La huelga de la GM fue la que dio el tono. Walter Reuther, el presidente de la UAW, exigió un 30 por ciento de aumento en los salarios que debían provenir de las ganancias de las grandes empresas. Sólo de este modo, argumentó, se podría mantener el poder de compra y se impediría el aumento de precios. Truman designó una comisión especial encargada de investigar los hechos y hacer recomendaciones. La Comisión encontró que podían aumentarse los salarios sin elevar los precios, y sobre estas bases propuso un aumento de 19 centavos y medio de dólar por hora. La GM rechazó esto bruscamente.

La dificultad se superó en febrero cuando la Junta de Estabilización del Salario permitió a los trabajadores metalúrgicos un aumento de 18 centavos y medio de dólar por hora y dio a la US Steel Corporation el derecho a aumentar el precio del acero cinco dólares por onza. El 14 de febrero de 1946, Truman expidió un decreto permitiendo a la industria elevar los precios para compensar los incrementos salariales.¹² Por consiguiente Truman cedió a las exigencias de las grandes empresas. Más que obligar a las grandes compañías a pagar los aumentos de sala-

¹⁰ *Economic handbook*. Thomas & Co., N. Y., 1957, p. 84.

¹¹ Rayback, *op. cit.*, p. 390.

¹² Miles-Brown, *op. cit.*, p. 313.

rios de sus ganancias, se les autorizó a transferir los incrementos salariales en la forma de mayores alzas de precios. En realidad, como consecuencia de esto, las grandes compañías elevaron la proporción de sus ganancias muy por arriba de los niveles anteriores.

La primera ola huelguística de la posguerra representó una ganancia para los trabajadores. En esta nueva y gran prueba de fuerza sus bases se mantuvieron tan firmes que la patronal no intentó un asalto frontal en contra de ellas. Los trabajadores también ganaron un muy necesario y sustancial aumento salarial.

Pero, en un sentido más profundo, y en retrospectiva, los patrones también ganaron algo de gran magnitud. Consiguieron que el gobierno —y el movimiento obrero— diera marcha atrás en la cuestión principal en juego: si el aumento del salario debía provenir del aumento de precios que paga el consumidor o de las arcas de las compañías. En realidad, las empresas utilizaron la ola huelguística para conseguir que el gobierno eliminara los controles de precios.

El modelo establecido por este primer retroceso de posguerra ante el capital se mantuvo desde entonces. En muchas industrias de producción masiva con frecuencia se adoptó la forma de una confabulación directa entre patrones, gobierno y líderes sindicales para permitir un moderado aumento de salarios que sería cancelado con salvajes aumentos en los precios. Los beneficios obtenidos no fueron a costa de los adversarios de los sindicatos, sino, con frecuencia, mediante la opresión del trabajador al intensificar la jornada laboral y al incrementar los precios.

Obviamente los trabajadores de una empresa o industria no pueden realmente exigir que los incrementos del salario eviten aumento en los precios, cuando los precios se elevan por cualquier motivo. Pero si los obreros hubieran sido más concientes de cómo les pagaban con una mano y les robaban con otra, y si se hubieran unido tanto en la

acción política como en la económica, habrían construido un poderoso movimiento para restringir y controlar las ganancias exorbitantes de los monopolios.

Al rendirse el movimiento obrero de posguerra al gran negocio abrió la caja de Pandora de la espiral inflacionaria. A las dos semanas de que se debilitaron los controles, los precios de varios artículos básicos subieron el 25 por ciento. Entre junio y diciembre de 1946, los precios al consumidor se elevaron 15 por ciento y los precios de los alimentos 28 por ciento. En 1946 los aumentos salariales se evaporaron casi de inmediato, pero "las ganancias netas de las grandes empresas se encumbraron hasta el punto más alto de la historia . . . 20 por ciento más elevadas que el mejor año de la guerra."¹³

No todas las capas de la clase obrera obtuvieron los mismos beneficios debido a los incrementos del salario, ni sufrieron en la misma proporción por las alzas en los precios. Los trabajadores de las industrias dominadas por los monopolios y de los sindicatos más fuertes consiguieron aumentos de salarios por arriba del promedio y, por consiguiente, fueron menos dañados por los aumentos de precios que aquellos que estaban empleados en industrias o empresas en las que los salarios son bajos.

De 1947 a 1969, por ejemplo, en la rama del acero básico los salarios se elevaron un poco menos del 8 por ciento anual. Pero en la industria del vestido, donde hay menos control monopolístico, mayor competencia y sindicatos débiles, en ese mismo periodo los salarios se elevaron menos del 3 por ciento anual. Como los salarios son más bajos en la industria del vestido que en la siderúrgica, se advierte luego la gran diferencia que existe en las tasas salariales de ambas industrias. En 1950, por ejemplo, un trabajador de siderúrgica básica ganaba en promedio 33 por ciento más por hora que un trabajador de la in-

¹³ Rayback, *op. cit.*, p. 390.

dustria del vestido. En 1973 ese mismo promedio era 89 por ciento mayor.¹⁴

La forma escandalosa en que las grandes empresas monopolistas fijaron precios arbitrariamente se puede ver en otro ejemplo tomado de la industria del acero. En la década de 1950, una de las grandes decisiones que tomaron los magnates del acero fue la de modernizar y ampliar la capacidad instalada en sus fábricas. Decidieron recabar los fondos para esta expansión sin que fuera necesario tocar sus ganancias de reserva, es decir mediante la elevación de precios.¹⁵ Por consiguiente, el índice general de precios del consumidor de 1946 a 1960 se elevó aproximadamente el 40 por ciento, pero el precio del acero se disparó hasta ¡120 por ciento!¹⁶

“Esto es algo irregular —escribe el profesor James R. Schlesinger—, semejante tendencia en los precios debía manifestarse en las industrias avanzadas y de elevada productividad en las que podemos normalmente anticipar una caída en los precios relativos.”¹⁷ Pero lo que era normal en el capitalismo juvenil ya no es normal en su senectud monopolista, aun cuando las grandes empresas culpen a los trabajadores por la elevación de precios en lugar de a su propia codicia insaciable.

Cuando las grandes empresas estaban empeñadas en evitar o destruir a los sindicatos en la industria básica,

¹⁴ La palabra «promedio» es una niveladora que empareja picos y eleva los valles a un llano común. Además, el trabajo en la industria del vestido es mucho más temporal que en la del acero. Por consiguiente, el abismo entre los salarios más altos y más bajos es incluso más grande. No carece de importancia señalar que la mayor parte de los trabajadores siderúrgicos son hombres y que la mayoría de los de la industria del vestido son mujeres. *Handbook of labor statistics*, 1974, Departamento del Trabajo de los EUA, pp. 241-3.

¹⁵ James R. Schlesinger, “Market Structure, Union Power and Inflation”, en *Labor and Trade Unionism*, *op. cit.*, p. 166.

¹⁶ *Statistical abstract of the United States*, 1975, *op. cit.*, p. 355.

¹⁷ *Ibid.*, p. 166.

ello se debía a que temían, entre otras cosas, que cada demanda salarial amenazara sus ganancias. Pero donde directamente el monopolio o el oligopolio controla el medio productivo y predomina en el mercado, el precio competitivo es eliminado y “la no reducción en las ganancias tal vez la exigirían los dóciles sindicatos”, dice John Kenneth Galbraith. “La empresa madura puede mantener su ingreso mediante el aumento de sus precios”.¹⁸ El considera que los sindicatos incluso ayudan a estabilizar el precio en una industria determinada mediante la uniformación de los costos salariales.¹⁹

Hay un grano de verdad aquí, pero Galbraith debe saber que las grandes empresas elevan los precios mediante prácticas monopolistas que no toman en cuenta las demandas de los sindicatos. Por ejemplo, en 1973 el incremento de los salarios fue sumamente modesto pero el aumento de los precios rompió todos los precedentes.

La Ley Taft-Hartley

Poco después de que las ganancias obtenidas en las primeras huelgas de la posguerra fueron ahogadas en gran medida por la inundación inflacionaria, se alzó el grito de la base del movimiento obrero en favor de una segunda tanda de incrementos de salarios. Las grandes empresas y el gobierno eran cada vez más recelosos de la interminable agitación obrera y paros laborales. Cuando los mineros fueron a la huelga en noviembre de 1946, y cuando algunos meses más tarde el sindicato ferrocarrilero rechazó un aumento de 16 centavos de dólar la hora e inició una huelga nacional, había llegado la hora de cortar las alas al movimiento obrero.²⁰

¹⁸ John Kenneth Galbraith, *The new industrial state*. Houghton Mifflin Co., Boston, 1967, p. 205.

¹⁹ *Ibid.*, p. 181.

²⁰ Miles-Brown, *op. cit.*, p. 313.

Truman pidió y recibió del Congreso poderes extraordinarios para romper la huelga ferroviaria, "incluyendo la introducción del ejército dentro de las huelgas y el encarcelamiento de los dirigentes de los sindicatos en huelga."²¹ El escenario estaba puesto para la aprobación de la Ley Taft-Hartley en junio de 1947.

Eran tres los propósitos centrales de esa ley: primero, restringir el derecho de huelga al movimiento obrero. Esto se hizo imponiendo una prohibición a las huelgas "durante los 60 días del periodo de notificación anteriores a la terminación o modificación de un contrato", y se amplió a 80 días el periodo de «calma» en las huelgas que afectan el llamado bienestar nacional.²²

Segundo, la ley estableció una red de impedimentos legales para evitar la difusión del sindicalismo a las industrias y regiones no organizadas. Prohibía el cierre de talleres, el boicot y los grupos masivos de huelguistas frente a las fábricas; restableció el uso de arbitraje obligatorio en las disputas laborales; permitió a los patrones entablar pleitos contra los sindicatos por «prácticas laborales injustas»; y dio a los patrones el derecho a combatir el sindicalismo que no estuviera bajo la Ley Obrera Wagner. Fue debilitada la independencia del Consejo Nacional de Relaciones Laborales (NLRB) al darle al presidente la autoridad para designar un Consejo General facultado para supervisar los asuntos del NLRB y con "autoridad definitiva" para investigar cargos y quejas.²³

El tercer propósito era el de purgar al movimiento de su conciencia de clase radical y, en primer lugar, de la influencia comunista. En muchos aspectos este objetivo era el más importante de todos, puesto que el cumplimiento de los primeros dos propósitos dependían de la habilidad de los patrones, el gobierno y de los funcionarios públicos derechistas.

²¹ Rayback, *op. cit.*, p. 392.

²² Miles-Brown, *op. cit.*, p. 470.

²³ *Ibid.*, p. 404.

La ley demandaba que todos y cada uno de los líderes del sindicato, desde el presidente de un sindicato internacional hasta el miembro local del consejo ejecutivo, llenaran una declaración jurada “rechazando a los miembros comunistas o proscribiendo la creencia comunista”. La falsificación de una declaración jurada estaba sujeta a “penas severas de 10 000 dólares de multa o diez años de prisión.” Incluso si un dirigente del sindicato no llenaba la obligada declaración de que no era comunista, todo el sindicato perdía su derecho a representar a los trabajadores en el contrato colectivo.²⁴ En caso de nuevas elecciones, o que fuera desafiado por el patrón o el sindicato adversario, su nombre no podía figurar en la cédulas de votación. Sin embargo, cuando los trabajadores estaban decididos a manter su sindicatos, se enfrentaron al procedimiento imposible de la primera votación «no sindicato» para impedir que el otro sindicato gane los derechos de representación, y luego recurriendo a la fuerza económica, principalmente a la acción huelguística, obligar a que el patrón otorgue el reconocimiento. Por tanto, cualquier dirigente que decidiera no firmar una declaración jurada parecía estar comprometiendo la propia existencia de su sindicato. Incluso donde los sindicatos no cumplieron el requisito porque efectuaron elecciones antes de que la nueva ley entrara en vigor, “la NLRB sintió que era necesario «realizar una investigación» sin certificación.”²⁵

De este modo la democracia sindical fue dañada por la ley, y a los trabajadores se les negó el derecho a elegir comunistas a los cargos directivos. La guerra fría contra el comunismo en el exterior llegó a ser un eslabón de la guerra fría contra el comunismo en casa. Pero más que el comunismo estaba el objetivo central. Una vez más C. E. Wilson de la General Electric, sin rodeos, puso en palabras lo que estaba siendo puesto en los hechos. Más de seis meses antes de que se aprobara la Ley Taft-Hartley,

²⁴ *Ibid.*, p. 545.

²⁵ *Ibid.*, p. 548.

el 14 de octubre de 1946, Wilson planteó la cuestión de manera directa con estas palabras: "El problema de los Estados Unidos puede ser resumido en dos palabras: «Rusia en el exterior, el movimiento obrero en el interior»."²⁶

Los líderes sindicales no estuvieron de acuerdo, desde luego, con tal encadenamiento. Si algo buscaban era probar lo contrario. Pero la conexión fue muy «lógica» una vez que la lógica de la guerra fría fue aceptada. Si era cierto que los Estados Unidos vivían bajo la amenaza militar soviética; si era cierto que había que hacer todo para preparar a la nación para una nueva guerra, posiblemente atómica, entonces cada huelga, cada paro en la producción, era *ipso facto* una ayuda al «enemigo».*

En otro sentido también el movimiento obrero se encerró en sí mismo. Una vez que aceptó el intercambio desigual de salarios más altos por precios y ganancias más elevadas, llegó a ser más difícil combatir la acusación de los patrones de que el aumento de salarios era el que había causado la inflación. Por consiguiente el movimiento obrero perdió gradualmente la buena reputación que había ganado durante los años de la depresión cuando luchaba contra las grandes empresas y defendía los mejores intereses de la gran mayoría del pueblo. De este modo, y mediante el apoyo a la guerra fría, el movimiento obrero perdió la habilidad para reunir la clase de apoyo masivo necesario para bloquear la aprobación de la Ley Taft-Hartley.

Incluso después de que el proyecto se convirtió en ley, el movimiento obrero todavía tenía los medios para hacerla ineficaz y forzar su derogación. Esto exigía la simple renuncia a firmar los juramentos de que no se era comunista aun si esto significaba un precedente «que favore-

²⁶ Boyers-Morais, *op. cit.*, p. 345.

* El periódico *Wall Street Journal* del 9 de abril de 1952 regañó a los "piadosos líderes (sindicales) antocomunistas" porque "realmente juegan —esperamos que involuntariamente— el juego de los rusos mediante la huelga o la amenaza de huelga".

ce» a la NLRB, una confianza más decidida en la propia fuerza económica del movimiento obrero y en un potencial golpe político. Si la mayor parte de los sindicatos industriales clave hubieran seguido ese curso, el gobierno y los patrones habrían retrocedido de inmediato.*

Pero esto estaba muy alejado de la mente de la mayor parte de los dirigentes sindicales. Fueron vigorosos en su condena de la Ley Taft-Hartley y elocuentes en sus promesas de organizar una lucha completa por derogarla. Pero cuando llegó la hora de cumplirla, la burocracia de la AFL la acató de inmediato; Reuther y los líderes de la UAW no se quedaron muy atrás; Murray y el sindicato metalúrgico primero se negaron a firmar y luego también capitularon. Sólo los sindicatos de la CIO dirigidos por la izquierda y por los progresistas, el sindicato de mineros y el de tipógrafos llevaron al cabo una lucha seria por conseguir la ineficacia de la ley.

En realidad, muchos líderes sindicales derechistas estaban dispuestos a aceptar las restricciones que imponía la nueva ley a cambio de su promesa de limpiar de izquierdistas las filas del movimiento obrero organizado. Una vez concluida la guerra, la cúspide del sindicalismo rápidamente perdió la combatividad que había adquirido en los tiempos difíciles de la década de 1930. Ahora estaban preparados para descansar, para renunciar a la difícil tarea de organizar a grandes masas que aún no estaban sindicalizadas, y para retozar en una cama blanda con los patrones. Los comunistas y otros obreros de izquierda y progresistas eran el principal obstáculo a la consumación armoniosa de este maridaje. Tenían que hacerlos a un lado, y los hicieron a un lado.

Utilizando la negativa de la izquierda a apoyar la guerra fría, el Plan Marshall para Europa, y la candidatura de Truman para reelegirlo en 1948 (la izquierda apoyó

* Como los trabajadores en Inglaterra que demostraron su oposición a la Ley de Relaciones Industriales impuesta por el gobierno conservador en 1972.

a Henry Wallace, candidato del Partido Progresista Independiente), los dirigentes de la cio expulsaron a once sindicatos dirigidos por izquierdistas y progresistas en los que había cerca de 700 000 trabajadores.

En los sindicatos bajo liderazgos de derecha, la limpia empezó por aquéllos que se rehusaron a cumplir con la disposición de la Ley Taft-Hartley de firmar el juramento de que no se era comunista, aunque en muchos casos los trabajadores de izquierda renunciaron a sus cargos voluntariamente para evitar que peligrara la posición negociadora de sus sindicatos.

El asunto no paró ahí. Aprovechando la histeria anti-comunista del momento, los sindicatos dirigidos por conservadores reformaron sus estatutos a fin de impedir a los comunistas el derecho a ser miembros de la organización, y algunos se apresuraron a invadir los terrenos de los sindicatos progresistas. El más grande y el más importante de estos sindicatos fue el de los electricistas. Los líderes de la cio trataron de destruir a este sindicato primero mediante la división interna y luego mediante el establecimiento de un sindicato paralelo en la industria. Esta empresa fue considerada tan importante por el gobierno de Washington y los líderes de la cio que el mensaje del Presidente Truman a la convención de la cio aludía a ello e instaba a respaldar la labor divisionista.²⁷

*Dos meses más tarde, James Carey, el líder escogido del nuevo sindicato sin autoridad y representatividad, permutó las alianzas. "En la última guerra —dijo— nos unimos con los comunistas para luchar con los fascistas, en otra guerra nos uniremos a los fascistas para derrotar a los comunistas."*²⁸

²⁷ Un historiador del movimiento obrero caracterizó esta acción como "rara en la historia de la presidencia". Ronald Radosh, *American Labor and United States foreign policy*, Random House, N. Y., 1970, pp. 21-26.

²⁸ *New York Herald Tribune*, 29 de enero de 1950.

La caza de brujas

Por consiguiente fueron eliminados de los consejos obreros casi toda una generación de sus luchadores más combativos y dedicados. La historia del movimiento obrero demuestra que cada avance está ligado a los esfuerzos de los precursores, a la previsión y al autosacrificio de los obreros con conciencia de clase. Éstos ven las diarias escaramuzas dentro del amplio contexto social de un conflicto de clases más grande, reconociendo que las victorias se ganan sólo mediante el combate, y que la organización militante, la unidad y la conciencia de clase son ingrediente decisivos del triunfo.

En la turbulenta década de 1930 muchos comunistas surgieron como los líderes naturales de los trabajadores. Muchos antes de que naciera la cio, probaron con el ejemplo que el sindicalismo industrial era una idea cuyo día finalmente había llegado. La primera huelga nacional de los trabajadores del acero ocurrió en 1919 y fue dirigida por William Z. Foster, quien posteriormente llegó a ser comunista y líder del Partido Comunista. En la década de 1920, frente al adormecimiento, la corrupción y la hostilidad abierta a la idea del sindicalismo de industria por parte de los líderes de la cio, los comunistas ayudaron a formar la Liga Sindical de la Educación y luego la Liga de Sindicatos Unidos, buscando unir a los trabajadores militantes de base para el cambio que habría de venir.

En tanto que muy recientemente llegó a ser muy elegante minimizar el papel de los comunistas en la década de 1930, quienes escribieron sobre aquél periodo en que se endureciera por completo el hielo de la guerra fría, aun cuando estuvieron en oposición al comunismo, han dicho algo completamente diferente. En un libro publicado en 1954, *Six upon the World (Seis en el mundo)*, Paul F. Douglas examina el gran papel de William Z. Foster. En su opinión, Foster fue uno de los seis hombres que forma-

ron y dejaron una huella perdurable en la experiencia obrera norteamericana. El autor señala que incluso antes de que existiera la CIO, los comunistas, en el movimiento obrero, "presionaron con sus líneas teóricas y prácticas para que avanzara el sindicalismo industrial." Narra que dentro de la fábrica de Ford "un pequeño grupo de militantes comunistas había organizado a los trabajadores del automóvil, de la construcción de aviones y vehículos de Norteamérica. Como fue una operación clandestina entre los trabajadores de la Ford,* estaba íntimamente relacionada con William Z. Foster, el militante que abogaba por el sindicalismo industrial, *El Obrero de la Ford*, una hoja pequeña pero picante, que valía un centavo de dólar y era editada por este grupo, primero fue distribuida a las puertas de la planta de la Ford, y luego fue difundida por canales subterráneos a la base."²⁹

Los comunistas ayudaron a iniciar y dirigir los movimientos por el seguro de desempleo, pensiones a los ancianos, ayuda a los granjeros pobres y por otros tipos de legislación progresista. Estuvieron al frente de la lucha por la igualdad completa del negro, en un momento en que esta demanda era mucho menos popular que hoy. El director de Relaciones Públicas de la Asociación Nacional para el Avance de la Gente de Color, rindió tributo, de mala gana, al papel de los comunistas en esta lucha. Escribió a finales de la década de 1940 lo siguiente:

Es un hecho que los comunistas, por lo general, han luchado por el reconocimiento de los derechos plenos del negro. Han realizado esta lucha mediante sus propias organizaciones y al través de aquellas organizaciones en las que ellos tienen influencia. Han empujado

* Tenía que ser clandestina porque los sindicatos estaban prohibidos.

²⁹ Paul F. Douglas, *Six upon the world*. Little, Brown & Co., Boston, 1954.

al negro al frente del trabajo del partido. De un modo firme lo han lanzado como candidato del partido a los puestos públicos. Han dramatizado su problema. En defensa del negro se han arriesgado al ostracismo social y a la violencia física. Han desafiado la hipocresía norteamericana con el fervor, si no el gran principio, de los abolicionistas. En todo esto han desempeñado una función vital como un irritante de la conciencia norteamericana.³⁰

Otro libro escrito en el mismo periodo dio crédito a los comunistas por su habilidad para atraer a la cio a los trabajadores negros. El autor afirma: "probablemente los dirigentes de aquella organización no le habrían dado mucha atención al asunto ni hubieran desarrollado programas específicos de no ser por el acicate de los elementos comunista... los comunistas sirvieron como aguijón".³¹

Igualmente en la lucha contra el fascismo los comunistas no iban a la zaga. Los comunistas norteamericanos ayudaron a formar la Brigada Abraham Lincoln que luchó en defensa de la República Española. Entre los 1 500 jóvenes que dieron sus vidas y fueron sepultados en suelo español hay un gran porcentaje de comunistas.

Ahora muchos reconocen, incluso quienes participaron en las purgas de la era de McCarthy, que la expulsión de los comunistas y de sus aliados de izquierda y progresistas estropeó al movimiento sindical. Un exfuncionario de la UAW, aún vehemente anticomunista hace unos cuantos años, señaló lo siguiente:

Creo que cometimos un gran error cuando echamos a patadas de la cio a los comunistas, y, como ustedes saben, fui uno de aquellos que lucharon en forma muy bel-

³⁰ Henry Lee Moon, *Balance of power: The negro vote*. Doubleday & Co., N. Y., 1948.

³¹ Wilson Record, *The negro and the Communist Party*. Univ. of North Carolina Press, Chapel Hill, 1951.

gerante por echarlos... Y cuando lo hicimos, realmente arrojamos al niño junto con el agua, porque establecimos un modelo de conformismo, establecimos un modelo de sumisión; establecimos un modelo que se niega a romper con el modo tradicional de pensar... Es por eso que no podemos exaltar lo que ocurre en la convención de la UAW llamándolo «debate». Las cuestiones políticas no son debatidas en la convención de la UAW. Se están examinando cuestiones administrativas y problemas legislativos del sindicato. No hay examen de las cuestiones de política exterior o incluso de cuestiones de la política doméstica.³²

Es cierto, y la UAW no es de ninguna manera el peor ejemplo de esto. La expulsión de la izquierda de las filas de la CIO condujo a su castración, a la desaparición de aquellos rasgos de militancia y vitalidad que la distinguieron del decrepito negocio sindicalista que practicaba la alta jerarquía de la AFL.

³² Paul Jacobs, *Labor looks at labor, some members of the United Auto workers undertake a self-examination*, Centro para el Estudio de las Instituciones Democráticas, el Fondo para la República, 1963, pp. 13-14.

3: LAS EXPULSIONES DE LA CIO

Desde que la izquierda fue expulsada de la CIO en la década de 1950, las opiniones se han dividido respecto de si este episodio particular en la historia del movimiento obrero pudo haberse evitado. Algunos creen que pudo, y que la izquierda es responsable de su posterior desmembramiento y casi aniquilación. Dos puntos de vista opuestos han sido expresados.

El primero sostiene que la izquierda no debió entrar a una batalla sobre cuestiones condenadas a la derrota. No podía detener la guerra fría, evitar la guerra caliente de Corea, cambiar el clima de represión macartista, o provocar una diferencia fundamental en el resultado final, en 1948, de la candidatura de Henry Wallace por un tercer partido. Al levantar el guante de estas cuestiones, se afirma, la izquierda sólo consiguió que la hostilizaran; debió haber mantenido su fuego y guardado su pólvora seca para un día distinto y mejor.

Una segunda línea crítica proviene de aquellos que creen que la izquierda fue derrotada debido a que no fue bastante combativa en la defensa de las demandas de los trabajadores. Señalan el apoyo de la izquierda a no realizar huelgas durante la guerra, pretendiendo que esto trajo como resultado las derrotas posteriores. Otras voces van más lejos: dicen que la izquierda nunca debió haberse unido a la edificación de la CIO, sino que debió haber construido sus propios sindicatos «revolucionarios».

El argumento de que la izquierda no debió luchar por su perspectiva realmente dice que la izquierda debió haber-

se mantenido a salvo dejando de ser izquierda. Muchos sindicatos oficiales recurrieron a este recurso sin peligro. Pero en la atmósfera del tiempo de la guerra fría la neutralidad también era tratada como «subversión», e incluso de un modo más siniestro. La presión implacable era por la conformidad plena. La mayoría de los que pensaron que podían situarse fuera de la batalla terminaron en el otro lado.

¿Quién puede decir que aquellos que lucharon denodadamente lo hicieron en vano? ¿Qué habría pasado si no hubiera habido oposición al intento rabioso de una guerra nuclear «preventiva» contra la Unión Soviética? Algunos dicen que la izquierda, particularmente los comunistas, exageraron el peligro de guerra. Posiblemente. Pero Corea y Vietnam parecerían validar semejante «exageración». Hubo un momento durante la guerra de Corea en que las fuerzas militares norteamericanas estuvieron a un pelo de cruzar el río Yulu para entrar en China. Si el general Douglas MacArthur, el comandante de las tropas de los EUA en Corea, hubiera llevado a cabo tal cruce se hubiera realizado una confrontación más grande, posiblemente nuclear, con los países socialistas. Si el presidente Truman detuvo la orden de MacArthur, e incluso lo destituyó, debe atribuirse en parte a la creciente oposición a la aventura militar en Corea y al gran temor de una acción nuclear. La campaña presidencial de Henry Wallace en 1948 tuvo, por tanto, el gran mérito de forzar un debate público sobre la guerra y la paz. Obligó a Truman a modificar su posición respecto de muchas cuestiones en el curso de su propia campaña electoral, buscando demagógicamente de ese modo que millones de votos no se fueran hacia el tercer partido que postulaba a Henry Wallace.

Aquellos que creen que la división en la CIO pudo haberla evitado la izquierda «rechazando al toro», olvidan la atmósfera del momento y los propósitos centrales de las clases dominantes. Éstos eran: hacer que retrocedieran las tendencias democráticas puestas en acción por la flujo

popular de la década de 1930 y por la derrota de las potencias fascistas durante la guerra; poner al movimiento obrero «en su lugar», especialmente a los combativos sindicatos industriales; conseguir que la nación aceptara la guerra fría y la inevitabilidad de una guerra caliente con la Unión Soviética; ganar aceptación para la idea de un presupuesto militar cada vez mayor y vender la idea de que «el modo de vida norteamericano» es supuestamente superior a los otros, dando al imperialismo de los Estados Unidos la justificación moral para intervenir en los asuntos de otros pueblos cuando lo considerara necesario.*

La división en la cio fue parte de una estrategia más amplia dirigida a escindir el movimiento obrero mundial a lo largo de la guerra fría. Dificilmente puede considerarse un accidente: sólo mediaron unas cuantas semanas entre la expulsión de los sindicatos progresistas de la cio y la división que se provocó en la Federación Sindical Mundial. Esta federación había sido formada en 1945 —contó con la cooperación entusiasta de la cio— para unir a los sindicatos de 52 países con 64 millones de miembros. Incapaces de expulsar a la izquierda de la Federación Sindical Mundial, los sindicatos derechistas, con los líderes de la cio y AFL jugando el papel principal, formaron una contrafederación: la Confederación

* “Recuerdo como cambió la atmósfera en tres, cuatro semanas. Una delegación de dirigentes de la cio encabezada por James Carey regresó de un viaje a la Unión Soviética y publicó un informe. No decían que era el paraíso de los trabajadores pero lo representaban como un país donde se estaba haciendo algo por el pueblo. Tuvieron algunas palabras de elogio para los sindicatos de allá. Distribuimos el informe en las reuniones de nuestro sindicato local. Y luego, un mes más tarde, tuvimos un banquete y Van Bittner del sindicato metalúrgico se levantó y atacó a la Unión Soviética y todos los dieron la mano. El clima había cambiado de la noche a la mañana. Esto fue en 1948, cuando Henry Wallace jugaba para presidente.” Mario Manzardo, en *Rank and File*, editado por Alice y Staughton Lynd, Beacon Press, 1973, pp. 145-6.

Internacional de Organizaciones Sindicales Libres. Divisiones similares tuvieron lugar en Francia e Italia.

De cara a estos hechos, es difícil creer que una división pudo haber sido evitada en la CIO, con excepción de la rendición completa a la histeria de la guerra fría. La división en la CIO no fue provocada por los comunistas o la izquierda progresista. Al contrario: se empeñaron en evitarla. Cuando en 1946 en la convención de la CIO en Atlantic City se introdujo una resolución en la que se expresaba “disgusto y rechazo” por la interferencia del llamado Partido Comunista en los asuntos de la CIO, la izquierda, incluyendo a los comunistas, votaron en favor de esa resolución en interés de la unidad. Fue un serio error: esto sólo alimentó la arrogancia derechista.

Escribiendo acerca de este periodo en su importante autobiografía, *Labor Radical*, Len De Caux, el director del periódico *CIO News*, que también llegó a ser una víctima de las purgas anticomunistas, afirma:

Había algún método para aplacar a las izquierdas. Tenían que retroceder bajo la amenaza de una derrota. Para mantener la unidad de una CIO relativamente progresista, continuaron haciendo concesiones como las habían hecho desde que se fundó la CIO. Le daban mucha importancia al *status* de ellos y de sus sindicatos en la CIO. Una cosa fue cierta: ¡las izquierdas no empezaron! Toda la agresión vino de la derecha. La izquierda hizo concesiones, compromisos, incluso virajes. Para romper la unidad, la derecha tenía que hacerlo.¹

La represión de la guerra fría

Dentro del movimiento obrero el anticomunismo no triunfa sólo por sus propios esfuerzos. Todos los medios

¹ Len De Caux, *Labor radical*. Beacon Press, Boston, 1970, p. 475.

de que dispone la clase dominante fueron arrojados dentro de la división. La Ley Taft-Hartley, como hemos visto, convirtió en crimen el ser comunista —o la sospecha de serlo— para mantener el sindicalismo oficial. En la cima de esto, la Ley McCarran de 1950 —reformada en 1954 y bautizada como «Ley de Control Comunista» Butler— exigía el registro de todos los comunistas. Estipulaba que los sindicatos acusados de ayudar a los llamados frentes comunistas serían llevados ante el Consejo de Control de Actividades Subversivas, y si se encontraba que había «comunistas infiltrados» perderían todos los derechos a ser representados ante el Consejo Nacional de Relaciones Laborales.

Además, el Comité de Actividades Antinorteamericanas de la cámara de diputados consiguió que se pagara a delatores que leían largas listas de nombres que tenían en sus registros, instigando de esta manera la persecución de miles. Diez famosos guionistas y directores de cine, y otros destacados ciudadanos ligados al movimiento de ayuda a los refugiados antifascistas españoles, fueron enviados a la cárcel por negarse a cooperar con los cazadores de brujas. El FBI trabajó muy de cerca con los patrones para despedir a militantes obreros; muchos fueron absueltos al ampararse en la quinta enmienda de la Constitución cuando les preguntaban si eran miembros del Partido Comunista, y las cortes mantuvieron la absolución; pero un ejército de asesinos compuesto por hombres robustos se encargaba de arrojar de las fábricas y de los locales sindicales a los militantes obreros; once de los principales líderes del Partido Comunista estuvieron muchos años en prisión, y 140 comunistas fueron procesados durante la represión. Lo más vergonzoso de todo fue que Julius y Ethel Rosenberg pagaron con sus vidas y Morton Sobell se pasó 18 años en prisión, sólo porque el gobierno necesitaba un caso de espionaje —aunque fuera fraudulento— para atizar la histeria anticomunista.²

² F. S. O'Brien, *Labor History*, verano de 1968. También

El motivo conciente detrás de todo esto se expresó en un comentario que apareció en la revista *US New and World Report* del 17 de febrero de 1950. "Es fácil crear el temor a la guerra —decía—, y es un seguro productor de dinero para más armas..." Y precisamente en vísperas de que estalara la guerra de Corea, en la revista se elucidó el tema de manera más amplia:

Los planificadores del gobierno se figuran que han encontrado la fórmula mágica para que los buenos tiempos casi no terminen. Ahora se están empezando a preguntar si no habría, después de todo, algún movimiento perpetuo... La guerra fría es el catalizador. La guerra fría es una bomba automática que succiona fondos públicos. Abres la llave y el público clama por más gasto en armamento... La exigencia de la guerra fría, si se explota plenamente, es casi ilimitada.³

Estos pensamientos encontraron también su reflejo en el interior del movimiento obrero. Los trabajadores recordaron que la gran depresión terminó sólo cuando comenzó la guerra. Con la demanda de más armas muchos vieron la seguridad en el empleo y la prosperidad. Y una burocracia sindical que había sido comprada por el capital se apartó del camino obrero para apoyar a los militares y sobrepasar a otros en el griterío chovinista y anticomunista.

Por tanto las expulsiones de los sindicatos progresistas de la cio no se originaron en normales diferencias ideológicas o tácticas donde un lado gana o pierde sin romper la unidad orgánica del movimiento. Fue el producto de una campaña de represión en la que el gobierno, los patrones,

ver John J. Abt, "The Cold War, The Supreme Court and Political Liberty in the United States", en *Review of Contemporary Law*, publicación de la Asociación Internacional de Abogados Demócratas.

³ *US News and World Report*, citado por Boyer-Morais, *op. cit.*, p. 239.

los dirigentes obreros corruptos y todos los medios de difusión estuvieron envueltos. "Debido a esta hostilidad del gobierno, los negocios y los sindicatos —observa un historiador del movimiento obrero—, no es sorprendente que los sindicatos expulsados tuvieran dificultades y que muchos desaparecieran rápidamente". Lo que es más sorprendente para él, es que unos cuantos sobrevivieran " y que de éstos, dos se hayan mantenido fuertes e impermeables a los ataques exteriores."⁴

El compromiso de no hacer huelgas durante la guerra

Aquellos que sostienen que los comunistas y otras fuerzas de izquierda y progresistas perdieron la batalla en la cio debido a que dejaron de ser combativos, generalmente inician su crítica señalando el compromiso adquirido de no hacer huelgas durante la Segunda Guerra Mundial. Creen que este compromiso sirvió para anular a la izquierda.

Están equivocados. Ganar la guerra era un propósito que correspondía a los intereses del pueblo de los Estados Unidos como también al de los pueblos del resto del mundo. Muchos países estaban ya bajo la bota fascista. Si las potencias fascistas hubieran conseguido destruir a la Unión Soviética andando el tiempo, los fascistas habrían devorado también este hemisferio. El arrollador movimiento democrático y revolucionario mundial que siguió a la guerra —y que continúa hasta nuestros días— no habría sido posible si el fascismo alemán y japonés sale victorioso.

La guerra creó una complicada situación política en los Estados Unidos. Por sus propios intereses imperialistas, las clases dominantes buscaron la derrota de sus rivales fascistas. Para conseguirlo estaban obligadas a entrar, durante la guerra, en alianza con la Unión Soviética, y es-

⁴ F. S. Obrien, *op. cit.*

peraban al mismo tiempo que de algún modo la guerra finalizaría sin que la influencia soviética se fortaleciera o sin que triunfaran sus armas.⁵ Por consiguiente era importante para los trabajadores de los EUA arrojar todo su peso tras el esfuerzo de guerra para aplastar a las potencias fascistas. De ninguna manera el resultado de la guerra era seguro.

No fue esta la primera vez en la historia de los EUA en la que se da una identidad temporal de intereses entre clases sociales antagónicas. En la guerra de independencia norteamericana, mecánicos y granjeros pobres se unieron con sectores de gente acomodada y propietarios para expulsar al opresor británico. Incluso la situación fue más parecida durante la guerra civil. Los trabajadores de aquel momento se encontraron con un dilema: derrotar la insurrección de los propietarios de esclavos del sur exigía luchar al lado de sus propios explotadores, los industriales del norte. Con todo, muchos trabajadores entendieron que una victoria para los confederados del sur extendería el sistema de trabajo esclavo, con lo cual drásticamente descendería el precio de su fuerza de trabajo.

Los trabajadores ingleses estaban incluso en una situación más difícil. La guerra civil en los Estados Unidos significó para ellos desempleo masivo y hambre. Las fábricas textiles tuvieron que cerrar debido a que el algodón del sur no llegaba a las costas inglesas. Pero los trabajadores ingleses no se unieron a los propietarios de las fábricas que clamaban la intervención militar contra el norte. Se mantuvieron firmemente en oposición a los estados esclavos y a la esclavitud. Supieron distinguir entre:

⁵ Harry Truman expresó este punto de vista muy claramente. Un día después de la invasión nazi a la Unión Soviética, y cinco meses antes del ataque japonés a Pearl Harbor, Truman declaró: "Si vemos que Alemania está ganando debemos ayudar a Rusia y si Rusia está ganando debemos ayudar a Alemania". *New York Times*, 24 de junio de 1941.

los intereses fundamentales a largo plazo y los superficiales del momento.

La expulsión de la izquierda de la CIO no fue motivada por su apoyo a que no se realizaran huelgas durante la guerra. La mayor parte de los sindicatos apoyaron el compromiso, como la CIO en su conjunto. Como un participante activo en la lucha dentro del Sindicato Nacional Marítimo señaló: "la campaña anticomunista fue dirigida durante un periodo en el que los comunistas apoyaron combativas acciones de huelga y con una política independiente. Naturalmente esto les creó muchos enemigos tanto dentro como fuera del movimiento obrero."⁶ Debido a esta acción militante fueron expulsados.

Errores, desde luego, los hubo. Son inevitables en cualquier gran empresa, aunque muchos pudieron y debieron haber sido evitados. Algunas veces el compromiso de no hacer huelgas fue aplicado mecánicamente, sin tener en cuenta las circunstancias específicas y si las contramedidas habían sido lo suficiente exitosas para detener al patrón que abusaba del compromiso. Fueron errores que se cometieron al aplicar una política generalmente correcta. Pero muy diferente al error cometido en la primera etapa del esfuerzo de guerra, fue el de que los comunistas comenzaron a creer que el compromiso de hacer huelgas sería aplicable también en el periodo de posguerra. Esta suposición errónea provino de una estimación revisionista del capitalismo de los EUA: se consideró que de algún modo perdió su naturaleza predatoria por su participación en la guerra contra las potencias fascistas. Fue un nocivo y costoso error. Ayudó a alimentar ilusiones acerca del carácter progresivo del capitalismo norteamericano y a que se fracasara en lo que respecta a la preparación de los trabajadores en los cambios inevitables que vendrían

⁶ James R. Prickett, "The Ambiguities of Anticomunism", en *Autocracy and insurgency in organized labor*, editado por Burton Hall. Transaction Books, New Brunswick, N. J., 1972, p. 246.

tanto en la clase como en las relaciones del movimiento obrero con el fin de la guerra.

El apoyo de la izquierda a la CIO

Es un punto de vista muy en boga el que sostiene que los comunistas y otras fuerzas de izquierda cometieron un error al prestar su ayuda a la construcción de la CIO. Así lo consideran varios historiadores de la nueva izquierda, quienes creen que el apoyo a la CIO *fue* una ayuda que sirvió para que realizaran los planes de lo que ellos llaman «liberalismo corporativo». Estos historiadores creen que los grandes avances del sindicalismo industrial en la década de 1930 se debieron menos a la insurgencia de los obreros y más a los objetivos concientes de una “dirección corporativa sofisticada”, la cual reconocía la necesidad de un sindicalismo industrial como la mejor vía para integrar a los trabajadores dentro del sistema.⁷ De aquí surge la conclusión de que los comunistas y otros radicales, que jugaron un papel muy importante al ayudar a organizar los nuevos sindicatos, “inconcientemente llegaron a ser los aliados de aquéllos que estaban interesados en insertar al movimiento obrero en la estructura corporativa.”⁸ En otras palabras, estaban haciendo lo que las grandes compañías querían.

Pero si ganar el derecho a la organización industrial era sólo cuestión de empujar una puerta ya entreabierta, es difícil explicar las décadas de lucha y sacrificio sangrientos, la gran cantidad de vidas perdidas en los piquetes de huelga, los esfuerzos de la General Motors Corporation por romper la huelga de sentados en 1937, o la necesidad de que esa huelga estuviera en primer lugar.

⁷ Ver Ronald Radosh, “Corporate Ideology of American Labor”, en *Fornew America*, editores: James Weinstein y David W. Eakins. Random House, N. Y., 1970, pp. 125-151.

⁸ *Ibid.*, p. 151.

Es cierto, desde luego, que cuando los grandes empresarios aceptaron finalmente el sindicalismo industrial, lo hicieron así para favorecer sus propios intereses de clase; desde luego que no lo hicieron porque de repente se hayan convertido en gente bondadosa o tonta. Ellos buscaron integrar a los trabajadores de un modo más firme dentro de su sistema haciéndoles concesiones. Pero este es un peligro inherente al triunfo de cada reforma importante.

Algunos de aquellos que sostienen que fue un error para la izquierda ayudar a la edificación de la cio argumentan que en su lugar debió construirse «una central revolucionaria». Hay algo erróneo en esta lógica. Si los trabajadores eran incapaces de alcanzar mediante sus propios esfuerzos el sindicalismo industrial, ¿tenían que esperar a que se los concedieran «los liberales corporativos», ¿por cuál esfuerzo de la imaginación habrían conseguido la construcción la llamada central revolucionaria?

Hay una razón importante que explica por qué la izquierda se unió con hombres como John L. Lewis, Phillip Murray, Sidney Hillman y otros, aun cuando estos hombres creían en el capitalismo y con frecuencia practicaban la política de colaboración de clases en sus propios sindicatos. Esta unidad era esencial debido a que esas fuerzas centristas del movimiento obrero comprendieron la necesidad de organizar a los no organizados dentro de sindicatos industriales, estaban dispuestos a trabajar junto con los comunistas para conseguir tal propósito y porque la izquierda no podía realizar toda la tarea ella sola. Los resultados de esta unidad produjeron la campaña organizativa más grande y más exitosa en la historia del movimiento obrero.

Cierto, las esperanzas de que el nuevo sindicalismo industrial se convertiría en el bastión del sindicalismo radical, con conciencia de clase, no se materializó. Aunque se ganó algo muy importante: de apenas 3 millones de trabajadores organizados en 1932, el movimiento obrero ha crecido para abarcar a más de 20 millones de trabajado-

res en la actualidad. Una gran proporción de éstos labo-
ran en las industrias de producción masiva. Esto es algo
sin precedente. Cuando llegue un nuevo flujo —como el
que vendrá— se iniciará en el punto en donde quedó
el viejo ascenso.

*Los problemas de la unidad de la izquierda
y el centro*

Sin la unidad de las fuerzas de izquierda y del centro no se habrían organizado los sindicatos en las industrias de producción masiva. Pero el matrimonio fue por conveniencia y necesidad, no un acuerdo ideológico o político de largo alcance. El modo dictatorial como Lewis dirigía el sindicato de mineros no era el método que la izquierda buscaba para construir los sindicatos en los que influía. La política de Hillman de una estrecha colaboración con los patrones en la industria que confeccionaba ropa para hombre, estaba muy lejos de la política y de la práctica de lucha de clases combativa de la izquierda. Y las diferencias de perspectivas eran básicas.

Bajo tales circunstancias era esencial para la izquierda mantener su propia identidad, perseguir y defender sus propias políticas, y discutir abierta y francamente con quienes se estaba en desacuerdo, al mismo tiempo que se mantenía la unidad de la alianza en torno a los objetivos convenidos. Sin embargo se desarrolló una tendencia, por parte de los comunistas y otras fuerzas de izquierda, a pasar por alto los puntos en desacuerdo y destacar sólo aquéllos en que había acuerdo. En nombre de la unidad la izquierda, frecuentemente, renunció a sus posiciones independientes sin hacerlas, incluso, del conocimiento público. Sólo elevando la comprensión de clase de los trabajadores y mostrándoles la diferencia entre los enfoques clasistas y los de la colaboración de clases, podía ejercerse suficiente presión de masas para mantener la unidad frente a las cambiantes condiciones objetivas.

Al examinar los errores que se cometieron en la organización del sindicato metalúrgico, Gus Hall, uno de los fundadores de dicho sindicato, y quien más tarde llegó a ser secretario general del Partido Comunista, escribió en septiembre de 1949:

Nuestra debilidad no consistió en que colaboráramos con los actuales líderes sindicales, sino en que mientras lo hacíamos no expusimos y criticamos las políticas traidoras y de colaboración de clases de esos líderes. Nuestro principal esfuerzo debió haber sido dirigido hacia la organización de un movimiento combativo en la base, activando y uniendo a los afiliados alrededor de un programa de acción progresiva. Desafortunadamente este no fue el caso en todo momento.⁹

Los intentos por corregir tales errores algunas veces trajeron resultados opuestos, especialmente en los momentos de crisis. Así, los comunistas, algunas veces, presionaban a los líderes obreros a que tomaran actitudes públicas que los miembros de base no entendían y no estaban preparados para apoyar. Con frecuencia era fácil conseguir que se adoptara una buena resolución en una reunión sindical, especialmente cuando la dirección la proponía, pero el contenido no siempre correspondía al nivel de comprensión de los afiliados. Como consecuencia, a veces había consideraciones exageradas de lo que era posible y no se hacían esfuerzos suficientes para realmente educar a los miembros de base en los temas esenciales involucrados.

Otro error de muchos comunistas fue el de no declararse orgullosa y abiertamente como tales. Poco comunistas pudieron ser electos como dirigentes sindicales, al menos temporalmente, pues el aire había sido limpiado de mentiras, calumnias, sospechas y malentendidos que el enemigo di-

⁹ Gus Hall, *Political Affairs*, septiembre de 1949.

fundía asiduamente. Pero tal rumbo no era posible en todas partes, porque los comunistas aún eran despedidos del trabajo, y toda la cio era acusada de ser «comunista». Por tanto, uno tenía que ser cuidadoso para no hacerle el juego a los enemigos de la cio llevándole agua a su molino. Pero, en retrospectiva, la falta de lucha más vigorosa por los derechos plenos de los comunistas para actuar abiertamente en todos los niveles del movimiento obrero, sobre las mismas bases de los otros, fue un error. Más tarde, en los años de la guerra fría, los cazadores de brujas hicieron aparecer a los comunistas, quienes ocupaban puestos importantes en el edificio de los nuevos sindicatos, como a cierta clase de invasores e «infiltrados» en ellos.

La aceptación acrítica por parte de la izquierda del sistema de pago de cuotas sindicales consistente en la retención de éstas por el patrón, quien luego las entregaba al sindicato, fue un error.* El sistema de «check-off» se originó en los campos mineros cuando a los trabajadores se les pagaba con vales de la compañía debido a que las casas donde vivían y las tiendas donde compraban pertenecían a la compañía. Cuando John L. Lewis trajo este método a la cio, pareció un modo ideal de consolidar a los nuevos sindicatos, que garantizaba el pago completo y regular de las cuotas sin tener que llevar al cabo la ardua tarea de recoger las cuotas trabajador por trabajador y mes tras mes. Y esto ciertamente ayudó a liberar fuerzas de la central para destinarlas a organizar obreros en nuevas fábricas y territorios.

Pero en nuestra opinión —y conocemos mucha gente buena de la izquierda en desacuerdo con nosotros— se pagó un precio muy alto por este «servicio». Permitió a los dirigentes desatender a la base, y los trabajadores dejaron de utilizar una palanca que les permitía ejercer in-

* En la jerga sindical norteamericana este sistema se denomina «check-off», para simplificar usaremos este término [N. del T.].

fluencia sobre los líderes. Como a la mayor parte de las grandes empresas se les pidió que enviaran las cuotas a la sede central del sindicato, ello también ayudó a que la alta burocracia se atrincherara con un látigo financiero ante los dirigentes regionales y locales. Al utilizar a las grandes empresas para dar lugar a una rápida consolidación de los nuevos sindicatos se produjo con esto una rápida consolidación de nuevas burocracias.

La falta de un sistema de «check-off» no convierte al sindicato automáticamente en más democrático. En la organización de sindicatos gremiales, en los que los trabajadores cambiaban de lugar frecuentemente, no se empleó el método de «check-off». Las cuotas se recogían cada mes directamente a cada trabajador. Ello no hizo a estos organismos más democráticos, aunque en muchos aspectos los sindicatos gremiales locales tenían más autonomía que los sindicatos industriales locales. En los gremios tuvieron que pasar varias generaciones para que se consolidaran las burocracias; en los sindicatos industriales el sistema «check-off» ayudó a que esta consolidación se realizara de la noche a la mañana.

No sugerimos que los sindicatos que adoptaron el sistema de «check-off» ahora deben renunciar a él. Es un método eficiente de recoger las cuotas de todos los trabajadores. Pero esta eficiencia puede ser positiva sólo cuando se reconoce su lado negativo y se toman medidas para establecer un contacto más íntimo y directo con los miembros de base del sindicato.

Un ejemplo sería suficiente para mostrar cómo los patrones reconocieron concientemente que el sistema de «check-off» puede ser utilizado para fortalecer a la alta burocracia en contra de los dirigentes inferiores del sindicato. En 1956, durante las negociaciones para la contratación entre la Asociación Internacional de Estibadores y los propietarios de barcos de la costa este, los patrones ofrecieron el sistema de «check-off» como un medio para fortalecer el control de la Asociación Internacional sobre

las secciones locales de los sindicatos. Un libro de Vernon H. Jensen, *Strike on the waterfront: The port of New York* describe este incidente:

Debido a que éstas (las secciones locales de los sindicatos) enviaban las cuotas de un modo irregular y sólo lo correspondiente a una parte de los miembros reales, la sede de la Asociación Internacional de Estibadores estaba siempre corta de fondos. Si los cuatro dólares mensuales de cuotas se enviaran a la Internacional mediante el sistema de «chek-off», la Internacional retroalimentaría a las locales y así ganaría más control. Así razonaron los patrones. Ellos no contaban con la astucia de los líderes locales, quienes urdieron un arreglo único. En lugar del sistema de cuotas de «check-off» de cuatro dólares mensuales, dejaron el viejo sistema intacto (mediante el cual la local recogía las cuotas y suministraba un sistema «check-off» adicional de un centavo de dólar la hora, reformando la constitución de la Asociación Internacional de Estibadores para permitirlo.¹⁰

En este sindicato, los jefes locales, algunos de ellos no menos deshonestos que los de la Internacional, querían mantener sus manos dentro de la caja de cuotas. Pero es importante observar que en un sindicato en el que la turbulencia de la base y las huelgas locas son endémicas, los patrones ven el sistema de «check-off» como una manera de fortalecer el control de la alta burocracia.

Valoración histórica

A pesar de los errores que se cometieron éstos no fueron la causa de la división ocurrida en la CIO y del debili-

¹⁰ Veron H. Jensen, *Strike on the waterfront: The port of New York*. Cornell Univ. Press, Ithaca, N. Y., 1974, p. 212.

tamiento general de la izquierda en el movimiento obrero. Evitar los errores habría impedido algunas pérdidas, pero no la anulación de la tendencia. Los comunistas y otras fuerzas de izquierda no eran lo suficientemente fuertes para que sus esfuerzos unitarios triunfaran sobre las clases dominantes capitalistas, mucho muy poderosas, y sus lacayos en el movimiento obrero en un momento en que habían cambiado las condiciones políticas y económicas y la confusión y las ilusiones eran abundantes entre los trabajadores. Era imposible para la izquierda descansar en una conciencia de clase que aún no existía en la clase obrera. Incluso en Francia e Italia, donde los trabajadores tenían conciencia de clase y donde los partidos comunistas tenían influencia y seguidores, fue imposible impedir que el movimiento obrero se dividiera. Sólo ahora esas divisiones son curadas gradualmente.

Los comunistas y la izquierda, en general, muy bien pueden estar orgullosos del papel que jugaron en la históricas luchas de las décadas de 1930 y 1940; y de su negativa a prosternarse ante los cazadores de brujas de la década de 1950. En la organización de los sindicatos industriales, en la lucha de los desempleados, los granjeros y la juventud; en la lucha por la igualdad de los negros y los derechos de todas las minorías, impulsaron los intereses de clase y las condiciones económicas de los trabajadores de una manera única en la historia radical y socialista de los Estados Unidos. Mediante estas acciones dejaron una huella imborrable en un periodo histórico, ayudaron a que se realizaran muchas reformas progresivas del Nuevo Trato, ayudaron a crear un poderoso movimiento social que cambió el clima de su tiempo y la vida de millones, enriqueciéndoles y ayudándoles a que se vieran ellos mismos no sólo como objetos y víctimas de la historia, sino también como sus creadores. *

Hasta cierto punto estos modelos del pasado repercuten en el futuro. El movimiento de la clase obrera nunca avanza firme y consistentemente hacia adelante. Algunas

veces es lento, incluso se detiene y retrocede, pero sólo para lanzarse otra vez al ataque. A veces hay grandes intervalos entre la insurgencia de la clase obrera, porque está relacionada con el ciclo económico, los desarrollos sociales y políticos y el carácter del liderazgo. Los periodos de grandes saltos hacia adelante y grandes acometidas alternan con largos tramos de estancamiento relativo o de una consolidación más amplia.

Esta peculiaridad fue observada por Marx. La clase obrera, señaló, se critica y se interrumpe repetidamente, vuelve a las tareas que parecían cumplidas sólo para empezarlas de nuevo, lanza al suelo a su adversario periódicamente sólo para verlo levantarse más fuerte que antes y "retrocede a menudo" al aceptar las consecuencias lógicas de su propio movimiento y posición histórica, "hasta que se crea una situación en la que todo retroceso es imposible."¹¹

Sí, la izquierda sufre un serio retroceso, pero sólo por un tiempo.

¹¹ Carlos Marx, *The eighteenth brumaire of Louis Bonaparte*, *Obras escogidas*, t. II, International Publishers, N. Y., 1936, p. 319.

4: EXPLOTACIÓN A LA NORTEAMERICANA

La mayor parte de la gente acepta fácilmente que quien es obligado a trabajar excesivamente muchas horas por menos del salario mínimo es explotado. Pero muchas personas no estarían de acuerdo en que un trabajador que gana un salario relativamente alto por 40 horas a la semana, que tiene automóvil, televisión y algunas veces casa, es también explotado.

Pero si “la obtención de ganancia proveniente del trabajo de otros” es una definición aceptable de la explotación económica entonces debemos estar de acuerdo en que los patrones por lo general obtienen más ganancia del trabajo de la gente que obtiene salarios relativamente más altos que de la que gana los más bajos. Todo depende de la intensidad y la productividad del trabajo.

Cuando Marx escribió su obra cumbre *El capital*, los salarios de Inglaterra eran más altos que los de la Europa continental. Sin embargo, para los empresario ingleses los salarios representaban una parte menor de los costos de producción. Marx explicaba que esto se debía al gran desarrollo del capitalismo en Inglaterra y por consiguiente a la productividad e intensidad del trabajo más alta. “Es evidente —escribió— que conforme se despliega el uso de la maquinaria y se acumula la experiencia de una clase especial de obreros acostumbrados a la maquinaria, la rapidez e intensidad del trabajo se incrementa como una consecuencia natural”¹.

¹ Carlos Marx, *Capital*, t. I. International Publishers, N. Y., 1967, p. 319.

Indudablemente que un trabajador que recibe menos de lo que necesita para sostenerse él y su familia es cruelmente explotado. Pero la intensidad de su explotación o, en palabras de Marx, “la tasa de explotación”, esto es, la diferencia entre lo que produce en nuevos valores y lo que gana como salario, puede ser considerablemente menor de lo que es en el caso de un trabajador con un salario más alto.

En las sociedades primitivas la productividad del trabajo era tan baja que un hombre apenas producía lo suficiente para cubrir su propio sustento. Como no había excedente no podía haber ganancia. En aquellos días los prisioneros de guerra eran ejecutados. Nada se ganaba con mantenerlos vivos. Pero una vez que se incrementó la productividad al punto en que llegó a ser posible un excedente —incluso pequeño— llegó a ser «inmoral» matar a los adversarios. Lo «moral» era ponerlos a trabajar como esclavos. La vieja esclavitud era detestable, y muchos prefirieron la muerte aunque la tasa de explotación económica era relativamente baja.

La producción capitalista cambió esto. El uso cada vez mayor de la maquinaria y de una tecnología más complicada elevó la tasa de explotación enormemente. Según las estadísticas del gobierno, en el año de 1972, el trabajador norteamericano con una producción promedio recibió 7 800 dólares anuales. Pero el valor agregado de la producción por trabajador después de que los costos, incluyendo salarios, son deducidos, se estimó en 26 200 dólares. En otras palabras: por cada dólar gastado en producción —salario del trabajador— el patrón obtuvo 3.36 dólares en valor agregado (plusvalía).² Cuando se considera a todos los que son registrados como empleados— incluyendo a los ejecutivos de las grandes empresas y al personal de dirección y publicidad— el valor agregado por dólar gastado en sueldos y salarios fue de 1.99 dólares. Incluso

² *Statistical abstract*, 1975, *op. cit.*, p. 729.

suponiendo que los salarios exorbitantes que se pagan a los ejecutivos de las grandes empresas y los que se pagan al personal directivo y de investigación pueda ser considerado como salario de los trabajadores, los cuales no pueden serlo, aun así la tasa de explotación sería de 200 por ciento. Por tanto la gran productividad del trabajo en los EUA ha tenido mucho que ver con el nivel de vida y los salarios relativamente altos. Pero la productividad no es el único elemento involucrado.

En Estados Unidos los salarios eran, por lo general, más altos que en Inglaterra incluso cuando la productividad era más baja en los EUA. Factores históricos explican esto. Desde que se iniciaron las relaciones sociales capitalistas en este hemisferio, los vastos y desiertos territorios de América del Norte estaban en completo contraste con lo pequeño de la población. Eran necesarios millones de brazos si el capitalismo quería desarrollar, ampliar, conquistar la región interior y surgir como una potencia mundial. En este tipo de situación, explicaba Marx, “la ley de la oferta y la demanda favoreció a los trabajadores. De ahí la relativamente alta norma salarial de los Estados Unidos.”

De este modo, continuaba Marx, los Estados Unidos “no podían evitar que el mercado de trabajo fuera debilitado continuamente por la conversión de los asalariados en campesinos independientes que se autosostenían. La función de asalariados que cumple una gran parte del pueblo norteamericano no es sino un estado transitorio...”³

Esta situación histórica única, en la que una escasez de mano de obra va unida a un cernidor al través del cual muchos asalariados se filtran para llegar a ser granjeros o comerciantes independientes, hace mucho que pasó a la historia. Tuvo mucho que ver con el tradicionalmente ele-

³ Carlos Marx, “Adress to the General Council of the International Working Men’s Association”, 1865, publicada como *Value, price and profit*, e incluida en las *Obras escogidas*, t. I. International Publishers, N. Y., 1936, p. 334.

vado nivel de vida en este país como también tuvieron que ver con él las raíces históricas de las profundamente imbuidas ideas y representaciones pequeñoburguesas.*

El cambiante nivel de vida

El nivel de vida no es fijo y congelado. Está condicionado histórico y socialmente y varía de país a país y de generación en generación.

Obviamente, un trabajador que posee un automóvil es «rico» comparado con los trabajadores en donde tal posesión está completamente fuera del alcance de éstos. Pero en los Estados Unidos actualmente el coche no es necesariamente un lujo; frecuentemente es una lamentable necesidad. Para muchos, no hay otra manera de llegar al trabajo o de escapar periódicamente del aire sucio y de las tensiones de la ciudad. Esta es la doble verdad donde no hay un sistema público de transporte rápido y eficiente.

La edad para salir de la escuela también se ha alargado mucho. Esto ha traído como consecuencia una carga adicional sobre los padres. Antiguamente, los jóvenes contribuían al ingreso familiar antes de dejar el hogar. Hoy, aquéllos que no continúan su educación encuentran cada vez mayores dificultades para conseguir empleos, mientras que los que van a los centros de estudios superiores con frecuencia abandonan el hogar antes de terminar los estudios, pero esperan que sus padres los sigan sosteniendo.

* Esto no es válido para toda la mano de obra y de ninguna manera para la mano de obra negra. Traídos a los EUA en cadenas como esclavos, los trabajadores negros no recibían sueldo o salario. El gran excedente extraído de sus faenas suministró una forma de acumulación primitiva para que germinara el capitalismo de los EUA, lo que Marx comparó con el pillaje de Asia, África y América hecho por las potencias capitalistas europeas.

Este cambio debe ser tenido en cuenta al medir los niveles de vida. Por algún tiempo el nivel de vida puede elevarse y caer, pero no puede caer más abajo de las necesidades de mantenimiento de la familia de un trabajador y de la educación de una nueva generación preparada para hacer frente a las condiciones más complejas de su propio tiempo. Cuando el descenso es muy hondo la clase obrera deja de reproducirse a sí misma.

Por consiguiente, el gran aumento de las inscripciones en centros de educación superior después de la Segunda Guerra Mundial ha tenido un efecto adverso sobre el nivel de vida de muchas familias de la clase obrera. En Japón, por ejemplo, el salario de un trabajador tiende a incrementarse con sus años de empleo. En los Estados Unidos esto es cierto sólo en el caso de los trabajadores profesionales. "Los trabajadores de cuello azul inevitablemente alcanzan un nivel estable en cuanto a su capacidad para obtener ingresos, no obstante que sus gastos se elevan constantemente según sus familias maduran."⁴

Un economista de la Oficina de Estadísticas del Trabajo considera que la elevación de la educación de los hijos no habría sido posible al mismo grado "si las madres que trabajan no hubieran agregado sus ingresos al de la familia."⁵ Este es también un factor que influye en el gran número de trabajadores ansiosos de trabajar horas extras. En 1970 más de 14 millones de trabajadores alargaron las semanas de trabajo.

Una encuesta realizada en 1973 mostró que más de cuatro millones de trabajadores tenían dos o más empleos. El porcentaje era muy alto en el caso de los hombres casados con grandes responsabilidades familiares. Había medio millón más con trabajos dobles que en la década an-

⁴ Kenneth Larson, *The workers*. Bantam Books, N. Y., 1972, p. 7.

⁵ Vera C. Perella, "Women and the Labor Force", *Monthly Labor Review*, febrero de 1968.

terior.⁶ Significativamente, la proporción de los que tenían empleo doble era mayor entre aquéllos que ganan 150 dólares o más a la semana en el primer trabajo. Cerca del 10 por ciento de los empleados del gobierno tenían dos empleos. Entre los hombres, la tasa de empleos dobles de los profesores en escuelas de nivel menor al de los estudios superiores fue de cerca del 17 por ciento —más del doble de la tasa para todos los hombres. Son estos grupos, dentro de la fuerza de trabajo, los más interesados en enviar a sus hijos a las instituciones de educación superior.⁷

Por consiguiente, el nivel de vida debe estar a la altura de las nuevas necesidades si se quiere impedir que descienda. Con una mayoría de esposas que ahora trabajan, al menos parte del tiempo, y muchas necesidades nuevas reales y artificialmente creadas, es indiscutible que el alardeado «alto» nivel de vida en este país ha corrido parejo con los tiempos.

El nivel de vida también está socialmente condicionado en otras formas. Una choza es un palacio para una familia que carece de techo. Sin embargo, una choza es degradante y humillante si se encuentra cerca de mansiones espaciales y apartamentos lujosos, y si la nueva tecnología hace posible niveles de vivienda más altos para todos.

Nadie se sentía desposeído si carecía de agua potable, inodoros, electricidad o lavadoras antes de que estas comodidades llegaran a ser algo ordinario. Una vez que lo fueron, vivir sin ellas parecía un abuso, no sólo la nega-

⁶ *Handbook of labor statistics*, 1975. Departamento del Trabajo de los EUA, p. 101 y Geoffrey H. Moore y Janice N. Hedges, "Trends in Labor and Leisure", *Monthly Labor Review*, febrero de 1971.

⁷ Los que tienen trabajo doble por lo general trabajan como «extras» con salarios por debajo de la tasa predominante y ejercen generalmente una presión descendente sobre los salarios. Vera C. Perella "Moonlighters: Their Motivations and Characteristics", *Monthly Labor Review*, agosto de 1970.

ción de un derecho sino de una necesidad. Y para muchos era una necesidad porque la nueva tecnología hizo más difíciles los viejos empleos. Algunas veces los lujos se convierten en necesidades y algunas necesidades se convierten en lujos. Llegan a estar investidos del encanto de ser raros, antiguos y más caros. Comer bajo la tenue luz de las velas, poseer una vieja cabaña en los bosques, montar un caballo o un coche ligero, se convirtieron en indicio de opulencia culta. Por consiguiente es imposible comparar los niveles de vida de diferentes países sin considerar cuidadosamente la historia, la cultura, el nivel de desarrollo económico y la psicología. El pobre de Bombay vive bajo condiciones mucho peores que el pobre de Harlem. Pero en los Estados Unidos la pobreza es siempre más humillante y degradante ante la vastedad de la riqueza nacional, la glotonería de las clases altas y el estribillo burlón de la publicidad de comprar, comprar, comprar.

La calidad de la vida

El nivel de vida no se puede separar de la calidad de la vida. Un carro nuevo, un gran aparato de televisión a colores y otros modernos artefactos suministran poca coicia. Se crean hoy más tensiones en 8 ó 9 horas de trabajo raído como un trapo, y es una cáscara desgastada a los 50 años de edad. Ciertamente, los trabajadores ya no realizan jornadas de 12 horas diarias, o lo hacen con poca frecuencia. Se crean hoy más tensiones en 8 ó 9 horas de trabajo frente a la máquina en marcha que las que se creaban antes en 10 ó 12 horas. Físicamente, en el trabajo ya no se exige una espalda fuerte, pero los nervios se desgastan y pueden debilitarse más que los músculos fatigados.

Antonio Gramsci, el marxista italiano, observó que "la humanidad y la espiritualidad" de un trabajador es realizada en la producción creadora. "Existía más en el artesano cuando la personalidad del trabajador se reflejaba

por entero en el objeto creado y cuando los vínculos entre arte y trabajo era aún muy fuertes.”⁸ Ese vínculo ahora está destruido para la gran mayoría.

El rápido incremento del ausentismo en el trabajo, especialmente en la línea de montaje, es una expresión de la alienación del trabajo y de la inhabilidad de los trabajadores para soportar la inhumana opresión de la producción industrial contemporánea. De 1957 a 1961, el promedio de ausentismo en la producción por trabajador en la Ford fue de 2.6 por ciento diario. “Desde entonces cada año la cifra se elevó hasta alcanzar el 5.8 por ciento en 1968. Aunque lunes y viernes la cifra llega con frecuencia a casi el 15 por ciento.” Y en la General Motors, “estas ausencias ocurren en cada área geográfica, y todas las razas y tipos de trabajadores están mezclados. Con frecuencia faltan uno o dos días a la semana.”⁹

Esta rebelión en el trabajo deja claro que la jornada de trabajo semanal en la industria, especialmente para quienes trabajan a gran velocidad e intensidad, es extraordinariamente nociva a la salud de los trabajadores y contribuye a que se eleve el número de víctimas por enfermedad y accidentes industriales.

Ralph Nader, al dirigirse a la Asociación Norteamericana para el Avance la Ciencia, mordazmente observó que: “los crímenes en las calles” equivalen a sólo la mitad de los infortunados y no conocidos “crímenes en las fábricas”. Estimó que en 1970 había de 7 a 9 millones de lesionados en el trabajo, lo que dio como resultado que 2.5 millones quedarán incapacitados temporalmente y 250 000 en forma permanente.¹⁰ Cerca de 14 000 muertes ocurrieron anualmente debido a accidentes industriales.

⁸ A. Gramsci. *Prison notebooks*. International Publishers, New York, 1971, p. 303.

⁹ Bennett Kremen, “No Pride in this Dust”, *The world of the blue-collar worker*, Editor Irving Howe. Quadrangle Books, N. Y., 1972, p. 16.

¹⁰ *Daily World*. diciembre 28, 1971.

No existen estadísticas en las que se pueda confiar sobre enfermedades profesionales, pero se sabe que más de 40 000 productos químicos son utilizados en la industria y que ni el gobierno ni la industria privada se han preocupado por determinar los efectos a largo plazo de estos productos. Muchos "incluso no han sido probados entre los animales."¹¹ La exposición a los peligros de los contaminantes provocó un millón de enfermedades en el trabajo en 1969. Entre éstas hubo "más de 800 000 casos de quemaduras, enfermedades de los ojos, los pulmones y cerebro, así como dermatitis."¹²

La industria se ha convertido en un enorme y sangriento campo de batalla, en el que las bajas han sido los trabajadores. La mayor parte de la gente está conciente, desde luego, que los asalarios por hora de los trabajadores de la construcción son relativamente altos. Pero ¿cuántos igualmente están concientes de que el porcentaje de infortunios originados por las lesiones en el trabajo de la construcción es considerablemente más alto que en el de la policía?¹³ Cuando un policía es asesinado durante su trabajo ocupa los encabezados principales de los periódicos. Cuando un obrero de la construcción es asesinado en su trabajo no se publica ni siquiera una esquela. Las estadísticas del gobierno indican que la tasa de accidentes en la construcción es dos veces superior a la de metales primarios, y a la tasa de severidad en las lesiones es 2.5 veces mayor. Aunque constituye sólo el 5 por ciento de los empleos no agrícolas, el de la construcción suma el 11 por ciento de todos los accidentes industriales.¹⁴

¹¹ Dan Berman, "Health and Safety on the Job", *Health right news*, marzo de 1972.

¹² Patricia y Brendon Sexton, *Blue collars and hard hats*. Random House, N. Y., 1971, p. 104.

¹³ BLS Bulletin, "Work Injuries in the United States", según la reimpresión *United States handbook of facts and statistics*, 1964-5. Fairfield Publishers, Stanford, Conn., 1965, p. 246.

¹⁴ Edgar Weinberg, "Reducing Skill Shortages in Construction", *Monthly Labor Review*, febrero de 1969.

Es difícil creer que en nuestros días los trabajadores de las fundiciones de automóviles —principalmente los negros— se enfrentan “a explosiones casi diarias” y que “el olor a carne quemada es algo ordinario”. Al menos esta fue la acusación que hizo la dirección del sindicato al centro de seguridad en la fundición de la Ford Motor Company en Michigan.¹⁵

La cuestión de la seguridad en el trabajo es, por consiguiente, de la mayor importancia para los trabajadores de cuello azul. La nación ha aprendido acerca de las enfermedades pulmonares en las minas de carbón; aún tiene que aprender acerca de las enfermedades pulmonares en las fábricas textiles y acerca del olor a carne asada en las fundiciones de automóviles. Sólo la acción de la clase obrera puede obligar a las grandes empresas a aplicar medidas de seguridad, pues éstas consideran que las ganancias son todo y las vidas humanas nada.

La jornada de trabajo diaria y semanal también tiene relación con la seguridad en el trabajo. Los accidentes son inevitables bajo las condiciones de rapidez y tensión. Éstos aumentan geométricamente con cada hora adicional de la jornada diaria. Por eso la cuestión de acortar la semana de trabajo está a la orden del día nuevamente.

Hace casi cuatro décadas que la semana de cuarenta horas se convirtió en ley. Sin embargo, de acuerdo con la Oficina de Estadísticas del Trabajo el total de horas trabajadas en mayo de 1970 promedió 45 horas a la semana. Y éste no fue un mes excepcional. Aunque la jornada semanal de los trabajadores de las manufacturas fue reducida a un promedio de 37 horas, esto fue hecho únicamente para aumentar las horas extras. Sólo 9 por ciento de los trabajadores de tiempo completo fueron empleados menos de 40 horas a la semana; cerca del 50 por ciento trabajó 40 horas; y el resto —cerca del 41 por ciento

¹⁵ *Daily World*, 31 de julio de 1973.

de las fuerzas de trabajo de tiempo completo— trabajó mucho más.¹⁶

Los trabajadores de la planta de Lordstown, Ohio, de la General Motors, aplicaron su propio método para vencer la inhumana monotonía y sofocante tensión de repetir la misma operación mecánica una y otra vez. Ellos decidieron «doblar», esto es, hacerse cargo del trabajo de un compañero y del suyo durante media hora a cambio de un favor similar en la siguiente media hora. De este modo trabajan doble y duro y la mitad del tiempo para conseguir un descanso completo la otra mitad. “La única razón por la que comenzamos a «doblar» fue para romper con el aburrimiento de la maldita línea de montaje”, explicó Dennis Lawrence, delegado sindical de taller.¹⁷

No es una respuesta real al problema. Doblar la mitad del tiempo también conduce a que se extraiga su libra de carne. Pero sobre todo, la compañía presiona más fuerte a los trabajadores para que doblen todo el tiempo. Esto ya sucedió incluso antes de los despidos masivos en las fábricas de automóviles en 1974. Joe Alfona, operador que sustituye a ausentistas en la planta de Lordstown, describe el proceso “primero te dicen: «ponga diez tornillos», y lo haces. Luego, dos semanas más tarde te dicen: «pon quince», y al día siguiente: «bueno, ya no lo necesitamos más»”.¹⁸

La única solución reside en el control de los trabajadores sobre la velocidad de la línea de montaje y en la reducción de las horas de trabajo. Toda la pretendida administración relativa a la “humanización del proceso del trabajo” y a terminar con la alienación de los cuellos azules es sólo retórica si se eluden estas soluciones. Y están siendo eludidas.

¹⁶ Moore y Hedkes, *op. cit.*

¹⁷ Benneth Kremen, “Lordstown — Searching a Better Way of Work”, *New York Times*, 9 de septiembre de 1973.

¹⁸ *Ibid.*

Las grandes empresas están, desde luego, interesadas en reducir el ausentismo y en mantener una fuerza de trabajo estable que produzca en forma eficiente e ininterrumpida (excepto cuando sus intereses aconsejan interrumpirla). Las compañías se dan cuenta, como señaló Gramsci en su estudio del fordismo en la década de 1920, que los trabajadores de una empresa dada son una máquina humana colectiva "la cual no puede, sin pérdida considerable, ser desarmada con mucha frecuencia y renovada con simples refacciones nuevas".¹⁹ Por consiguiente, la respuesta no puede ser simplemente el despido de los trabajadores. Los establecimientos deben mantener lo vital: los brazos experimentados y calificados, o la máquina humana deja de operar en forma eficiente.

Las grandes empresas tienden a responder a este dilema a la manera en que lo hizo Henry Ford cuando introdujo por vez primera la línea de montaje. Encontró que la masa de trabajadores "se redujo considerablemente" y la compañía no podía mantener su fuerza de trabajo intacta. Ford admitió hasta 380 por ciento de mano de obra nueva en 1913. Para agregar 100 hombres a la fuerza de trabajo necesitó contratar a 963, "así de grande fue el disgusto de los trabajadores hacia el nuevo sistema maquinizado".²⁰ La respuesta de Ford fue la de ofrecer a los trabajadores un salario por hora más alto que el promedio a cambio de que aceptaran la fastidiosa, monótona e inhumana intensidad del trabajo.

Desde la Segunda Guerra Mundial ésta llegó a ser la política establecida por las gigantescas empresas monopolistas. Hay tres razones para esto: 1) ahora tienen que tratar con trabajadores organizados y por consiguiente deben estar preparados para «dar» algo; 2) las grandes empresas compensan con mucho el aumento de salarios mediante el aumento en la intensidad del trabajo. 3)

¹⁹ Gramsci, *op. cit.*, p. 303.

²⁰ Keith Sward, *The legend of Henry Ford*. Rinehart Co., N. Y., 1948, pp. 48-49.

con la práctica de fijar precios y con la inflación general, pueden parcialmente cubrir los aumentos de salarios mediante el aumento de precios. De ahí que en las industrias de producción masiva bajo control monopólico o casi bajo control monopólico, los salarios son, por lo general, más altos y el margen de ganancias más alto que en las ramas más competitivas de la industria.

Donde los salarios son más altos

Un estudio realizado en 1971 mostró que la tasa promedio de salario más alta tiende a estar ligada con tres factores: el tamaño del establecimiento, el grado de concentración de la industria y el grado de organización sindical. En empresas relativamente pequeñas y desorganizadas el salario promedio era de 2.58 dólares la hora. Donde la empresa manufacturera tenía más de mil empleados, se añadían 50 centavos de dólar por hora. Cuando el 40 por ciento o más de la producción del total cierta industria la engendraban las cuatro compañías más grandes, otros 42 centavos de dólar por hora debían agregarse. Y donde el 50 por ciento o más de los empleados —no de oficina— eran protegidos por contratos sindicales, había que añadir otros 72 centavos de dólar por hora.²¹

De modo que un trabajador de un fábrica en la que existen las tres características arriba anotadas ganaba un promedio de 4.22 dólares por hora, o lo que es lo mismo: un 60 por ciento más que en las fábricas que no tienen ninguna de esas características. (Los trabajadores del sur ganaban por hora 41 centavos de dólar menos que el promedio nacional). Si tenemos en cuenta que los más grandes monopolios también tienen a los sindicatos mejor

²¹ William R. Bailey y Albert E. Schwenk, "Wage Differentials Among Manufacturing Establishments", *Monthly Labor Review*, mayo de 1971.

organizados, los tres factores mencionados por lo general se encuentran juntos.

La diferencia en los salarios promedios entre el más alto y el más bajo dentro de las industrias es incluso más grande. En 1969 el salario promedio de un obrero textil sólo era la mitad del de un trabajador de la industria automovilística. En 1947, él o ella, habían ganado las tres cuartas partes cuando mucho.²² Por consiguiente, la tendencia ha sido hacia la ampliación de la brecha. Habría que recordar que muchos trabajadores reciben por arriba del «promedio superior» o por abajo del «promedio inferior».

Es claro que los trabajadores de las industrias dominadas por los monopolios están mucho mejor que aquéllos que laboran en las industrias más ligeras o más competitivas. Desde luego, hay excepciones a esta regla. Donde la calificación es un requisito clave, donde el ritmo del equipo de trabajo exige una fuerza de trabajo muy estable, experimentada e interdependiente; donde trabajos específicos tienen que ser realizados de acuerdo con un programa de tiempo inflexible; y donde los sindicatos mantienen el monopolio sobre la fuerza de trabajo calificada y son los que la suministran, los salarios promedios pueden ser incluso más altos que en las industrias monopólicas. En las ramas de la construcción, de la impresión, la minería y la marina mercante, los salarios por ahora están por arriba de los de la manufactura, aun cuando en muchas de esas áreas el desempleo tiende también a ser más grande. A la inversa: en las industrias y ocupaciones en las que predominan mujeres generalmente se paga menos.

²² *Manpower report of the President*, 1972, Departamento del Trabajo de los EUA, p. 271.

*El papel clave de los trabajadores en
las industrias básicas*

Sería erróneo concluir que los trabajadores de las grandes industrias monopolistas frenan la militancia y la conciencia de clase del resto de la clase. Ya se indicó que esos trabajadores son los más explotados en cuanto a productores de plusvalía. Además, los trabajadores de la producción en las industrias básicas son los mejor organizados, con la confianza que les da la experiencia en la lucha y las pruebas de fuerza a que han sido sometidos en numerosas ocasiones. Por el hecho de estar concentrados en gran número están obligados a pensar más en términos de acción colectiva que los trabajadores de las empresas más pequeñas. Encontrándose ellos mismos en las entrañas del monstruo monopolista pueden captar de manera más fácil la naturaleza del sistema monopolista como un todo. Para ellos «el jefe» no es un solo individuo sino un vasto e impersonal imperio industrial. Un trabajador de la GM, por ejemplo, no se codea con el presidente de la compañía —cualquiera que sea— ni tiene la ilusión de «elevarse hasta la cima» o de abrir una fábrica de automóviles para competir. El pintor de casas y el carpintero, por otro lado, aún sueñan con llegar a ser pequeños contratistas.

Los trabajadores de las industrias de producción masiva también son más concientes de las inmensas ganancias que recogen las grandes empresas. Incluso la revista o periódico sindical más conservador recordarán, de tiempo en tiempo, a los trabajadores las enormes ganancias que obtienen las grandes empresas en sus industrias. Además, la intensidad del trabajo es tan grande que esos trabajadores sienten su explotación en términos más que monetarios. Esto lo confirma la observación de Marx en *El capital* de que el aumento del desgaste de la fuerza de trabajo puede ser compensado con salarios más altos sólo *hasta cierto punto*. “Pero más allá de este punto el desgaste se

incrementa en progresión geométrica y toda condición adecuada y la reproducción normal y a la función de la fuerza de trabajo es suprimida. El precio de la fuerza de trabajo y el grado de su explotación dejan de ser cantidades conmensurables.”²³

Ahora esto ocurre en una escala mucho mayor que en el pasado. Ello explica la nueva conciencia acerca de la necesidad de cambiar las condiciones de trabajo y la calidad de la vida. Ello también explica las nuevas demandas de control obrero sobre la velocidad de la máquina y del derecho a desafiar las prerrogativas patronales en el lugar de trabajo. Aunque las grandes empresas están tratando de detener este descontento con miniconcesiones — fueron obligados a hacer otras más importantes— la tensión en el trabajo probablemente se incrementa. Los patronos están decididos a intensificar la explotación aún más, y a utilizar el creciente número de desempleados como un garrote sobre las cabezas de aquéllos que todavía trabajan. Se opondrán a la interferencia en lo que ellos consideran su derecho sacrosanto a dirigir las fábricas como quieran.

Las brechas entre calificados y no calificados

Simultáneamente con el desarrollo anterior está la reducción de los salarios diferenciales entre trabajadores calificados y no calificados. Un estudio de los salarios en el ramo de la construcción indica que la brecha salarial entre calificados y no calificados ha sido “reducida substancialmente al empezar el siglo.” En 1907, el primer año del que existen estadísticas disponibles, la tasa de salario promedio para los oficiales artesanos era casi el doble de la de los peones y los ayudantes. En 1950, era 48 por ciento más alta, y en 1974 32 por ciento más

²³ Carlos Marx, *Capital*, op. cit., p. 537.

alta.²⁴ La misma tendencia se aprecia en la manufactura. En 1907, las tasas salariales de los calificados eran del doble de los no calificados. En 1947 eran sólo el 50 por ciento más alta. Esta tendencia se mantiene en cada industria donde hay datos disponibles. En la construcción, los centavos de dólar por hora diferenciales crecieron de 80 centavos a 2.02 en 1974, pero la diferencia de porcentaje declinó. También en la manufactura aumentaron los centavos por hora diferenciales pero la diferencia de porcentaje también “se estrechó substancialmente”.²⁵

Sin embargo, habría que observar que en comparación con los países de Europa el salario diferencial entre trabajadores calificados y no calificados aún es grande. Everett M. Kassalow, en su estudio comparativo de los movimientos obreros nacionales, publicado en 1969, estima que el salario diferencial en Europa es entre 15 y 20 por ciento. Significativamente, Kassalow encuentra que una razón de esta “aproximación más igualitaria” se debe a la gran influencia del pensamiento socialista y a la existencia de una “solidaridad obrera más amplia”.²⁶

La reducción de la brecha salarial dentro de las industrias ocurre al mismo tiempo que se amplía la brecha entre los grandes sindicatos y los más pequeños y desorganizados. También hay que considerar que son millones los empleados en los así llamados empleos marginales, y en trabajos de tiempo parcial y temporal. En éstos se pagan salarios muy bajos y en gran parte los obtienen menores de edad, mujeres y jóvenes.

Además, mientras los salarios diferenciales entre el trabajador de la producción calificado y no calificado se

²⁴ Arthur Rose, “Wage Differentials in the Building Trades”, *Monthly Labor Review*, octubre de 1969.

²⁵ *Ibid*, p. 369 y Harry Ober, “Occupational Wage Differentials”, *Monthly Labor Review*, julio de 1965.

²⁶ Everett M. Kassalow, *Trade unions and industrial relations: An international comparison*, Random House, N. Y., 1969, pp. 238-9.

reduce, la revolución en la ciencia y la tecnología ha elevado los ingresos de una élite técnica y profesional más arriba del promedio del trabajador. Dos tendencias actúan. Muchos ingenieros, técnicos y personal de investigación se encuentran ellos mismos más y más dentro de la categoría de «asalariados» —o quizás «asalariados intelectuales»— que llegan a ser parte de la clase que vende su fuerza de trabajo para vivir. Al carecer de organización muchos de éstos tienen menos protección que los trabajadores sindicalizados de la producción. A ello contribuye el hecho de que muchos que fueron calificados ahora son eliminados mediante la introducción de tecnología más moderna.

Por otro lado, el mismo proceso realiza el papel de un número más limitado de técnicos altamente especializados. Hay evidencia de que los patrones buscan librarse de esta élite recurriendo al inmensamente más grande manantial de la automatización para obtener ganancias.²⁷ Existen unas cuantas empresas manufactureras donde los costos de mano de obra han descendido aproximadamente el 7 por ciento del total de los costos.²⁸ En tales condiciones el intento de sobornar a los técnicos altamente preparados es una conclusión inevitable. Esto casi ya se ve en la química, el petróleo, la electricidad, la marina y en los muelles.

La explotación en los Estados Unidos es un hecho, no una ficción. Lo que los trabajadores ganan con las comodidades modernas con frecuencia lo pierden en la calidad de la vida, la relación con la naturaleza y la habilidad para encontrar un reflejo de sus propias personalidades en el trabajo que hacen.

²⁷ Norman Bimbaum, *The crisis of industrial society*, Oxford Univ. Press, 1969, p. 33.

²⁸ James R. Bright, "Automation and Wage Determination", *Industrial relations: challenges and responses*, editada por John H. Crispo. Univ. of Toronto Press, 1966, p. 59.

5: OBREROS TODOS, MAS NO IGUALES

La propia atmósfera de nuestra sociedad engendra la competencia y la animosidad incluso entre los trabajadores. Esta característica de la sociedad capitalista fue observada por Federico Engels en su estudio de la situación de la clase obrera en Inglaterra. La lucha por la existencia, escribió, “se emprende no sólo entre diferentes clases de la sociedad sino también entre diferentes individuos dentro de esos grupos sociales. De alguna manera todos compiten contra todos y consecuentemente cada individuo trata de hacer a un lado a quien le estorba para conseguir su propio avance.”

“La competencia entre los trabajadores —subrayó— es el arma más poderosa” de los patronos contra el trabajador. ‘Esto explica la aparición de los sindicatos, los cuales representan un intento por eliminar tales conflictos fraticidas entre los mismos trabajadores.’¹

Los sindicatos han hecho mucho por eliminar los peores rasgos de este conflicto, pero sólo una minoría de la clase obrera está organizada. Y la competencia entre los trabajadores aún existe, junto con y dentro del mismo marco del sindicalismo; las disputas sindicales jurisdiccionales son un ejemplo de esto.

El enorme retraso en la organización de los cuellos blancos, irónicamente, debe encontrarse en las propias fábricas industriales donde los trabajadores de cuello azul

¹ Federico Engels, *The condition of the working class of England*, 1844. Stanford Univ. Press, 1958, pp. 88-89.

están fuertemente atrincherados. La razón más importante de esto reside en la medida especial tomada por las grandes empresas para dar a los trabajadores de oficina el sentimiento de que son «diferentes», «mejores», y que son de mayor categoría que los trabajadores a sueldo por hora. Incluso cuando los trabajadores de oficina y técnicos ven las ventajas del sindicalismo, con frecuencia se resisten a entrar a los sindicatos locales. Temen que sus propios y especiales intereses sean desatendidos, y se oponen a mezclarse con los trabajadores manuales, ya que los desprecian. A su vez, los trabajadores de cuello azul con frecuencia muestran desdén por aquellos que manejan lápices, máquinas de escribir y calculadoras dentro de oficinas con aire acondicionado. Igualmente, las actitudes de supremacía machista son obstáculo para la organización de los trabajadores de cuello blanco. El resultado es que los trabajadores manuales y de oficina con frecuencia están divididos al enfrentarse a la compañía.

Incluso las propias discordias se expresan entre diferentes categorías de trabajadores del mismo sindicato. En la industria automotriz, por ejemplo, los trabajadores de los oficios calificados tienen su propia sección. Aunque son una minoría dentro del sindicato y de la industria, tienen gran influencia al firmar los contratos para su ratificación. Este derecho fue ganado mediante una amenaza a desafiliarse del sindicato de automovilistas. Los trabajadores que ganan menos quieren que los incrementos salariales sean los mismos para todos, centavo por centavo. Los trabajadores calificados con salarios más altos quieren que estos aumentos se concedan sobre la base de un porcentaje.

A veces la hostilidad se desarrolla entre trabajadores que se les paga por hora y aquellos individuos o grupos que se les paga por pieza. Los trabajadores del turno nocturno creen, y es comprensible, que tienen derecho a un salario más alto que los trabajadores del turno de día. Los trabajadores jóvenes con frecuencia tienen un enfoque distinto, en lo que se refiere a antigüedad, prestaciones y

tiempo extra al de los trabajadores más viejos. Quieren un contrato que les dé más ahora, ya que a ellos les importa poco asuntos tales como las pensiones de retiro.² Y los trabajadores en empleos peligrosos, donde la vida, alguna parte del cuerpo o la salud son amenazados, creen, y con buenas razones, que merecen las más altas compensaciones de todos.

Algunos veces los intereses momentáneos de los trabajadores públicos y privados parecen entrar en conflicto. Por ejemplo los choferes de autobuses urbanos demandan salarios más altos para hacer frente al aumento del costo de la vida, pero los usuarios, principalmente los trabajadores, temen que esto signifique otra elevación en la tarifa. Y cuando los choferes van a la huelga son los trabajadores del municipio los que padecen las mayores molestias.

Frecuentemente la fricción se desarrolla entre trabajadores masculinos y femeninos. Con frecuencia los hombres resienten que las mujeres hagan lo que la mente estrecha de ellos considera «trabajo de hombre». Muchos creen que las mujeres deben de retirarse del trabajo y que su lugar natural está «en el hogar». Los sueldos y salarios de las mujeres son constantemente más bajos y pocos sindicatos colocan a las mujeres en puestos de dirección o luchan por su completa igualdad en el trabajo y en el sindicato.

Una de las zonas de mayor fricción es la que existe entre los empleados más estables principalmente trabajadores blancos, y aquéllos que están en el *welfare* (los que reciben ayuda del gobierno porque viven en la pobreza, están desempleados, etcétera). Los trabajadores propietarios de casas con frecuencia acusan a la gente pobre que está en el *welfare* de ser culpables de que se paguen altos impuestos por el salario y la propiedad. Envenenados por el prejuicio racial y engañados por los medios masivos de comunicación, muchos de esos trabajadores creen que

² Robert Tilove, *Challenges to collective bargaining*. Lloyd Ulman, Editor. Prentice Hall, Englewood, N. J., 1967, pp. 45-46.

todos los que utilizan el *welfare* son negros, aun cuando la gran mayoría son blancos.³ Aceptan el mito de que aquéllos que están en el *welfare* no quieren trabajar y viven como ricos ociosos.

Existe hostilidad entre los trabajadores de las empresas con sindicatos y sin sindicatos. Los descobados trabajadores de un taller del sur de los EUA dijeron que mantenían sus empleos con la única esperanza de permitir a la compañía competir exitosamente con la industria del norte. Al mismo tiempo, los trabajadores sindicalizados del norte dijeron que sus salarios no pueden subir debido a la competencia de los trabajadores del sur que carecen de organización sindical. Y con frecuencia son los intereses de la misma empresa los que juegan a ambos lados de la calle.

Disparidad en los ingresos

Los diferentes niveles de ingresos entre los trabajadores con frecuencia ocasionan diferentes enfoques. Los niveles de vida de los trabajadores varían considerablemente, dependen del número de miembros de una familia; si trabajan el esposo y la esposa, si los hijos mayores van a los centros de estudio superiores; la naturaleza de la ocupación o de la industria; si hay o no sindicato; en el norte o en el sur; y si el empleo es de tiempo completo, de tiempo parcial, temporal, o con pago de horas extras. En enero de 1975 el salario promedio por hora osciló desde los más altos de 7.13 dólares en la construcción, 5.63 en la minería, y 5.74 en el transporte de equipo, hasta el más bajo de 3.15 en el vestido y otros productos textiles.⁴ Estos son promedios, obviamente muchos trabajadores ganan más del nivel «superior» y menos del nivel «inferior».

³ *U. S. riot Commission Report*. Bantam Books, N. Y., 1968, p. 258.

⁴ *Statistical abstract*, 1972, *op. cit.*, p. 228-9.

Cuando uno toma en cuenta que las familias pobres tienden a tener más hijos y pagar precios más elevados en compras, iguales o en muchos casos inferiores, a las de los trabajadores que viven en comunidades con mejores ingresos,⁵ las diferencias en la escala salarial puede significar la diferencia entre vivir razonablemente bien, con agobios o sin tener absolutamente nada.

Las agudas disparidades en el ingreso no sólo se relacionan con los salarios. Si la familia de un trabajador tiene derecho a atención médica y hospitalización, y a compensaciones en caso de enfermedad, lesiones, despidos y retiro, esto también tiene mucho que ver con el nivel de vida. Los sindicatos más fuertes en las industrias de producción masiva, algunos sindicatos de la administración pública y unos cuantos sindicatos de artesanos, han sido capaces de hacer frente a estas necesidades en un grado mucho más grande que la mayoría. Semejante protección es considerablemente menor o inexistente en las ramas más competitivas de la industria y en los sectores de la venta al menudeo y de los servicios, o donde los sindicatos son débiles y los trabajadores se emplean a tiempo parcial o esporádicamente.

El sistema de seguridad social fue inadecuado desde el principio, pero nada comparado con lo que la inflación de posguerra le ha hecho. Los pagos del seguro social se basan en el salario promedio devengado durante un periodo de quince años, cuando los salarios y el costo de la vida sólo representan una fracción de lo que fueron. Se estima que un trabajador jubilado recibió en 1971 "menos del 25 por ciento de su último sueldo o salario máximo."⁶ Desde entonces el Congreso aumentó los pagos del seguro social, y en 1974 comenzaron a considerarse

⁵ Phyllis Groom, "Prices in Poor Neighborhoods," *Monthly Labor Review*, octubre de 1966.

⁶ Gilbert Burck, "The Ever Expanding Pension Balloon", *Fortune*, octubre de 1971.

ajustes en el costo de la vida, pero es dudoso que el porcentaje del último salario se haya incrementado bastante.⁷

Las prestaciones

Cuando los trabajadores organizados comenzaron a impulsar las llamadas prestaciones la situación comenzó a cambiar; pero sólo para los trabajadores cuyos sindicatos eran lo bastante poderosos para ganar beneficios sustanciales suplementarios. En 1971 cerca de 28 millones de trabajadores estaban amparados por el plan de pensión privado patrón-empleado. Las sumas recibidas varían de acuerdo con el número de años de empleo que se exigen para ser elegido. Pero ha creado una nueva situación: el ingreso de algunos trabajadores ya jubilados es mayor que el de muchos que siguen trabajando. El plan de jubilación en el sindicato de trabajadores de la industria automotriz, correspondiente a 1973, "permite a un trabajador con 30 años de servicio retirarse a la edad de 56 años con 500 dólares mensuales."⁸

La diferencia en la compensación de los desempleados es también grande. La General Motors, por ejemplo, garantiza a sus trabajadores despedidos, con dos años de antigüedad, el pago, durante 52 semanas, del 95 por ciento de su salario devengado durante la jornada normal, incluyendo la compensación gubernamental de desempleo. La us Steel Corporation añadió un máximo de 52.50 dólares por semana en beneficios suplementarios para el desempleo.⁹

Hay una dificultad en todo esto. Los pagos suplementarios duran mientras hay excedente de fondos. El periodo

⁷ Ewan Clague, Balraj Palli y Leo Kramer, *The ageing worker and the union*, Praeger, N. Y., 1971, p. 5.

⁸ *New York Times*, 26 de agosto de 1973.

⁹ *Comparative survey of major collective bargaining agreements*, Departamento de Sindicatos Industriales, AFL-CIO, Washington, D. C., mayo de 1971.

de largo desempleo que empezó en 1973-74 en gran medida ha evaporado esos fondos.

No obstante, representan ganancias importantes obtenidas mediante la contratación colectiva. Pero no han sido pura bendición. Al grado de que donde las prestaciones fueron ganadas los sindicatos perdieron interés en la lucha por conseguir leyes actualizadas relativas al desempleo y la seguridad social y por el establecimiento de un amplio sistema federal de hospitalización y atención médica gratuitos para todos. Como sólo los sindicatos fuertes podían ganar las mejores prestaciones, su retirada de la batalla por un sistema federal de seguridad social más efectivo ha dañado mucho a esa lucha.

En lo que se refiere a ese tipo de reformas los Estados Unidos están muy atrás de otros países capitalistas. En la Europa occidental la mayoría de los jubilados "ganan del 50 al 70 por ciento del salario máximo que recibieron antes de retirarse."¹⁰ En Canadá, precisamente al otro lado de la frontera, todos los trabajadores están amparados por un sistema nacional de hospitales y atención médica gratuitos. Por lo que toca a los países socialistas, incluso la pequeña y todavía económicamente subdesarrollada Cuba tiene un sistema de atención médica y hospitalización general y gratuita que pone en vergüenza a los EUA. Y esto es incluso más cierto en la Unión Soviética y otros países socialistas del este de Europa.

Las prestaciones con frecuencia también han sido utilizadas para vincular más estrechamente los trabajadores a los patrones. Los trabajadores temen que la pérdida de su trabajo signifique la pérdida de sus prestaciones, y, sobre todo, de sus pensiones de jubilación. Habría que recordar que las compañías que patrocinan planes de pensión son anteriores al sindicalismo. En las décadas de 1910 y 1920 las empresas deliberadamente desarrollaron tales planes

¹⁰ Gilbert Burck, *op. cit.*

para impedir que los trabajadores se organizaran o fueran a la huelga.¹¹

Puesto que en la actualidad los planes de pensión son patrocinados por los sindicatos y las compañías, se ha observado agudamente que "ellos crearon una atmósfera en la que la gente del trabajo y la patronal viven juntos y hacen causa común".¹² Esto ha llegado a ser una fuente de corrupción en más de un sindicato.

El racismo: principal causa de tensión

La tensión más aguda en la base obrera es racial. Esto es así no obstante la constante solidaridad entre trabajadores blancos y negros cuando se enfrentan a la patronal.

Antes hemos indicado cómo los cambios tecnológicos unidos a las prácticas discriminatorias han ayudado a que se forme una fuerza de trabajo primaria, con salarios más altos, mejor calificada y más estable en su empleo, y una fuerza de trabajo secundaria, con salarios más bajos, no calificada y que trabaja temporalmente o a tiempo parcial. Un gran número de trabajadores negros y de otras minorías se encuentran dentro de esta fuerza de trabajo periférica. Es esta discriminación racial estructural en el mercado de trabajo lo que explica la gran pobreza que existe entre las minorías raciales.

Mientras más gravitaban los jóvenes blancos en torno a los empleados de cuello blanco y profesionales, menos se deseaba que los empleos de cuello azul llegaran por descuido a los trabajadores de la minoría. Industrias tales como la del acero, automóvil, hule, naval, vestido y del transporte público tienen muchos trabajadores negros. In-

¹¹ Robert W. Dunn, "The Welfare Offensive", in J. B. S. Hardman, *American Labor Dynamics*. Harcourt Brace Jovanovich. N. Y., 1938, p. 218.

¹² Robert Tilove, "Pensions, Health and Welfare Plans", in *Challenge to collective bargaining*, *op. cit.*, p. 56.

cluso en las industrias donde hay menos empleos marginales y más trabajos estables, y algunos crean antigüedad, ahí los trabajadores negros aún están relegados a las tareas más pesadas, más sucias, más peligrosas, menos calificadas y mal pagadas. Por ejemplo, casi todos los trabajadores de las fundidoras son negros. En la industria de la confección de ropa para mujer las puertorriqueñas, negras y chicanas son las encargadas de hacer la ropa más barata, donde el pago por pieza es el más bajo y se trabaja con la mayor intensidad. Y en la agricultura, los peones chicanos, haitianos, dominicanos y asiáticos —hombres, mujeres y niños— son tratados peor que bestias de carga.

Por consiguiente la discriminación racial es un hecho al contratar, al distribuir puestos, salarios y ascensos, y al negarse los sindicatos a reconocer la naturaleza del problema y a combatirlo de manera seria. La mayor parte de los sindicatos de la construcción practican abiertamente políticas de exclusión. Otros sindicatos o colaboran con el patrón en la discriminación o, lo que significa la misma cosa, libran de palabra la lucha contra la discriminación. Sólo una minoría de sindicatos luchan vigorosamente por, y practican, la igualdad plena, en sus propias filas, incluyendo la elección de negros y otros trabajadores de las minorías a los puestos de dirección más altos.

A muchos trabajadores negros se les ha hecho creer que el pueblo negro ha conseguido mucho en los años recientes. Algunos sostienen que el pueblo negro es ahora el privilegiado, mientras que ellos, los trabajadores blancos carecen de privilegios. Un estudio realizado en un barrio blanco de Filadelfia indicó que la mayoría sentía que los negros estaban «consiguiendo demasiado». Cuando se les presionó para que presentaran alguna prueba señalaron las noticias acerca de los programas contra la pobreza en las comunidades negras mientras que para ello no se había destinado ningún programa similar. Muchos de los mismos trabajadores, la mayoría de ellos de origen italia-

no, polaco y ucraniano, en el que los italianos forman el grupo más numeroso, trabajaban en dos grandes fábricas eléctricas de la zona. En esas fábricas los trabajadores blancos y negros estuvieron hombro con hombro en prolongadas huelgas efectuadas recientemente. No obstante, casi al mismo tiempo, la comunidad blanca dio muchos votos a George Wallace.¹³

Los trabajadores blancos realmente no creen que los trabajadores negros estén mejor que ellos. La irracionalidad de todo esto se explica por algo más: el prejuicio racista combinado con un creciente sentimiento de inseguridad. Estos trabajadores ven que la automatización y la depresión eliminan más y más empleos de cuello azul. También ven que el pueblo negro lucha combativamente por su plena igualdad, incluyendo el acceso a todos los empleos. Temen que debido a estas dos presiones puedan perder un poco de su posición más privilegiada comparada con la del pueblo negro. Por eso, "al exagerar los resultados de la agresividad del negro, el trabajador blanco dice: «Por qué nadie habla por mí?»".¹⁴ Conforme crecen el precio de los alimentos y el desempleo, el descontento aumenta. Pero como no identifican la fuente real de sus males, el prejuicio racial los conduce a que el pueblo negro sea la víctima propiciatoria.

Esta situación indica una vez más cómo el capitalismo enfrenta a un trabajador con otro y por qué esta competencia, en palabras de Engels es "el arma más poderosa" de la clase dominante.

¹³ De una entrevista con un organizador de la comunidad, 25 de julio de 1973.

¹⁴ Irving M. Levine, "A Strategy for White Ethnic America", citado en Andrew M. Greeley, *Why can't be like us?* Institute of Human Relations Press, 1969, p. 64.

Diferencias étnicas

Otro aspecto de este problema es la presencia continua de prejuicios y diferencias religiosas y étnicas. A pesar de las teorías de la amalgama de razas, y de la reducción en gran escala de la inmigración, los trabajadores con diferentes antecedentes europeos, incluyendo a la segunda y tercera generaciones nacida en los EUA, continúan considerándose ellos mismos como ciudadanos norteamericanos de origen extranjero, es decir «étnicos-norteamericanos», o de doble nacionalidad. Frecuentemente viven en sus propias comunidades étnicas, pertenecen a organizaciones religiosas y culturales que son cosa aparte, a menudo gravitan sobre la misma clase de ocupaciones, y frecuentemente votan en bloque, especialmente por razones de vínculo étnico, ya sea por el alcalde, el diputado o el presidente de la sección local del sindicato.

Este modelo de conducta se explica por diversos factores interrelacionados. Sentimientos de orgullo (y prejuicio) nacional y tradiciones culturales y religiosas son transmitidas a las generaciones que hace mucho se trasladaron de la tierra de sus familiares. Particularmente esto es así donde predomina un sentimiento de desigualdad e inseguridad. Y este sentimiento subsiste a pesar de cierto grado de ascenso y asimilación cultural. Entre otras cosas, la cultura protestante dominante anglosajona no les permite a aquéllos de otro origen olvidar su condición más «baja». Y, además, la inseguridad es endémica al capitalismo, especialmente a sus trabajadores manuales. La cohesión y la práctica de la asistencia mutua de los «étnicos» son, por consiguiente, reacciones naturales al sentimiento de inseguridad del grupo.

También surgen conflictos entre los grupos étnicos por el control de los empleos, de los sindicatos o de los puestos políticos. Cuando esto involucra a grupos o individuos judíos a menudo los conflictos se expresan en el antisemitismo. En los sindicatos donde la mayoría de los trabaja-

dores fueron una vez irlandeses, alemanes o judíos, el cambio racial y la mezcla étnica de la fuerza de trabajo conduce frecuentemente a enfrentamientos entre un viejo liderazgo, que ya no representa a la base, y los nuevos trabajadores. En muchísimos casos, los viejos dirigentes se mantienen como tales hasta que la muerte los separa de su poder.

El cambio en la inmigración

Los inmigrantes europeos que llegaron a los EUA desde la Segunda Guerra Mundial son diferentes de los del periodo más temprano. Entre los millones que vinieron a los EUA antes de la Primera Guerra Mundial, había muchos revolucionarios de pensamiento socialista. Los primeros marxistas de este país fueron compañeros de Marx y Engels que huyeron de Alemania después del fracaso de la revolución burguesa de 1848-49 y durante el periodo de Bismarck de leyes antisocialistas en la década de 1880.

Los inmigrantes alemanes formaron las primeras ligas comunistas, encabezaron el Partido Socialista del Trabajo y crearon muchos sindicatos. Bajo la dirección de ellos el sindicato de cerveceros fue uno de los primeros sindicatos industriales y se organizó sobre los principios de la lucha de clases.¹⁵ A principios de 1900 los inmigrantes judíos e italianos fueron los que organizaron a las costureras. Las judías formaban el 60 por ciento y las italianas el 30 por ciento de los miembros del sindicato.¹⁶ Las dos secciones sindicales más grandes de habla italiana del sindicato de trabajadoras de la industria del vestido —las

¹⁵ John H. M. Laslett, *Labor and the left*. Basic Books, N. Y., 1970, p. 99.

¹⁶ Isaac H. Hourwich, *Immigration and labor*, primera edición, 1912. AMS Press, N. Y., 1972, p. 321.

secciones 48 y 89— llevaban los nombres 1848 y 1789 en honor de esos años revolucionarios.¹⁷

En 1910, los judíos del este de Europa constituían la cuarta parte de la población.¹⁸ En la década de 1920, la mayoría de los trabajadores del vestido eran judíos. Los judíos también constituían “más de la sexta parte de los impresores, cerca de la cuarta parte de los trabajadores del ramo de la construcción, la tercera parte de los empleados en las ramas de la joyería, diversiones y ornamentación, más de la mitad de la fuerza de trabajo en el negocio de pieles y virtualmente todos los miembros de los sindicatos de vendedores al menudeo.” Muchos de sus líderes trataban de crear un movimiento obrero con una imagen socialista.¹⁹ Los inmigrantes socialistas finlandeses crearon los primeros sindicatos metalúrgicos en Minnesota, y los trabajadores del sur y del este europeo crearon los primeros sindicatos estables de mineros en la región carbonífera de Pennsylvania.²⁰

Pero los inmigrantes europeos que vinieron a los EUA después de la Segunda Guerra Mundial eran por lo general de una estirpe opuesta. Un sello de bienvenida era extendido por el Departamento de Estado sólo para anticomunistas probados y verdaderos, lo cual realmente significaba antidemócratas de todas las vendimias. Por eso el influjo de los inmigrantes europeos de posguerra tuvo un efecto opuesto al de las primeras épocas.

Recientemente ha tenido lugar algún cambio. La modificación de las leyes ha incrementado la inmigración en gran escala de muchos países de Europa tales como Grecia, Italia y Portugal. Estos inmigrantes pertenecen a las más variadas corrientes ideológicas y políticas, aunque el Departamento de Estado aún pone obstáculos a quienes

¹⁷ El año de 1789 fue el de la gran revolución francesa y el de 1848 el de la revolución burguesa alemana.

¹⁸ Moses Rischin, “The Jewish Labor Movement in America”, *Labor History*, otoño de 1963, p. 233.

¹⁹ *Ibid.*, p. 233, p. 241.

²⁰ Isaac H. Hourwich, *op. cit.*, p. 455.

estuvieron asociados de algún modo con los partidos comunistas. Incluso ha habido gran afluencia de trabajadores de América Latina y de Asia. Los que vienen de Cuba, Indochina, Corea del Sur y Taiwan son reaccionarios. Los de Puerto Rico —la inmigración más grande de todas— México y países del Caribe ordinariamente son gente que procede, en gran medida, del campo y carecen de tradiciones socialistas. Muchos están adquiriendo ahora una conciencia socialista, especialmente por el impacto de la revolución cubana.

En vista de lo anterior, se puede ver que la clase obrera de ninguna manera es una masa homogénea. Los trabajadores no son todos iguales. Forman una clase común económica y social debido a que carecen de medios de vida independientes y están obligados a vender su habilidad para trabajar al mejor postor.

Como la mayoría de la gente, por lo general los trabajadores actúan movidos por su propio interés. Debido a las diferencias de ingreso, educación, tipo de trabajo, antecedentes culturales y nacionales, problemas personales y los diversos niveles de conciencia social y de clase, sus propios intereses se ven de modo diferente por diferentes trabajadores y algunas veces entran en colisión unos con otros.

Estas diferencias tienden a menudo a oscurecer los intereses comunes más importantes de los trabajadores y a evitar que la clase obrera llegue a ser una clase «para sí». Los trabajadores norteamericanos son muy prácticos y con frecuencia tienen una visión estrecha, momentánea de sus propios intereses y estrictamente en términos económicos. Pero los intereses básicos a largo plazo no siempre son idénticos a los de corto plazo.

Cuando los trabajadores van a la huelga violan un interés momentáneo importante: la necesidad de obtener el salario semanal. Si pierden la huelga pueden perder sus empleos. Incluso cuando la ganan, necesitan muchos años de empleo permanente para compensar los salarios per-

didados durante un paro prolongado. Los ideólogos capitalistas han tratado de convencer a los trabajadores de muchas generaciones que las huelgas «no pagan» en términos de dólares y centavos. Pero la mayoría de los trabajadores saben más. Ellos no utilizan el arma de la huelga ligeramente. Sin embargo, la experiencia les ha enseñado a ellos que los sacrificios temporales son necesarios si dejan algunas ganancias perdurables. Si retrocedieran ante el temor de los sacrificios, serían rebajados al nivel de esclavos.

Los intereses de los obreros pueden ser determinados exactamente, por consiguiente, sólo con un cierto grado de conocimiento y previsión. Los trabajadores blancos del sur, por ejemplo, saben bien que ellos tienen ciertas ventajas sobre los trabajadores negros. Tienen acceso a los mejores trabajos, a los salarios más elevados, a mayores oportunidades y mayores libertades. Pero el promedio de los salarios en el sur es todavía cerca del 20 por ciento más bajo que en el norte, precisamente por la misma razón que los blancos del sur piensan que tienen ventajas. Carlos Marx tenían mucha razón cuando dijo que los trabajadores de piel blanca no pueden ser libres mientras los trabajadores de piel negra permanezcan oprimidos.

Al hacerse un lado los intereses comunes de clase, las cosas no han sido fáciles para los trabajadores de este país. Toda la historia del capitalismo norteamericano ha sido reforzada con ideas pequeño-burguesas dentro de la clase obrera. La gran fluidez de clase y los niveles de vida generalmente más elevados han presionado contra las conciencias socialistas y de clase. Mientras el sistema parecía estar funcionando normalmente había pocos motivos para atacar sus peores aspectos. Pero en la década de 1930, cuando las condiciones de la declinación general y el crecimiento de los elementos de la crisis llegaron a ser claros, lo que no podía atribuirse sólo a fallas individuales o de grupo, el pueblo trabajador encontró entonces un terreno más común; las diferencias secun-

darias y los prejuicios fueron hechos a un lado, y la unidad y la conciencia crecieron en la lucha. Para la gran mayoría los tiempos eran malos y la responsabilidad, definitivamente, no fue vista como propia.

Hoy estamos al principio de un fenómeno similar. Todo el mundo capitalista está en crisis y el movimiento contra el capitalismo crece a pasos agigantados en todas partes. En los Estados Unidos, la inflación sin control, el desempleo en gran escala y los intentos de controlar los salarios están desgastando rápidamente los ingresos de la clase obrera. El nivel de vida en este país ahora se desliza hacia abajo tanto absoluta como relativamente en comparación con otros países. A pesar de la constante competencia entre los trabajadores, ellos están obligados cada vez más a actuar como una clase en defensa de sus niveles de vida y de sus derechos.

SEGUNDA PARTE

6: EL ALTO PRECIO DE MONOPOLIO

Desde la Segunda Guerra Mundial las condiciones de lucha de la clase obrera en los Estados Unidos se han alterado considerablemente. La forma clásica de ataque del patrón consistía en la reducción directa del salario. Muchas de las batallas más combativas de los trabajadores durante las décadas de 1920 y 1930 las precipitaron la reducción de los salarios o el aumento de la duración de la jornada de trabajo, o ambas. Hubo un tiempo en que esos motivos dieron lugar a más del 50 por ciento de todas las huelgas. Pero sólo dos años después de la Segunda Guerra Mundial no representaron más del uno por ciento de todas las huelgas. Por tanto, según un escritor esas causas "casi han desaparecido."¹

La reducción de salarios todavía tiene lugar, pero en una forma menos directa y más sutil. Una ojeada a los diferentes modelos de precios en los periodos de posguerra tanto de la primera como de la segunda conflagración bélica mundial señalarán el problema. Después de la I Guerra Mundial los precios subieron hasta 1920, cayeron bruscamente con la depresión de 1921, se tambalearon y descendieron en los años posteriores, pero nunca volvieron a al-

¹ Joseph M. Bloch, "The Strike and Discontent", *Monthly Labor Review*, junio de 1963.

canzar el nivel de 1920 sino hasta 1946, un cuarto de siglo y una nueva guerra después.²

Sin embargo, desde la Segunda Guerra Mundial los precios se han elevado cada año, con excepción de uno. Y el aumento ha sido acelerado. Incluso la mayor depresión que comenzó en 1973-4 no trajo una caída en los precios, sino que continuaron aumentando.* Por consiguiente, los patrones no han sentido la misma necesidad de reducir los salarios *directamente*. Bajo la presión de los trabajadores hasta han accedido a elevarlos. La mayoría de los nuevos contratos colectivos contienen algún aumento salarial. Pero en la mayoría de los casos éste fue devorado rápidamente por la inflación.

La razón principal de la inflación crónica es la creciente concentración del poder económico en muy pocas manos. En 1969, las 200 empresas más importantes poseían más del 60 por ciento de todos los activos de las manufacturas, una participación mucho mayor que la que tenían las principales 1 000 empresas en 1941. El subcomité del senado de los EUA que investiga a los monopolios y vigila la aplicación de la ley *antitrust* considera que incluso esas cifras "subestiman significativamente el nivel de concentración en la economía".³

Por tanto, menos y menos empresas dominan más y más la economía nacional.** El proceso de concentración ha

² *Handbook of labor statistical*, 1970, Departamento del Trabajo de los EUA, p. 285.

* El índice de precios al consumidor elaborado por el gobierno —que toma a los precios del año de 1967 como 100— se elevaron de 42 en 1940 a 72.1 en 1950, a 88.7 en 1960, a 116.3 en 1970, y a 158.6 en abril de 1975. *Handbook of labor statistics*, 1974; *Handbook of basic economic statistics*, p. 102, mayo de 1975, Bureau of Economic Research, Washington, D. C.

³ *Economic report on corporate mergers*, audiencias ante la Subcomisión del Senado encargada de los asuntos antimonopolistas, us Printing Office, Washington, D. C., 1969, p. 212.

** "De las 500 empresas industriales más importantes hay 167 en el club de los mil millones de dólares, 27 más que en el último año, y sus ventas representan el 75 por ciento del total. Diez

tenido lugar mediante fusiones masivas en las que el 21 por ciento de todos los activos de las manufacturas fueron engullidos de 1953 a 1968.⁴ Estas fusiones fueron diferentes de las del pasado. Antes, las fusiones eran «verticales», esto es, las empresas compraban a sus competidores líneas de productos afines. Las fusiones de la posguerra fueron más «horizontales» y también de un tipo completamente nuevo, al fundirse empresas con líneas de productos no afines en gigantescas organizaciones monopolistas. Los tentáculos de estos conglomerados alcanzaron incluso a las ramas industriales menores de la competencia, consideradas antes fuera de la esfera directa de conquista de los monopolios. Pero mediante la computadora que recoge, almacena y analiza datos al instante, es posible vigilar y dirigir cientos de diferentes clases de empresas diseminadas en extensas áreas. Un ejecutivo de un conglomerado sostiene que un equipo de 90 expertos podría “dirigir cualquier compañía en el mundo, cualquier compañía”.⁵

Manteniendo una posición de monopolio en una o más líneas de productos, los grandes conglomerados pueden utilizar su elevada producción de ganancia para financiar sus correrías en otros campos. Además, debido a sus relaciones de compra y venta con otras empresas gigantes, “los grandes conglomerados intercambian favores recíprocos en detrimento de las empresas más pequeñas.”⁶

La revista *Fortune* observa que “las relaciones comerciales entre los conglomerados gigantes tienden a hacer más estrecho el círculo de negocios.” La economía de los EUA “terminó dominada completamente por los conglom-

y siete compañías pertenecen ahora a club más exclusivo de los 5 mil millones de dólares”. Revista *Fortune*, mayo de 1974, p. 230.

⁴ *Ibid.*, p. 37.

⁵ Richard Barber, *The american corporation, its power, its money, its politics*. E. P. Dutton & Co., N. Y., 1970, p. 45.

⁶ Williard F. Mueller, “Conglomerates Mergers”, en *Collective bargainin today*. Actas del Foro sobre Contratos Colectivos, Oficinas de Asuntos Nacionales, Washington, D. C., 1970, pp. 105-6.

merados que negocian alegremente unos con otros en un nuevo tipo de sistema cártel.”⁷

Estas actividades no sólo van en “detrimento de las empresas más pequeñas”, sino también del público en general. Las grandes empresas monopolistas constituyen una autocracia en crecimiento, un feudo antisocial por encima del país. Los efectos más inmediatos son desastrosos, contribuyen muchísimo al constante aumento en el costo de la vida.

Como indicamos, el precio de competencia tiende a desaparecer en los más altos niveles de concentración económica. Si la Ford, por ejemplo, redujera sus precios substancialmente, casi de inmediato ganaría la mayor parte del mercado de automóviles. Pero no sería por mucho tiempo porque la GM y la Chrysler harían lo mismo. El resultado sería que todas estarían vendiendo con una ganancia más baja. “*Por consiguiente —dice el subcomité del Senado— las empresas que actúan en mercados altamente concentrados son las más aptas para fijar precios más como monopolistas que como competidores, esto es, venderán a precios que maximicen sus ganancias colectivas.*”⁸

El resultado es más que una elevación en el precio de monopolio de bienes producidos. *Todos* los precios se disparan hacia arriba. Los pequeños productores y las empresas de venta al menudeo deben pagar precios más altos por su maquinaria y bienes durables. Luego, como el monopolio penetra en el campo de la venta al menudeo mediante inmensas cadenas de tiendas y supermercados, fija los modelos de precios. Además, una elevación en el precio de los productos de monopolio obliga a los trabajadores a exigir aumento de salarios. Como los trabajadores de las industrias de producción masiva están mejor organizados, y como las empresas monopolistas son capaces de absorber

⁷ *Fortune*, febrero de 1969.

⁸ Informe del Subcomité del Senado, *op. cit.*, p. 458.

el incremento salarial traspasándolo al consumidor, se elevan los salarios.

Con el tiempo esto tiene un efecto sobre los salarios en general. Los trabajadores de las ramas competitivas de la industria, de los servicios y del gobierno encuentran que es más difícil vivir con lo que ganan, se inquietan y también presionan por un aumento de salarios. Las combativas luchas de los maestros, los trabajadores de sanidad, los empleados de hospitales y de los jornaleros agrícolas, son ejemplo de esto. Por tanto, la causa principal de la inflación no ha sido la presión por salarios más altos, sino las inmensas ganancias de las gigantescas empresas monopolistas. Pensar de otro modo es como pensar que se puede empezar la casa por el techo.

Además del precio que fijan los monopolios, los gastos deficitarios del gobierno, particularmente los crecientes gastos militares y de guerra, han subido los precios año tras año.* Por consiguiente, con cada año que pasa, más trabajadores se dan cuenta que son víctimas de un juego de prestidigitación: nada por aquí, nada por allá, y mientras una mano muestra la bolita otra la retira rápidamente. La mano que exhibe la bolita parece que puede ser vista y cogida, pero la que se retira parece apartarse del cuerpo, algo difícil de ver e incluso más difícil de agarrar.

Es comprensible que la lucha de clases, en el sentido de batalla directa entre trabajadores y patrón, parezca algo tonta comparada con el pasado, pero sólo porque la lucha ha llegado a ser más compleja y toma más de una forma. La mano que se retira no pertenece a un solo patrón sino al conjunto del sistema del capitalismo monopolista y su

* El déficit gubernamental alimenta la inflación aumentando artificialmente la cantidad de dinero en circulación. El gasto militar confecciona esta inflación extrayendo de la economía nacional grandes cantidades de fuerza de trabajo, recursos naturales y productos terminados, pero sin compensar con valores equivalentes. Es como si, para hacer una comparación, el 20 por ciento de toda la producción de trigo fuera arrojada al océano. Naturalmente el precio del pan subiría.

poder gubernamental. Para controlar precios y ganancias se requiere una lucha política, no sólo económica. Por consiguiente, los trabajadores necesitan ampliar su visión del sistema bajo el que viven y aprenden a luchar juntos como una clase, no sólo como contingentes separados.

Conglomerados

La aparición de los conglomerados creó nuevos y complejos problemas. Los sindicatos aparecieron por vez primera cuando la relación entre el oficial y el aprendiz se destruyó y se convirtió en relación entre empleados y patrón. La aparición de la industria moderna requirió un cambio de la estrecha forma de unión gremial a las amplias organizaciones de las fábricas y plantas. Aún después, para crear un sindicalismo industrial real hubo que construir grandes sindicatos de industrias nacionales. Ahora este marco también está llegando a ser estrecho. Una huelga que paraliza sólo uno de los muchos tentáculos del conglomerado ya no es capaz de herir a la bestia lo suficiente para hacerla entrar en razón.

Por ejemplo, la ITT, en 1961, tenía activos por mil millones de dólares, principalmente en telecomunicaciones. Desde entonces ha adquirido más de 100 grandes empresas. Los activos de todas ellas se aproximan a los 4 mil millones de dólares, más 50 empresas que operan en el extranjero. Consecuentemente, sólo el 17 por ciento de los ingresos de la ITT en 1969 provinieron de telecomunicaciones.⁹ Ahora la ITT contrata con 15 grandes sindicatos de los EUA, entre los que se incluyen los de la electricidad, automóvil, transporte, comunicaciones, metalúrgicos, mecánicos, químicos, de panaderos y plomeros.

El director de investigación del sindicato de metalúrgicos informó que ocho de las mayores empresas productoras

⁹ Mueller, *op. cit.*, pp. 112-13.

ras de acero estuvieron involucradas en fusiones en sólo dos años. Seis de ellas fueron absorbidas por compañías ajenas al negocio del acero. Jones y Laughlin fue devorada por la Ling-Temco-Vought, y la Yuongstown Sheet y Tube por la Lykes Corporation, una compañía naviera. Las otras fueron engullidas por corporaciones similares. Pero, "al mismo tiempo, todas las empresas siderúrgicas se convirtieron en conglomerados. No existe hoy una gran compañía productora de acero que no sea ella misma un conglomerado. En realidad muchas de ellas están orgullosas de serlo... aunque no utilizan el nombre porque se desacreditarían". La *us Steel* se llama a sí misma "una compañía diversificada". Ahora está vinculada a la producción de plásticos, productos químicos, fertilizantes, aluminio, cemento, titanio y viviendas.¹⁰

Como los conglomerados tienen el poder para absorber la presión sindical dentro de una sola línea de acción, en la base del sindicato se destaca la necesidad "de coordinar las contrataciones". Pero esto no es fácil de conseguir incluso en plantas únicas o múltiples de una sola gran empresa industrial en la que opera más de un sindicato. A este respecto un gran avance fue la acción coordinada de once sindicatos internacionales durante la huelga en las plantas de la General Motors en 1969. Pero esta unidad es mil veces más difícil de conseguir entre veintenas de diversos sindicatos en industrias que no están relacionadas.

El conglomerado de la Ling-Temco-Vought dice que tiene miríadas de intereses que van "desde caballitos de feria hasta *jet* de combate, desde salsas hasta vehículos espaciales, y desde píldoras hasta guantes de beisbol".¹¹ La planta de acero de la empresa Jones y Laughlin es un ingrediente de esta extraña mezcla de conglomerado, así

¹⁰ Otis F. Brubaker, "An appraisal of unions", *Collective bargaining today*, *op. cit.*, p. 124.

¹¹ *Magazine of Wall Street*, 29 de abril de 1967, citado en el Informe de la Subcomisión del Senado, *op. cit.*, p. 513.

que sus trabajadores tienen algo en común con los trabajadores de las otras industrias, pero están muy apartados de los que producen acero. No obstante, la relación de los trabajadores de la Jones y Laughlin con respecto a otras plantas acereras —aunque éstas son ingredientes del portafolio de otros conglomerados— es necesariamente estrecha, y la coordinación de sus esfuerzos incluso decisivos.

El presidente de un conglomerado predijo que sólo habría 200 grandes empresas manufactureras en los Estados Unidos en 1980.¹² Como la conglomeración representa un esfuerzo decidido y sofisticado para mantener la completa dominación del monopolio sobre *toda* la economía, es claro que los problemas planteados al movimiento obrero son cada vez más complejos. Algunos observadores consideran que este desarrollo finalmente obligará a una reestructuración completa del movimiento sindical. La forma de organización en sindicato industrial ya es inconveniente. Los conglomerados exigen alguna forma de coordinación sindical que vaya más allá de las líneas gremial e industrial, alguna forma de amplios contactos y coordinación de diferentes sindicatos de diversas industrias y empresas.

Coordinación en la contratación

La coordinación en la contratación ha existido entre múltiples asociaciones de patrones y sindicatos únicos. El transporte, la industria naval, la estiba, la industria del vestido y el ramo de la construcción son sólo unos de los pocos que emplean este método. Favorece tanto a los trabajadores como a los patrones. Los patrones creen que los fortalece a ellos —ya que la división en sus filas les crearía más dificultades— y les garantiza que el costo de mano de obra de todos ellos se empareje.

¹² Gilbert Burck. "The Merger Movement Rides High", *Fortune*, febrero de 1969.

Pero la contratación sindical múltiple con un solo patrón no es el eslabonamiento de los conglomerados porque permite a los trabajadores de todas las ramas de la industria propiedad de los conglomerados actuar al unísono. Incluso donde los patrones son obligados a aceptar esta forma de contratación es muy difícil coordinar los intereses y demandas de miles y algunas veces decenas y cientos de miles de trabajadores empleados en cientos de plantas diferentes y en muy diversas industrias.

Aún cuando todos sindicatos de un conglomerado hayan reunido a sus representantes en una sala para discutir el contrato, pueden encontrarse con la novedad de que la gran empresa ha sido adquirida o se ha fundido con otra compañía sólo unas cuantas horas antes, o incluso en el curso de las deliberaciones mismas. Esto realmente ha ocurrido más de una vez.¹³

La sección industrial de la AFL-CIO ha emprendido la difícil tarea de mantener informados a los sindicatos de los rápidos cambios que ocurren en la propiedad de las grandes empresas. Ha instalado un centro de información al minuto. También algunos sindicatos han tomado medidas para que sus contratos expiren al mismo tiempo y de esta manera facilitar que se coordine la contratación.

Pero todo esto para ser realmente efectivo exige un tipo de movimiento obrero distinto. Paul Jennings, presidente del Sindicato Internacional de Trabajadores Electricistas (IUE), dijo que se aplicarán nuevos métodos para tratar con lo que el llama "el nuevo aspecto de los negocios", y que "la coordinación, si alcanza todo su potencial, debe abarcar alrededor de un año de esfuerzos."¹⁴ Esto demanda la más estrecha cooperación entre los sindicatos, y la organización de la unidad de los trabajadores en una escala y en un grado nunca antes vistos.

Cuando un conglomerado toma posesión de una empresa o cuando una nueva o radical tecnología es intro-

¹³ Mueller, *op. cit.*, p. 110.

¹⁴ Jennings, *op. cit.*, p. 274.

ducida, también se plantean grandes cuestiones relativas al tamaño y a la situación de la unidad de producción dada. Esto lo plantea la naturaleza misma de la nueva tecnología que permite una mayor centralización del control y una mayor descentralización de la producción. Debido a que muchas de las nuevas y más automatizadas plantas exigen una fuerza de trabajo más reducida, algunos de las antiguas y enormes plantas en las que hay una gran concentración de la producción encuentran que su mantenimiento ha llegado a ser muy caro. "Por eso, cuando se introduce la tecnología avanzada probablemente será en una nueva planta que se localiza en una zona que llena una amplia escala de requisitos económicos."¹⁵

Las plantas más modernas son más especializadas, están más próximas a las fuentes de materias primas y de los mercados de consumo regional, y se localizan en pequeños pueblos donde la mano de obra y la tierra son más baratas. Por consiguiente, la migración no es sólo de las ciudades centrales a los suburbios, sino también de las metrópolis a las comunidades rurales y semirurales.

Esto lo ilustra de un modo sorprendente el proceso de industrialización del sur, donde el crecimiento industrial más acelerado se registra en el campo. Un estudio muestra que "los empleos en la manufactura aumentaron el 43.7 por ciento en las zonas metropolitanas del sur durante la década de 1960, pero en los condados rurales situados a 80 o más kilómetros de las zonas metropolitanas los empleos en las manufacturas aumentaron el 61 por ciento."¹⁶

Por tanto, en la industria empacadora de carne, los tradicionales y gigantescos corrales para la ganadería, antes en Chicago y Kansas City, han cedido ahora su lugar a una multitud de plantas más pequeñas y especializadas. Ya

¹⁵ Arnold R. Weber, "Collective Bargaining and the Challenge of Technological Change", in *Industrial relations: Challenge and responses*, op. cit., p. 77.

¹⁶ *New York Times*, 2 de julio de 1973.

no están concentradas en un solo lugar, sino diseminadas en muchos pueblos pequeños, cada una ligada a su propia ganadería y mercado de consumo. "Cambios similares han tenido lugar en las industrias del automóvil, papelera y textil."¹⁷

Esto también plantea a los trabajadores y a los sindicatos muchos problemas nuevos. Incluso cuando la empresa está de acuerdo con reconocer al sindicato en la nueva localidad, ello no resuelve los problemas de los trabajadores despedidos en las viejas plantas. Muchos no pueden desarraigarse y moverse a las nuevas comunidades incluso cuando el contrato sindical les da la opción de emplearlos, en las nuevas localidades, en trabajos similares a los que tenían. Para los viejos trabajadores y los de edad mediana los resultados bien pueden ser trágicos. Son derribados como los fierros de la planta desmantelada. Muchas de las áreas en desgracia de la nación son consecuencia de esta redistribución de las oportunidades de empleo.¹⁸

Problemas también existen en las nuevas plantas. Donde los trabajadores se encuentran ellos mismos unidos mediante un acuerdo obrero-patronal, ciertas condiciones básicas de unidad son aseguradas. Pero un sindicato local creado sin la activa participación de los propios trabajadores es por lo menos una organización deformada. Y cuando en la nueva planta hay tráfugas del sindicalismo, como suele suceder en el sur, el sindicato nacional se debilita más y se socavan las condiciones de trabajo en la industria.

Las empresas multinacionales

La aparición de la empresa multinacional ha creado más problemas nuevos que el surgimiento del conglomerado. La misma tecnología que permite a los conglomerados centralizar el control de las empresas en todo el país,

¹⁷ Weber, *op. cit.*, pp. 77-8.

¹⁸ *Ibid.*, p. 78.

les permiti6 vigilar las plantas industriales diseminadas por todo el globo.

Empresas gigantescas como la GM, la ITT, la GE, la IBM, la Exxon y otras son «nacionales» s6lo en el sentido de que los nacionales de los EUA son los propietarios mayoritarios de las acciones de 6stas; pero desde otros puntos de vista son trasnacionales. Exxon Mobil, Woolworth, National Cash Register, entre otras, obtienen m6s de la mitad de sus ingresos de las ventas en el extranjero. Eastman Kodak, Caterpillar Tractor, International Harvester, para nombrar unas cuantas, venden del 30 al 50 por ciento de sus productos en el extranjero.¹⁹

Antes de la Segunda Guerra Mundial las inversiones extranjeras se dirigieron principalmente a la explotaci6n y a construir las necesarias infraestructuras de transporte y comunicaci6n. Sin embargo, despu6s de la Segunda Guerra Mundial un porcentaje cada vez m6s grande de inversiones norteamericanas fueron a dar a la manufactura. En 1950, una tercera parte de la inversi6n directa norteamericana en el extranjero* se coloc6 en plantas de producci6n; en 1970, esto se haba elevado al 43 por ciento.²⁰ La inversi6n directa en manufacturas en el exterior salt6 de mil millones de d6lares en 1950 a 32 mil millones en 1970.²¹ En 1970, Ford produjo el 40 por ciento de sus carros en el extranjero; la Chrysler, el 30 por ciento; GM, el 25 por ciento.²² «Desde el punto de vista de los negocios esto es bueno, pero tambi6n significa que hay menos exportaciones de los Estados Unidos.»²³

¹⁹ Barber, *op. cit.*, p. 251.

* Inversiones directas, seg6n el Departamento de Comercio, son las inversiones a largo plazo que van s6lo a las empresas extranjeras controladas o dirigidas por intereses norteamericanos. Por tanto, no est6n incluidas las inversiones en empresas extranjeras no controladas o dirigidas por intereses norteamericanos.

²⁰ *Statistical abstract*, 1956, p. 889, tambi6n *Statistical abstract*, 1972, p. 767.

²¹ *Ibid.*

²² Barber, *op. cit.*, pp. 256-7.

²³ *Ibid.*, p. 252.

Si bien los EUA no dependen tanto del comercio mundial como Inglaterra y Japón, las exportaciones tienen todavía mucho importancia. En 1969, el 20 por ciento del carbón bituminoso, el 41 por ciento del tabaco, el 37 por ciento de la medicina, el 19 por ciento de los productos químicos, el 10 por ciento de los automóviles, el 29 por ciento de la maquinaria y el 16 por ciento de las máquinas de oficina se exportaron.²⁴ Sin embargo, en los años recientes la participación mundial de los Estados Unidos en la exportación de manufacturas ha estado declinado: del 25.3 por ciento en 1960 al 18.2 en 1973.²⁵

Las grandes empresas multinacionales redujeron las exportaciones y el mercado doméstico. Uno puede comprar un radio portátil marca General Electric en la creencia de que fue hecho en los EUA para encontrarse con que fue hecho en Hong Kong. Pudo haber sido producido en cualquiera de los 98 países diferentes en los que la General Electric tiene plantas. Las empresas multinacionales no han tenido que llevar un rótulo norteamericano. La Olivetti, por ejemplo, se considera italiana. Pero hay una Olivetti General Electric, una Olivetti Underwood, Olivettis inglesas, francesas y alemanas, y sucursales de la Olivetti en 23 países²⁶

El *New York Times* del 7 de mayo de 1970 informa que el director norteamericano de la planta de ensamblado electrónico de Motorola, instalada en las afueras de Seúl, declaró que los costos de producción eran la décima parte de los de la planta similar que Motorola tenía Phoenix, Arizona.

²⁴ *Statistical abstract*, 1972, *op. cit.*, p. 785.

²⁵ *Ibid.*, p. 700.

²⁶ Paul Jennings, *op. cit.*, p. 275.

La competencia de «la mano de obra barata»

En un artículo que publicó la revista *Fortuna* en abril de 1970 se informó que las grandes empresas multinacionales mantenían una actitud «de reserva» acerca del nuevo modelo de inversión en los países subdesarrollados. Esto quería decir que tienen un importante recurso que escasea en los países industriales: la mano de obra barata.

Lo que se entiende por «mano de obra barata» quedó muy claro al dar un vistazo al promedio de salarios por hora en el sureste de Asia. En 1969 éstos fluctuaban de 41 a 35 centavos de dólar para los trabajadores calificados de la construcción en Hong Kong, Vietnam del Sur y Singapur, e iban de 17 a 13 centavos de dólar para un trabajador ordinario en Taiwan, Tailandia y Corea del Sur.²⁷ En un informe del Departamento de Comercio se observa lo siguiente:

El aumento de las importaciones de manufacturas es consecuencia, en parte, del establecimiento de plantas norteamericanas en países donde se pagan salarios bajos para producir para el mercado de los EUA como en el caso de los bulbos para la tv... el aumento más rápido de las importaciones que de las exportaciones implica un gran problema en el futuro. Algunas de estas importaciones vendrán de sucursales extranjeras o afiliadas a las empresas de los EUA.²⁸

Esto es lo que está pasando. Las estimaciones indican

²⁷ Boletín Mensual de estadística de la ONU, *National yearbook organization*. Quarterly Bulletin, Yearbook, 1966-70.

²⁸ Por consiguiente es en beneficio directo de los intereses de los trabajadores de los EUA que los países extranjeros nacionalicen las propiedades de las grandes empresas norteamericanas. Esto permite elevar el nivel de vida en dichos países y poner fin a la competencia de la «mano de obra barata». Hamy Weiss, "The Multinational Corporation and Its Impact," en *Collective Bargaining Today*, *op. cit.*, p. 300.

que en 1971 las importaciones representaron cerca del 18 por ciento de las ventas de acero en los Estados Unidos; aproximadamente el 24 por ciento de los automóviles; algo así como el 35 por ciento de los aparatos de televisión; más del 60 por ciento de los fonógrafos; cerca del 86 por ciento de casi todas las cintas para grabar; cerca del 60 por ciento de las máquinas de coser; el 80 por ciento de los microscopios electrónicos y el 33 por ciento de los zapatos. “El beisbol es un juego norteamericano, pero cerca del 95 por ciento de los guantes de beisbol que se compraron en los EUA en 1971 fueron importados.”²⁹

La gravedad del problema puede ser apreciada cuando observamos que entre 1945 y 1970 las empresas de los EUA establecieron 8 000 subsidiarias en el extranjero, la mayor parte de ellas manufactureras.³⁰ Aquí no se incluyen cientos de plantas manufactureras establecidas en Puerto Rico, las cuales no son consideradas como instaladas en un país extranjero porque la isla es una colonia de los Estados Unidos. Pero también es una fuente de «mano de obra barata».

En 1970 la sección industrial de la AFL-CIO convocó a una conferencia nacional especial sobre “El desarrollo de la crisis en el comercio internacional”. Asistieron 625 delegados, de los cuales 525 procedían de sindicatos nacionales, estatales y locales. El tema que todos tenían en la mente era el de las grandes empresas multinacionales.

Muchos ejemplos de los efectos de aquéllas fueron dados. Una planta electrónica de la Zenith establecida en Nueva Jersey fue cerrada después de que una planta similar se abrió en Taiwan en la que se empleó a 6 500 trabajadores. Sucursales de las corporaciones norteamericanas fueron establecidas a lo largo de la frontera mexicana y en el lejano oriente para “producir partes de productos hechos en los EUA.” Una planta de aluminio en

²⁹ Nathaniel Goldfinger, director de Información, AFL-CIO, *New York Times*, 3 de marzo de 1973.

³⁰ Weiss, *op. cit.*, p. 299.

Gahan, similar a una que manejaba la misma compañía en los Estados Unidos, pagaba sólo “una pequeña fracción de los salarios de los EUA”.

Los delegados criticaron duramente el efecto actual del comercio internacional sobre los trabajadores, “Pero no se formuló un programa viable y concreto.”³¹

Ninguna voz se alzó en contra de la política exterior proimperialista que sirve a los intereses de las grandes empresas multinacionales, puesto que es imposible oponerse a la competencia de la mano de obra barata en Corea, Taiwan e Indochina en tanto se apoye el papel opresivo del imperialismo norteamericano en cualquiera de esas áreas.

Sin embargo, en la conferencia se elevaron voces en nombre de una campaña bajo la divisa “Compre lo hecho en EUA”. Algunos sindicatos tales como la ILGWU, que ha sido muy golpeado por las importaciones extranjeras, han hecho de lo anterior su principal respuesta al problema. Pero es una respuesta falsa. Una campaña chovinista, racista, dirigida contra la producción de otras tierras, sólo engendrará respuestas similares en el exterior. Es más que una autoderrota; es inflamatoria y peligrosa. Incita a que los trabajadores de un país se pelen contra los de otro. Los patrones utilizan esto para que la ira de los trabajadores no se dirija hacia los patrones. No obstante el hecho de que el 20 por ciento de los activos de la General Motors están en el extranjero, y su Opel que se hace en Alemania ocupa el tercer en lo que se refiere a la importación de carros, la GM acusa a los capitalistas y trabajadores extranjeros por la pérdida de empleos en casa. Hace esto para estimular a los trabajadores norteamericanos a que eleven la productividad.³²

³¹ William C. Shelton, “The Changing Attitude of us Labor Unions Toward World Trade”, *Monthly Labor Review*, mayo de 1970.

³² Steve Babson, “The Multinational Corporation and Labor”, *The review of radical political economists*, primavera de 1973.

Las empresas multinacionales no son «extranjeras». Son tan «norteamericanas» como Nelson Rockefeller. Por consiguiente, el enemigo debe ser batido aquí, no en el exterior. Pero precisamente como el capital es internacional, así debe ser el movimiento obrero. Este debe ser internacional para llevar al máximo la lucha común contra la explotación y para unir a los obreros de todo el mundo en la paz y la amistad.

*La necesidad de la coordinación mundial
del movimiento obrero*

En años recientes incluso los sindicatos dirigidos por conservadores han tenido que encarar la necesidad de alguna forma de coordinación mundial del movimiento obrero para hacer frente a las grandes empresas multinacionales. La UAW fue una de las primeras en reconocer esta necesidad. Al través de la Federación Internacional de los Trabajadores Metalúrgicos han tenido lugar reuniones de representantes de los trabajadores de la industria automotriz de diferentes países. Han estado de acuerdo en cooperar para reducir las diferencias salariales entre distintos países y en ayudarse mutuamente en caso de huelga para evitar el traslado de la fábrica de un país a otro.

A fines de 1972 la Federación Internacional de Trabajadores Metalúrgicos (IFM) convocó a una reunión, en San Francisco, EUA, de dirigentes sindicales de 23 diferentes países. Se delinearon planes para conseguir contratos a nivel mundial con nueve conglomerados gigantes, seis de ellos de los EUA, entre los que se incluyen Ford, Chrysler, GM y GE. La gran delegación de la UAW favoreció un salario mínimo internacional. En la reunión se acordó que si un sindicato de un país es capaz de ir a la huelga en apoyo de los trabajadores de otros países se le debía dar ayuda económica y unirse a un boicot a los productos que se elaboran en la empresa en huelga. Un dirigente de la federación de metalurgistas concluyó de

una manera optimista que la reunión había "sentado las bases para el contrato multinacional con nueve empresas internacionales."³³

Una conferencia de tres días de la IMF se efectuó en Nueva York en la primavera de 1973 para examinar el enfoque que debía darse a la contratación entre los sindicatos de los EUA y la GE. Patrocinado por el Comité Coordinador de Contratación (CBC) de los trabajadores norteamericanos de la GE-Westinghouse, en la reunión se discutieron los modos y medios de una cooperación internacional más efectiva. Un panfleto de la CBC titulado "¿En qué parte del mundo están sus compañías?", terminaba con una observación llena de esperanzas: "Tal vez, en el futuro, la CBC también será mundial, y las grandes empresas multinacionales como la GE y la Westinghouse negociarán sus contratos con un comité formado por elementos de todo el globo".³⁴

Por tanto, se han dado los primeros pasos dirigidos hacia la coordinación mundial. Pero todavía distantes del día en que la contratación internacional realmente tenga lugar. El principal obstáculo es la alta jerarquía de la AFL-CIO que se ha opuesto a la unidad sindical internacional con una decisión y consistencia digna de mejores causas. Cuando estalló la guerra fría, los dirigentes de la AFL instigaron y dirigieron la división en la Federación Sindical Mundial. Tanto la AFL como la CIO ayudaron a formar una contrafederación: la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres. Pero la AFL-CIO ahora ha roto también sus relaciones con la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres porque ésta se ha visto obligada a realizar acciones unitarias con la Federación Sindical Mundial y sus sindicatos afiliados.

No podría coordinarse en forma completa la lucha contra las empresas multinacionales y por la paz mundial sin terminar con la división mundial en el movimiento obrero.

³³ *Daily World*, 6 de diciembre de 1972.

³⁴ *Daily World*, 21 de marzo de 1973.

Esto exige que la AFL-CIO deje de colaborar con la CIA en su labor escisionista dentro de los sindicatos de otros países (aquéllos que no están vinculados al Departamento de Estado y a sus patrones multinacionales). En Europa, la herida de la división cicatriza gradualmente. Una primera reunión entre representantes de la Federación Sindical Mundial y de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres se efectuó en enero de 1974 en Ginebra. Pero la posición reaccionaria de George Meany todavía determina la política sindical en los EUA.

Sin una cooperación internacional más amplia que tenga como meta la elevación del salario y de los niveles de vida de los trabajadores de todas partes, es imposible luchar efectivamente contra las multinacionales. En nombre de la lucha contra la competencia de la «mano de obra barata» del exterior, el sindicato de los trabajadores del acero ha renunciado al derecho de huelga, y colaborado con las empresas siderúrgicas en el incremento de la productividad. Esto sólo puede conducir a que se trabaje con un intensidad incluso mayor, a accidentes en el trabajo, a que nueva mano de obra ahorre maquinaria, al aumento del desempleo y a la constante erosión de los niveles de vida de los trabajadores. No son los sindicatos que exigen limitaciones a la cuota de importación los que luchan de un modo realista y efectivo. Tales esfuerzos sólo agudizarán la guerra comercial internacional.

El Sindicato Unido de Trabajadores Electricistas (independiente) ha formulado un enfoque orientado más hacia la lucha para hacer frente a lo que llama «la amenaza de la huida al exterior». Favorecen una completa prohibición a que las plantas se fugen a otros países y exigen que se graven las ganancias excesivas de las empresas norteamericanas que son propietarias de plantas en el extranjero y en las que los salarios y las condiciones de trabajo son inferiores a las de sus similares en los EUA. Este sindicato también demanda que se termine con el régimen que da a las compañías de los EUA exenciones especiales sobre

impuestos de importación en bienes producidos fuera de los EUA. También exigen una drástica reducción en el gasto militar como un paso importante en la lucha contra la inflación.³⁵

La creciente conciencia de que las empresas multinacionales son exportadoras de empleos fue tomada en cuenta en la Ley de Comercio de 1974. Esto hace posible el conjunto de reclamaciones en favor de "una bonificación por los reajustes comerciales" a los trabajadores que perdieron sus empleos debido al incremento de las importaciones. El primer grupo de trabajadores que recibió tal bonificación fueron 300 empleados de la Allen Quimby Veneer Company de Bingham, Massachusetts.³⁶ Una demanda mucho mayor fue presentada por la UAW en nombre de 39 000 trabajadores de la Chrysler que quedaron desempleados en 10 plantas debido a un aumento en la importación de carros de la Chrysler. Si se gana esta demanda se obtendrán más de 100 millones de dólares en beneficios adicionales de cesantía para estos trabajadores.³⁷ Un dirigente de la Asociación Internacional de Maquinistas predijo que en 12 meses, contados a partir de junio de 1975, más de 600 plantas que emplean a 100 000 trabajadores norteamericanos cerrarán debido a las importaciones.³⁸ Por tanto, muchos más sindicatos estarán reclamando bonificaciones por los despidos de sus miembros.*

La lucha es doble: arrancar a los patrones las superganancias que sirven de base a la exportación de capital, y

³⁵ *How foreign is "foreign" competition.* UE Publication, 1971. 1971, N. Y.,

³⁶ *The Machinist*, publicación del IAM, junio de 1975.

³⁷ *Labor Relations Reporter*.

³⁸ *The Machinist*, *op cit.*, junio de 1975.

* Cuando se concede, tal asistencia permite a un trabajador despedido recibir hasta el 70 por ciento de su último salario pero no más del salario promedio semanal que se pagaban a los trabajadores de la manufactura. Como sólo 350 millones de dólares fueron asignados para este propósito, ésta es una medida provisional.

unir a los trabajadores de todos los países para que luchen en un solo frente contra los enemigos comunes.

«¡Trabajadores de todos los países, uníos!», recomendaron Marx y Engels en el *Manifiesto Comunista*. Esta consigna es tan actual ahora como lo fue cuando se lanzó por vez primera. La amenaza del capitalismo multinacional la ha hecho una necesidad práctica.

7: AUTOMATIZACIÓN: ¿BENDICIÓN O MALDICIÓN?

Es difícil creer que la palabra «automatización» fuera aún desconocida cuando terminó la Segunda Guerra Mundial, cuando el primer sistema de control por computadora estaba por instalarse y el término «cibernética» todavía no se acuñaba. Tan asombrosos han sido los avances tecnológicos posteriores que por lo general se les designa como «la revolución científico-tecnológica».

Cuando comenzaron a advertirse las implicaciones de la nueva tecnología, mucha gente supuso que en una década o dos decenas de millones quedarían enfermos de modo permanente.¹ Norbert Wiener, el «padre» de la cibernética, en su libro *The human use of human beings*, estimó en 1950 que se necesitarían “de 10 a 20 años para que comenzaran a aparecer las nuevas herramientas”. Si estalla la guerra, supuso, la era automática llegaría “dentro de menos de cinco años”. Temía que el desempleo creciera tan rápidamente que “la depresión de la década de 1930 parecerá una broma agradable”.²

En enero de 1962, ante el aumento del desempleo, el comité de asesores sobre política obrero-patronal del Presidente hizo su informe sobre problemas concomitantes a la automatización y otros cambios tecnológicos. El comité

¹ Donald N. Michael, *Cybernetics, the silent conquest*, Centro para el Estudio de la Sociedad Norteamericana, Santa Bárbara, Calif., 1962.

² Norbert Wiener, *The Human Use of Human Beings*. Doubleday Anchor Books, Garden City, N. Y., 1950, pp. 160-2.

lo componían representantes destacados de los patrones, del movimiento obrero organizado, del gobierno y de los centros académicos. Concluyó que en verdad la automatización era una amenaza para el empleo. Dos años después un grupo de prestigiados individuos publicó una declaración sobre la «triple revolución», en la cual de un modo alarmante predecía que la automatización reduciría gran parte de los empleos en un corto periodo de tiempo.³

Como los augurios catastróficos no se materializaron, una visión opuesta, la que minimiza los efectos de la nueva tecnología, ganó predominio oficial. La invención de la máquina de vapor y gasolina, se aseguró, tuvo un impacto más grande sobre la sociedad que el que probablemente estaba teniendo los nuevos procesos automáticos.

En el momento del informe del comité de asesores del Presidente, dos de sus miembros hicieron público su desacuerdo total con las revelaciones del informe. Henry Ford II desafió la suposición del comité de que “los avances tecnológicos son causa de desempleo”. Aceptaba que la automatización desplaza a algunos individuos de sus empleos, pero “su efecto general es hacia la elevación del ingreso y la ampliación de las oportunidades de empleo”.⁴ Arthur F. Burns, el experto en economía, igualmente estuvo en desacuerdo. Deploró “que se añada algo más al exagerado temor que mucha gente tiene a lo que vagamente se llama automatización.”⁵

Como la aprehensión de los trabajadores continuaba elevándose, una campaña de alto nivel fue iniciada para disipar tales temores. En unos cuantos días, a principios de 1965, “*Look*, *Fortune* y *New York Times Magazine* publicaron resplandecientes historias sobre las virtudes de la nueva tecnología.”⁶ Dio el tono el artículo del profesor

³ Declaración del Comité *ad hoc* para la triple Revolución, *New York Times*, 23 de marzo de 1964.

⁴ “Labor Management Policy Commission Report on Automation”, *Monthly Labor Review*, febrero de 1962.

⁵ *Ibid.*

⁶ Ben B. Seligman, *op. cit.*, p. 333.

Peter Drucker en el *New York Times Magazine* que se tituló: "La automatización no es el villano",⁷ Muchas empresas también decidieron, como política, evitar el uso de la palabra automatización. Fue considerada como "inflamatoria, engañosa e inexacta."⁸

Superficialmente, Ford, Burns, Drucker y otros que estuvieron de acuerdo con ellos parecían tener razón. El nuevo cataclismo tecnológico no trajo el desempleo masivo en la escala originalmente profetizada. Pero es demasiado pronto para regocijarse. Cuando la economía mejora es posible que se contrarreste una pérdida de empleos debido al cambio tecnológico con un aumento total en el empleo. Esto fue el caso, por ejemplo, en la tipografía por lo menos durante dos décadas. Pero cuando el país se enfrenta a un largo periodo de declinación crónica o de estancamiento, los efectos acumulativos de la nueva tecnología golpean con fuerza devastadora.

Hay razones adicionales de por qué los tempranos y oscuros pronósticos no se materializaron. La producción bajo el capitalismo, debe recordarse, es para la ganancia, no es filantrópica. Donde los costos de la automatización son más baratos que la compra de fuerza de trabajo, las grandes empresas invertirán hoy grandes sumas de dinero fresco para aumentar sus ganancias totales mediante la reducción, mañana, de la fuerza de trabajo. Pero la ampliación de la automatización llega a ser impráctica donde el trabajo humano es más barato que la nueva tecnología, o donde la empresa es demasiado pequeña para utilizarla económicamente.

La automatización también puede ser vista como un proceso que marcha hacia adelante, no limitado a los sistemas computadorizados de retroalimentación. En realidad, toda la innovación tecnológica que ha traspasado alguna parte del trabajo humano a la máquina (automática) es

⁷ *New York Times Magazine*, 10 de enero de 1965.

⁸ James R. Bright, "Automation and Wake Determination", *Industrial relations. Challenge and responses*, op. cit., p. 47.

parte del proceso de automatización. Como la nueva tecnología tiende a ser muy cara al principio, sólo está al alcance de las unidades de producción más grandes. Pero como aparecen modelos relativamente más baratos en la segunda y tercera generación, y como la competencia se intensifica, las empresas más pequeñas encuentran los medios para automatizarse antes que enfrentarse a la eliminación.

A pesar de las afirmaciones en contra, la automatización ya ha cobrado sus víctimas. No se puede confiar en las estadísticas del gobierno. Esconden la existencia de un vasto ejército de desempleados. En una investigación realizada en 1962 se encontró que el 31.5 por ciento de los enlistados como empleados estaban trabajando a tiempo parcial o esporádicamente.⁹ En otra investigación efectuada en 1966 se encontró que más de cinco millones de personas que buscaban un empleo no estaban incluidas en las estadísticas como fuerza de trabajo desempleada debido a que esas personas no buscaban trabajo «activamente». Cerca del millón y medio de éstas eran mujeres.¹⁰ Por tanto, en los hogares de la clase obrera, en las calles del ghetto, en los caminos apartados del campo, en los salones de clase de las preparatorias y de los centros de enseñanza superior hay millones que podían estar trabajando si hubiera trabajos remunerativos disponibles. Estos ahora son enlistados como amas de casa o estudiantes que no puede ser empleados o no se les enlista como a los jóvenes desempleados del ghetto. Las estadísticas del desempleo tampoco incluyen a más de cuatro millones de personas en las fuerzas armadas y que trabajan para los militares.¹¹

⁹ *Facts and statistics, 1964-5, op. cit.*, Departamento de Comercio de los EUA, p. 219.

¹⁰ Robert L. Stern, "Reason for Nonparticipation in the Labor Force", *Monthly Labor Review*, julio de 1967.

¹¹ *Statistical Abstract, 1972, op. cit.*, p. 259.

Creciente productividad del trabajo

El engaño también es ampliamente practicado en lo que se refiere a los datos de la productividad del trabajo. Para «probar» que no hay nada que temer en lo referente al cambio tecnológico y que el desempleo tecnológico es sólo un fantasma, hasta se asegura —a pesar de las estadísticas del Departamento del Trabajo— que la productividad del trabajo ha estado declinando en lugar de crecer.

La productividad de hombre-hora en las industrias manufactureras durante los años 1947-1957 aumentó a una tasa anual de 2.5 por ciento. Pero desde 1960 hasta 1973 el aumento anual fue de 3.4 por ciento.¹² Como un 1 por ciento de aumento en la productividad anual duplica la productividad en aproximadamente 72 años, un 2 por ciento la aumenta en 36 años, y un 3 por ciento la eleva en 23 años, el aumento adicional es muy considerable.¹³

Pero ésta no es la narración de toda la historia. Los índices de productividad hechos por el gobierno mezclan la producción de los trabajadores con la de los ejecutivos, los funcionarios, el personal de publicidad y otros estratos no productivos.¹⁴ La cosa se embrolla más porque el Departamento del Trabajo incluye “a los que trabajan por su cuenta y a los trabajadores de la familia como asalariados” en sus cálculos.¹⁵ Por tanto, los costos de la mano de obra son inflados artificialmente y la productividad reducida.

El promedio de la productividad del trabajo se determina mezclando e igualando cifras de industrias con muy

¹² *Handbook of labor statistics 1974*. Departamento del Trabajo de los EUA, p. 158 y *Handbook of labor statistics, 1975*, p. 184.

¹³ Seligman, *op. cit.*, p. 341.

¹⁴ Victor Perlo, *The Unstable Economy*. International Publishers, New York, 1973, p. 62.

¹⁵ *Handbook of labor statistics, op. cit.*, pie de página, p. 158.

diversos aumentos y disminuciones. En 1973, por ejemplo, de acuerdo con las cifras oficiales, en el sector privado la productividad del trabajo se elevó 3 por ciento. Pero este promedio ocultaba el hecho de que en algunas industrias hubo una declinación durante el año mientras que en otras hubo un gran incremento. Por ejemplo, la productividad en la industria del acero creció 10.8 por ciento y en la de láminas de aluminio, 12.3 por ciento.¹⁶

Igualmente existe una gran variedad de producción entre las unidades de la misma industria. La tecnología más avanzada la aplican las empresas con las mayores reservas financieras. Por tanto, la productividad del trabajo varía muchísimo: depende del nivel de la tecnología. Por ejemplo, la industria textil ha tenido rápidos cambios tecnológicos. De 1949 a 1957 la productividad anual de una mujer o un hombre por hora se elevó a 2.9 por ciento. Pero saltó a 7.3 por ciento al año entre 1960 y 1965. Este desarrollo no fue uniforme. La diferencia que alcanzó la productividad entre la fábrica textil «más eficiente» y el «promedio» osciló de 40 al 140 por ciento. La diferencia entre «la más eficiente» y la «menos eficiente» fue más grande: del doble a 4.5 veces. Por tanto, algunas fábricas van muy atrás de las otras. Pero el cambio tecnológico redujo, en la industria textil, el número total de empleos en 28 por ciento afectando a cerca de 340 000 trabajadores.¹⁷

Por consiguiente la automatización reduce la fuerza de trabajo conforme se incrementa la producción. Tejedoras más rápidas, máquinas que se autocorrijen para enredar el hilo, que tejen continuamente —todas controladas y guiadas por computadoras— son las que realizan el cambio tecnológico en la industria textil. En la minería, un gigante mecánico llamado “El minero que aprieta un botón” tiene

¹⁶ *News*, Boletín del Departamento del Trabajo de los EUA, 11 de junio de 1974.

¹⁷ Rose N. Zeisel, “Technology and Labor in the Textile Industry”, *Monthly Labor Review*, febrero de 1968.

tres pisos de alto y pesa más de 700 toneladas. "Corta y carga hasta 120 toneladas de carbón mineral por hora sin detenerse, sin barrenar y sin hacer explosiones... para operarlo se necesitan sólo tres hombres y es dirigido a control remoto desde un tablero exterior a la mina".¹⁸ El número de mineros que han sido desplazados va de unos 600 000 al final de la Segunda Guerra Mundial hasta 130 000 en la actualidad.

En la marina, los barcos muy automatizados ahora navegan con sólo un puñado de hombres como complemento, en tanto que las modernas técnicas del transporte de mercancías han reducido el número de estibadores, simplificando grandemente la descarga y la carga de un barco y su transporte tanto en tierra como en el mar. En tipografía, las máquinas de foto-offset utilizan cinta perforada y nuevas formas de impresión electrostática computadorizada. El rayo laser y el tubo catódico eliminan el contacto tecnológico directo.

En la industria automotriz, las enormes máquinas *chargetomatic* engullen metal laminado por una boca y arrojan puertas y carrocerías por la otra. En la metalurgia, el horno de oxígeno produce acero seis o siete veces más rápido que el horno de reverbero. Y la fundición continua "elimina el derrame, el vaciado, el transporte y el recalentamiento." Es más rápido, ahorra espacio y combustible, produce un acero más fuerte, reduce la viruta y "la mano de obra que se requiere por unidad de producción."¹⁹ El mismo fenómeno puede ser encontrado en una industria tras otra.

El control por computadora de los procesos industriales se introdujo por vez primera en 1958. En 1968, cerca de 1 700 procesos de computadora han sido instalados u ordenados. Cerca de 6 000 se utilizan ahora. Los años necesarios para instalar un sistema de computación en 1970 van de dos años para un sistema simple hasta 21 años

¹⁸ *Labor looks automation*. AFL-CIO, Washington, D. C., p. 3.

¹⁹ Seligman, *op. cit.*, pp. 133, 154.

para uno muy complejo. El costo de la instalación oscila de 200 000 dólares a 1.5 millones. Dos tendencias son evidentes: una tiende a la multiplicidad de computadoras pequeñas de costo relativamente bajo capaces de controlar un solo proceso, la otra tiende hacia las grandes computadoras aptas para guiar numerosos y complejos procesos simultáneamente. Se espera que conforme se difundan los procesos de computación en más industrias, sus efectos sobre el desplazamiento del empleo serán más pronunciados.²⁰

El desempleo estructural debido al cambio tecnológico puede ser contratado parcialmente mediante la expansión y el crecimiento en gran escala de la industria. Pero en un periodo de retroceso económico y estancamiento, el desplazamiento tecnológico se funde con, y agrava muchísimo, los niveles de desempleo. En el periodo actual el proceso sólo está en su primera etapa. Las condiciones de inflación, retraso y crecimiento de la competencia mundial, presiona a los directivos de las grandes empresas a buscar medidas adicionales para aumentar la productividad del trabajo. Debido a que las guerras de precios entre los gigantes industriales por lo general son hechas a un lado como una cuestión de política, la competencia se centra en la innovación tecnológica que puede expresar más a los trabajadores.

Que los voceros de los grandes negocios ven en el incremento de la productividad su «respuesta», puede verse al través de sus propias declaraciones. William F. May Presidente de la American Can Company, al responder a la cuestión, “¿Qué pueden hacer los hombres de negocios?” dijo: “La única cosa que podemos hacer es empujar tan fuerte como podamos para incrementar la productividad.” Lynn A. Townsend, Presidente de la Chrysler Corporation, respondió que el gobierno debe

²⁰ Arthur S. Herman, “Manpower Implications of Computer Control of Manufacturing”, *Monthly Labor Review*, octubre de 1970.

hacer algo para “darle a los negocios una oportunidad.” Robert W. Sarnoff, entonces Presidente de la RCA Corporation, igualmente subrayó: “la necesidad de gastar el más grande capital de esfuerzos para ampliar la capacidad, reducir costos y aumentar la productividad.” Y Leif Olsen, el principal economista del First National City Bank de Nueva York, vio el impulso hacia la productividad “como un remedio a largo plazo contra la inflación.”²¹

*La promoción del gobierno por aumentar
la productividad*

En 1972, frente a un creciente desnivel en la balanza del comercio exterior, la administración de Nixon comenzó a promover el tema de la productividad. Una Comisión Nacional especial sobre productividad fue establecida junto con grupos dedicados a tareas específicas para cada rama de la industria. Se les encomendó que buscaran los cuellos de botella que mantenían la productividad rezagada, y que hicieran proposiciones para eliminar dicho atraso. Cada grupo preparó su propio informe para la Comisión. Los informes variaron de industria a industria pero se entremezclaron dos cuestiones: el financiamiento de la nueva tecnología y el problema de la «inflexibilidad» que mantenían los trabajadores en lo que se refiere al modo de cambiar las reglas del trabajo.

Una proposición sobre financiamiento sugería que el costo de las nuevas plantas y la nueva tecnología se pagara mediante los impuestos; en otras palabras: hacer que el público pague la cuenta. Se concedía que esto reduciría los ingresos públicos, pero, se argumentaba, esto sólo sería temporal, porque “se utilizaría menos mano de obra en medios más eficientes.”

²¹ Thomas E. Mullaney, “The Productivity Challenge”, *New York Times*, 7 de octubre de 1974.

Las «inflexibilidades» discutidas fueron el rechazo de los obreros “a aceptar nuevas normas de trabajo”, “la antigüedad sin considerar la calificación”, “la dificultad en que terminen los empleos indeseables”, y “las restricciones en la prueba de nuevos empleos.” Las soluciones propuestas incluían el salario anual garantizado y mayor cooperación entre sindicato y patrón mediante el establecimiento de una red de juntas de productividad (en cada planta) compuestas por los representantes del patrón, el trabajador y el público. La meta era la de que “no se permitiría ningún contrato o práctica de trabajo que restringiera o redujera la productividad.” Se aseguró que esto nutriría y agrandaría “la nueva tecnología” y haría a los Estados Unidos “más competitivos en los mercados mundiales”, porque “la mano de obra sería remplazada por una tecnología superior.”²²

La falta de una contraestrategia obrera

Obviamente, la tendencia a remplazar la mano de obra con tecnología superior está bien organizada y coordinada. El movimiento obrero no puede decir lo mismo respecto de una contraestrategia. Pero la amenaza tanto a los trabajadores como a los sindicatos seguramente crecerá. Más empleos serán eliminados, más normas de trabajo socavadas, y más sindicatos debilitados, a menos que una contrainsurgencia combativa y efectiva sea concebida y llevada a la práctica.

El arma más efectiva de los trabajadores —la habilidad para suspender la producción— nuevamente es amenazada en las industrias más automatizadas. A menudo un puñado de empleados, por lo general supervisores, pueden mantener la producción a niveles casi normales durante largos periodos, a pesar de que las huelgas involucren a la gran mayoría de los trabajadores. Ahora esto es cierto en in-

²² *Report to national commission on productivity*, Sept., 1972.

dustrias tales como teléfonos, gas, servicio público de electricidad, química y refinería de petróleo. Una huelga en la refinería de la Shell Oil de Houston, Texas, duró un año, pero la planta "continuó funcionando a altos niveles de capacidad." Durante los 28 días que duró una huelga en la Brooklyn Gas Company, "no hubo una sola olla de sopa de pollo fría en Brooklyn."²³ El servicio de conmutador automático mantiene las líneas telefónicas abiertas durante una huelga nacional de operadoras de larga distancia. El *Times* de Hammond, Indiana movió un nuevo equipo automático al caer la noche, lo mantuvo escondido en una bodega del sótano, y cuando estuvo instalado despidieron a 113 trabajadores del cuarto de composición. El periódico siguió saliendo sin interrupciones.²⁴

Algunos concluyen que el arma de la huelga es ahora anticuada y *passé*. George Meany (quien nunca participó en una huelga) hace mucho tiempo ha mantenido que la huelga va de salida. Y I. W. Abel, Presidente del poderoso sindicato metalúrgico, apremió a rendir el arma de la huelga aun cuando la industria metalúrgica no está en la categoría de industrias automatizadas como las mencionadas arriba. No es que haya necesidad de abandonar las huelgas incluso en las industrias más automatizadas, aunque las condiciones para el éxito de las huelgas se han alterado un poco. Las huelgas probablemente deberán ser de larga duración, deberán ser luchas sin barreras, y requerirán el apoyo y la participación muy amplia de los trabajadores.

Dondequiera que el cambio tecnológico se incline en favor del patrón, el movimiento obrero debe buscar la estrategia y las tácticas adecuadas para inclinarlo a su favor. Dondequiera que los sindicatos gremiales, como en la imprenta, son muy presionados para ganar batallas con

²³ Arnold R. Weber, "Collective Bargaining and the Challenge of Technological Change", *Industrial relations: challenge and responses*, *op. cit.*, p. 80.

²⁴ *Hammond lockout pacts*, *Strike paper*, noviembre de 1973.

sus propias fuerzas, o donde el desgaste de la automatización ha reducido la fuerza numérica y las reservas financieras de un sindicato industrial, es imperioso combinar las fuerzas de varios sindicatos para enfrentarse a los patrones con la acción unificada.

En 1963, el finado Elmer Brown, entonces Presidente del sindicato tipográfico, instó a la unificación de los sindicatos tipográficos para hacer frente al reto de la fusión de compañías y el cambio tecnológico. Con gran visión advirtió: "Conforme las herramientas, los equipos y los procesos más nuevos sean empleados, las líneas jurisdiccionales de demarcación tenderán a desaparecer... Tal evolución debe venir acompañada de fricciones adicionales respecto a jurisdicciones, competencia entre los miembros y falta de cooperación efectiva entre los gremios."²⁵ Desde entonces han tenido lugar dos fusiones en la industria tipográfica. Los prensistas y los linotipistas se unieron para formar el nuevo Sindicato Internacional de Imprentas y Comunicaciones Gráficas; y los litógrafos, fotograbadores y encuadernadores se unieron en el Sindicato Internacional de Arte Gráficas. Pero incluso esto no es suficiente para detener las transgresiones a la huelga en la industria, como lo reconoce el sindicato tipográfico, el más combativo y el más presionado en las artes gráficas. En su convención de 1974 llamó a la fusión, a la amalgama o a la federación con otros sindicatos de imprentas o de comunicaciones.

El rápido cambio tecnológico en la industria empacadora de carne fue también un factor muy importante que impulsó la entrada del combativo sindicato de plantas empacadoras al de cortadores y carniceros. En el mismo año, en 1968, cuatro hermandades ferroviarias se unieron para formar el Sindicato del Transporte Unido. El sindicato de Trabajadores de Minas, Molinos y Fundiciones,

²⁵ Citado en *Graphic Arts Worker*, publicado por los miembros del Partido Comunista en los sindicatos de Artes Gráficas de Nueva York, diciembre de 1974.

una organización independiente dirigida por la izquierda, minado por los constantes ataques, finalmente fue obligado a entrar al sindicato metalúrgico.

Más fusiones habrían tenido lugar si no fuera por las dificultades objetivas y subjetivas. "La fusión de sindicatos diferentes no es una tarde simple", observa el profesor Seligman. Y añade: "Una actitud gremial debe ser fusionada con el sindicalismo industrial, los puestos directivos deben ser redistribuidos, los derecho de voto deben ser ajustados, y diversos fondos deben ser sumados." Pero cree que tales cambios son esenciales, "Si los sindicatos quieren encararse al impacto de un constante cambio tecnológico."²⁶

A menudo los patrones temen semejantes fusiones y sus posibles efectos en cuanto a organizar a los no organizados. Esto lo muestran las reacciones de los patrones en la industria de la impresión. A principios de 1974 la organización de los patrones de las casas impresoras que emplean trabajadores sindicalizados y no sindicalizados (un agrupamiento antisindical), dirigió una carta a las empresas, en la que subrayaba que la industria tipográfica "está seriamente amenazada por los movimientos dirigidos a establecer un sindicato internacional gigante que abarque a toda la industria." Señalaba que las fusiones que han tenido lugar "incrementaron muchísimo el poder [del sindicato] para organizar a sus empleados y reforzar sus demandas en la mesa de negociaciones. Y la fusión de dos de las tres grandes, la IRU y los prensistas y linotipistas, actualmente está en discusión." Finalmente insta "a emprender acciones agresivas para combatir los esfuerzos de los sindicatos de la industria tipográfica dirigidos a la unidad plena y al dominio de la industria."²⁷

A pesar de esta exageración de la amenaza inmediata a los talleres que emplean trabajadores sindicalizados y no

²⁶ Seligman, *op. cit.*, p. 243.

²⁷ Carta de Kurt E. Volk, Jr., President, Master Printers of America.

sindicalizados —aún la forma dominante en la industria— ello indica los temores justificados que tienen los patrones de un movimiento obrero unificado y agrandado.

Fusiones sindicales

Por tanto, las fusiones están a la orden del día en más industrias que la tipográfica. Sin embargo, es necesaria una advertencia. La historia del movimiento obrero nos dice que mientras la unidad puede ser necesaria a veces, lo que es decisivo es el carácter democrático y de lucha de un sindicato. Una multiplicación del tamaño de los sindicatos subordinados, corruptos, partidarios de la colaboración de clases no constituye un acrecentamiento de la fuerza del movimiento obrero sino de su debilidad. Por ejemplo, los trabajadores metalúrgicos están unidos en un solo sindicato, pero esto no impide que sus dirigentes se confabulen con los patrones en contra de los mejores intereses de los trabajadores. La cuestión no es la unidad por la unidad, sino la unidad en aras de mejorar la capacidad de los trabajadores en la lucha por sus intereses y derechos.

Una división de opiniones apareció en la base del Sindicato Internacional de Estibadores y Almacenistas (ILWU) respecto de esta cuestión. Harry Bridges, presidente de este a menudo valeroso y combativo sindicato, llegó a la conclusión de que el desgaste de la automatización había debilitado tanto el poder de negociación sindical que la fusión para la mejor salida. El jugueteó con la idea de la fusión ya sea con la Asociación Internacional de Estibadores (ILA) del Este y de las Costas del Golfo, o con los Transportistas. Ambas proposiciones tenían una cierta lógica en su favor. Una fusión con la ILA traería como consecuencia casi la completa unificación de los estibadores a escala nacional. Una fusión con los Transportistas uniría a los trabajadores de los muelles, almacenistas y choferes de camiones, cuyos empleos se entremezclan debido

a las modernas técnicas de carga y descarga. Pero los esfuerzos de Bridges por explorar estas posibilidades no fueron apoyadas por los miembros de su sindicato (el ILWU), y con razones válidas.

Si la ILWU era engullida ya sea por la ILA de Thomas Gleason, o los transportistas de Frank Fitzsimmons, la lucha contra los navieros no se fortalecería sino se debilitaría. Los dirigentes de esos sindicatos son reaccionarios y notoriamente corruptos. La unidad con los líderes reaccionarios a veces es inevitable, y a veces aconsejable, si hay democracia básica sindical interna y por tanto la posibilidad de cambio. Pero donde el control sindical es de tipo gangsterial y la jefatura burocrática se forma con quienes se está en desacuerdo, la organización de la unidad es contraproducente a la unidad real.

El problema de la unidad no es sólo el de los líderes. Exige la acción de la base; la conciencia de que hay que alcanzar y forjar vínculos indestructibles con los trabajadores en los otros sindicatos. El punto de partida es la simple solidaridad; la ayuda mutua de trabajador a trabajador. Para preparar el camino a futuras uniones —o en lugar de ellas cuando no son prácticas— es posible concertar acuerdos *entre* los sindicatos. Esto podría eliminar rivalidades jurisdiccionales, coordinar las negociaciones con los patrones, sincronizar las fechas de terminación del contrato, establecer juntos la estrategia de huelga, desarrollar un enfoque común respecto a la acción política y las demandas legislativas y, en algunos casos, unir los recursos para el impulso de acciones masivas. Cuando la unidad de este tipo se desenvuelve alrededor de objetivos concretos y específicos, la fusión aparece como una consecuencia natural donde es factible y necesaria.

La acción coordinada de los trabajadores y de los sindicatos, incluyendo la cooperación de dos sindicatos bastante competidores —la UE y la IUE—, al enfrentarse a la General Electric, es un ejemplo de semejante unidad, aunque todavía limitada. Las secciones canadienses de la ILWU (estibadores y almacenistas) y de la ILA (estibado-

res) también habían mostrado cómo la unidad puede empezar a forjarse entre los estibadores. Bajo el amparo de la Federación Canadiense del Trabajo y del Congreso Canadiense del Trabajo, ambos sindicatos formaron un Comité Nacional sobre Problemas Comunes de carácter permanente. El cambio tecnológico, que se utiliza para socavar la seguridad en el empleo y las condiciones de trabajo, motivaron esta acción.

En su reunión de julio de 1974, el Consejo Ejecutivo de la ILWU de manera unánime decidió intentar una acción similar en los Estados Unidos. El vicepresidente William Chester explicó: "no estoy hablando de fusión. Estoy hablando de una alianza." También se dieron pasos para discutir cuestiones jurisdiccionales que afectaban tanto a la ILWU como a los transportistas. Ambos sindicatos y sus miembros tienen mucho que ganar de un entendimiento. Una disputa jurisdiccional ha aparecido entre los trabajadores en las estaciones de carga recientemente creadas, donde las inmensas cajas de carga empacan y desempacan y dejan todo listo para el camión, el tren, el barco o el aeroplano. Estas estaciones se están estableciendo en la región occidental donde los sindicatos son débiles. Un acuerdo entre la ILWU y el Sindicato Occidental de los Transportistas dividiría la jurisdicción, y la organización conjunta de esos puertos representaría un paso importante hacia adelante.²⁸

Como los nuevos problemas que plantean los conglomerados y las empresas multinacionales, los problemas que dimanan de la automatización exigen la unidad de los sindicatos en una escala y en un grado nunca antes experimentado. Esto necesita ir más allá de la unidad de los trabajadores en una sola industria o en industrias conexas. Los despidos de los trabajadores de la imprenta del periódico *Times* de Hammond, por ejemplo, fue también un reto y una amenaza a otros trabajadores. Hammond

²⁸. "A Common Strategy for Dockers", *Peoples World*, 16 de noviembre de 1974.

es un pueblo obrero y sindical. Si los otros sindicatos de Hamond hubieran decidido frustrar los despidos, estaba en su poder hacerlo. Pudieron haber reunido miles de trabajadores para formar piquetes de huelga para evitar que los esquiroleros entraran a la planta. Podían haber detenido la distribución y la venta del periódico. Podían haber organizado un boicot contra las mercancías que continuaran anunciándose en el *Times*. Pero, como comentó apesadumbrado un tipógrafo: "Una cosa es decir que simpatizas con la gente que fue despedida y otra mostrar tal simpatía precisamente aquí en la línea de piquete."²⁹

Un enfoque clasista del cambio tecnológico

La principal cuestión política a que se enfrentan casi todos los sindicatos es qué actitud tomar ante el cambio tecnológico como tal. No es fácil responder a esta pregunta. La oposición a todo avance tecnológico es imposible. Es fútil y retrógrada. El cambio tecnológico, por sí mismo, no es el enemigo. La automatización podría ser una bendición si los trabajadores se liberaran del trabajo penoso y de la explotación. Con frecuencia es una maldición porque bajo el capitalismo es utilizada para intensificar la explotación y arrojar a millones de desempleados al montón de desechos, todo en interés de la obtención de grandes ganancias.

El enfoque por parte de los trabajadores de la automatización requiere, por consiguiente, un atento y consistente enfoque de clase. Los trabajadores no pueden favorecer la introducción de la nueva tecnología si de algún modo ella amenaza sus intereses de clase. Pero impedir tal peligro es muy difícil, debido a que las grandes empresas invierten en la nueva tecnología para reducir costos por unidad de mano de obra. Y ésta es también la ra-

²⁹ *Hammond lockout facts*, op. cit.

zón por la cual los trabajadores históricamente han sido hostiles a la introducción de nueva maquinaria.

Donde los sindicatos tienen fuerza para influir en la situación, generalmente responden a la mecanización diciendo «no», con lo que indican su determinación de detener el proceso o de que éste se realice gradualmente. Cuando se eleva la presión y crece el temor de ser rebasado, el «no» se cambia por el «tal vez». Los sindicatos indican que están listos para considerar la automatización si hay algo dentro de ella que los beneficie. Aceptan de una forma u otra lo que se ha llamado “la compra de su parte”.

En las minas de carbón, el sindicato, bajo John L. Lewis, hizo más que eso. Por ello, la mecanización fue también una forma de “compra por cuenta del dueño”. Sin el conocimiento de los mineros, los dirigentes del UMW (sindicato minero) habían logrado convertirse en accionistas mayoritarios en una de las grandes minas de carbón. Por tanto, se sentaban a ambos lados de la mesa de negociaciones. Desde esta posición ambidiestra daban a los operadores del carbón luz verde para mecanizarse. En recompensa los mineros consiguieron un alza en el salario, algunas prestaciones adicionales, y el pago de una regalía por tonelada para el fondo del sindicato del hospital y de la beneficencia social. En unos cuantos años cerca del 70 por ciento de los mineros hubiera quedado desempleado y la palabra «apalache» hubiera podido entrar al lenguaje como sinónimo de pobreza masiva y falta de esperanza. Pero eso se evitó no por los conglomerados mineros, que estaban practicando la alquimia de convertir grandes cantidades de carbón en grandes barras de oro.

Acuerdo de mecanización con los estibadores

En los muelles la historia es un poco diferente. En 1957 llegó a ser obvio a los líderes sindicales que la mecanización estaba ganando terreno a pesar de todos los intentos

por evitarlo. Entonces Harry Bridges puso al sindicato ante la siguiente alternativa: o luchamos contra la mecanización unos cuantos años más hasta ver quien gana, o damos a los patrones manos libres para mecanizar a cambio de beneficios específicos para los trabajadores.

Después de un prolongado periodo de discusión y negociación, un acuerdo conocido como Convenio de Mecanización y Modernización (M&M) fue firmado en octubre de 1960. Duraría cinco años y daba a los propietarios de barcos el derecho, dentro de ciertos límites, a reducir la fuerza de trabajo conforme avanzara la mecanización. A los estibadores con la mayor antigüedad en la división «A» se les garantizaban 35 horas de pago a la semana “incluso si no había trabajo para ellos.” No podían ser despedidos. “A fin de dar a los viejos un incentivo para dejar el trabajo, en el acuerdo se estipulaba para los retiros tempranos una suma global de 7 920 dólares, además de sus pensiones sobre retiro a la edad de 65 años.” Si se retiraban a los 62, podían comenzar a recoger esa suma a un promedio de 200 dólares mensuales. Todo esto era pagado de un fondo fiduciario anual de 5.5 millones de dólares depositado por los propietarios de barcos. No había disposiciones para proteger los empleos de hombres con menos antigüedad en la división «B», ni para los trabajadores ocasionales. Ni los propietarios de buques estaban obligados a remplazar a los hombres que dejaron la industria por retiro, enfermedad o muerte.³⁰

La mecanización pagó generosamente a los navieros. Un barco que duraba hasta dos semanas para ser descargado, ahora podía ser cargado, descargado y regresado al mar en ocho horas. “Desde luego, las compañías navieras estaban felices, pues los nuevos arreglos les permitieron regresar sus barcos rápidamente y ahorrarse pagos por el tiempo que estaban en el puerto así como los salarios de los marineros. Pero el peso del desplazamiento

³⁰ Charles P. Larrowe, *Harry Bridges, the rise and fall of radical labor in the U. S.*, Lawrence Hill and Co., 1972, p. 354.

cayó sobre los hombres de clasificación B y sobre los eventuales...³¹ Y sobre los trabajadores que se incorporaban al trabajo en los muelles.

Doce años después, tras una huelga que duró 134 días —la primera huelga de la costa oeste en 23 años— el sindicato resumió los resultados de la década 1960-1970: “La carga se dobló: de 19 millones de toneladas a cerca de 40 millones de toneladas. El trabajo por hora-hombre... bajó 17 por ciento. La cantidad de carga por hora se elevó ;138! El costo de la mano de obra por tonelada bajó 30 por ciento...³² Y el total de estibadores declinó cerca del 50 por ciento.

La ILA (estibadores) de las costas este y del Golfo siguió un modelo semejante. Estableció una garantía mínima anual de salario para los hombres registrados, una promesa contra los despidos y un incentivo en efectivo para los que se retiraran pronto. La reducción en el tamaño de la fuerza de trabajo llegaría por desgaste.

Más recientemente, en 1974, el sindicato tipográfico de Nueva York arregló su disputa por la automatización en los periódicos en forma algo similar a las anteriores. El acuerdo consistió principalmente de “una garantía de empleo vitalicio y pago de un semestre sabático para todos los impresores de tiempo completo y sustitutos, derecho ilimitado de los editores a automatizar, de salario y aumento y protección control del costo de la vida, y un contrato a largo plazo (;once años!) con dos fechas para rediscutirlo”.³³ Fue un considerable avance en relación con otros convenios, y suministró protección también a los trabajadores sustitutos. Pero asimismo esto se hizo a expensas de los trabajadores que entrarían a los talleres en los años por venir. Cuando a Harry Bridges se le pre-

³¹ Seligman, *op. cit.*, p. 246.

³² ILWU, anuncio a plana entera en el *New York Times*, 13 de marzo de 1972.

³³ Joe Higgins, “The Struggle of the New York Printers”, *Political Affairs*, agosto de 1974.

guntó una vez si había una alternativa a la mecanización, su respuesta fue: “¿Qué esperas? Este es el capitalismo. Para otra alternativa primero tienes que cambiar el sistema”.³⁴

Es cierto, no hay respuesta completa a la automatización con excepción del socialismo. Pero esto no evita la necesidad de un enfoque coherente clasista en la lucha bajo el capitalismo. Las grandes empresas navieras ciertamente no consideran los acuerdos sobre mecanización y modernización como un riesgo a sus intereses. Esto es visto en sus actitudes hacia Bridges. Durante muchos años lo trataron como un ogro con disfraz humano, pero ahora es un “responsable estadista del movimiento obrero”. El vicepresidente de una compañía naviera dijo: “Acostumbraba decir que tenía cuernos y cola y grandes colmillos, pero ahora debo decir que su palabra es buena...”.³⁵

Una solución parcial

Reconociendo las inmensas complejidades del problema de la automatización, y la dificultad de encontrar incluso una solución parcial a él bajo el capitalismo, la conveniencia de los sindicatos de dar a los patrones mano libre para automatizar es cuestionable. Al renunciar a vigilar y controlar los procesos, inevitablemente crean condiciones en las que su posición negociadora llega a ser progresivamente peor. Esta es una razón por la que los tipógrafos de Nueva York aceptaron un contrato de once años que antes se consideraba inconcebible. Temían que si surgía un conflicto básico antes de ese tiempo, podría arriesgarse la garantía de empleo que habían ganado. Para cuando deje de estar en vigor el contrato, sin embargo, un gran porcentaje de los actuales tipógrafos se habrán retirado, porque el promedio de edad en este oficio es extraordinariamente

³⁴ Entrevista con el autor en mayo de 1965.

³⁵ Seligman, *op. cit.*, p. 248.

elevado. Luego, o el sindicato recupera parte de su fuerza perdida mediante la unidad y la fusión con otros sindicatos, o su posición negociadora se atrofiará.

Este proceso ya está en marcha en los muelles. Según el acuerdo que firmó en 1966 la ILWU los patrones pueden introducir una nueva sección conocida como '9.43'. Esto les da a ellos el derecho a contratar "en forma regular, mecánicos calificados u operadores para el equipo de fuerza motriz sin límite de número y de tiempo". Estos trabajadores regulares pueden ser cambiados de un empleo a otro sin tener que regresar a la oficina de empleos donde el sindicato distribuye a sus afiliados. De ese modo la oficina de empleos del sindicato sufre una desviación como medio para que las oportunidades de empleo estén disponibles para todos los estibadores.³⁶ Los trabajadores regulares se convierten un poco en la nueva aristocracia obrera muy ligada y obediente al patrón. Como el volumen de la fuerza de trabajo declina mediante el desgaste, estos técnicos, dadas ciertas circunstancias, pueden ser utilizados contra el resto de los trabajadores y del sindicato.

Una respuesta parcial a la automatización reside en una lucha más decidida contra una reducción en el volumen del total de la fuerza de trabajo. Esta lucha requiere ir más allá de la seguridad en el empleo para quienes están empleados y de los incentivos para quienes se retiren más temprano. Es obvio que los patrones están obteniendo ganancias inmensas de la automatización. Pero algunos beneficios duraderos podrían agregarse a los trabajadores si piensan en términos de clase y adoptan un enfoque más radical en la cuestión de la duración de la jornada semanal.

Si el nivel de la tecnología permitió a mediados de la década de 1930 la adopción general de la semana de cuarenta horas, ¿qué puede significar esto 40 años después cuando la tecnología se ha movido hacia adelante a la velocidad de un *jet*? Es anacrónico que los mineros

³⁶ "Some Words From the Docks", *Peoples World*, 30 de noviembre de 1974.

sean obligados a trabajar aproximadamente las mismas horas que antes, cuando la mecanización ha hecho posible una producción mucho mayor con sólo la tercera o la cuarta parte de la fuerza de trabajo anterior. Cuando los riesgos de la vida, del individuo y la salud —y las inconcebibles ganancias de los magnates del combustible y del carbón mineral— son considerados, es una cosa bárbara ver la jornada diaria y la jornada semanal como sagradas e inviolables. La nueva tecnología también hace posible que los barcos carguen y descarguen en una fracción del tiempo anterior. En la imprenta los linotipos más avanzados sólo pueden componer de siete a diez caracteres por segundo, pero las nuevas máquinas computarizadas operan a una velocidad de hasta 1 000 caracteres por segundo.³⁷ Entonces ¿por qué los mineros, los estibadores y los tipógrafos, y todos los que trabajan en empleos arriesgados y que arruinan los nervios no piensan en términos de 20 o 25 horas a la semana sin reducir el salario semanal? Esto es posible, desde luego, sólo en las industrias que están muy organizadas.

No se puede esperar que las industrias novísimas absorban a los desplazados por la tecnología. Actualmente la automatización es diferente de los graduales avances tecnológicos hechos desde la primera revolución industrial. Además las nuevas industrias, tales como las de plásticos y químicas, tienden a ser más automatizadas desde el principio. El profesor Ben Seligman estaba en lo justo al preguntar: “¿Dónde están las nuevas y más vastas industrias que habíamos prometido para absorber a los flojos?”³⁸

La jornada semanal más corta: una solución parcial

Una gran reducción de la jornada semanal no puede ganarse de inmediato. Las grandes empresas se resisti-

³⁷ Higgins, *op. cit.*

³⁸ Seligman, *op. cit.*, p. 355.

rán a tal reforma debido a que una vez ganada no se puede eliminar fácilmente. Se incorpora al nivel de vida histórico. Los trabajadores metalúrgicos y de las imprentas consiguieron que se extendiera el permiso sabático para los trabajadores con muchos años de antigüedad. Los patrones prefirieron esto a la reducción, incluso nominal, de la jornada diaria o semanal. Advierten que tal reducción sería contagiosa. Si la gana un grupo de trabajadores, pronto se diseminaría entre otros.

Tanto la ILWU como el sindicato de tipógrafos de Nueva York plantearon la demanda de una jornada laboral más corta durante sus negociaciones. Pero esto nunca significó que sería tratada seriamente. Fue planteada para llenar el expediente, para desistir al primer signo de oposición por parte de los patrones. Si fuera una proposición seria, los sindicatos hubieran hecho campaña durante mucho tiempo y preparado a sus bases y al público para una larga batalla en su favor.

De tiempo en tiempo, otros sindicatos, especialmente en resoluciones de sus convenciones, plantean la cuestión de una jornada semanal más breve. En las negociaciones que llevó a cabo la UAW en 1961, formuló una lista de posibles enfoques respecto de esta cuestión, pero no los puso en práctica. Debido a que los patrones prefieren pagar tiempo y medio que contratar a otro trabajador, la UAW propuso que esto se contara como tiempo doble, con paga triple para quien trabajara más de diez horas los domingos. Nuevamente estas proposiciones nunca se trataron de llevar a cabo.

Con la difusión de la automatización, el creciente desempleo, las condiciones de trabajo y las normas de salud deteriorándose, el tema de una jornada semanal más corta sin reducción de la paga semanal aparece otra vez —como en los periodos previos de crisis— como una de las luchas principales a ser emprendidas en los frentes económico y político.

La respuesta: el socialismo

La reducción de la jornada semanal no es la única respuesta al problema de la automatización. Los bienes materiales y los servicios aún son necesarios en grandes cantidades debido a que decenas de millones de personas en los Estados Unidos carecen de un nivel de vida decente. Además, como el profesor Seymour Melman ha subrayado, los Estados Unidos se convierten rápidamente en una sociedad depauperada en servicios sociales esenciales: carece de viviendas decentes, de transporte público rápido, de medios adecuados para la salud y la educación, e incluso aire y agua adecuados al consumo humano. Existen también las inmensas necesidades de la humanidad, pues la abrumadora mayoría de la población terrestre vive en abyecta pobreza. Muchos problemas sociocientíficos necesitan solución, desde la prevención del cáncer y las enfermedades del corazón hasta la desalación del mar y el aprovechamiento de la energía solar.

Por tanto, todavía existe una gran necesidad de trabajo humano. Pero el obstáculo para darle un uso apropiado es el sistema capitalista de producción que busca la ganancia privada para la gran empresa. En una sociedad socialista, donde la producción para la ganancia privada se eliminó, los problemas que plantea la automatización pueden ser resueltos con relativa facilidad. Hay bastantes países socialistas sin desempleo para probar esto de modo irrefutable.

El cambio de prioridades sociales en las que las necesidades sociales estén antes que las ganancias no pueden aguardar hasta una futura sociedad socialista: se debe luchar por ese cambio ahora mismo. La industria automotriz, por ejemplo, está en una profunda y crónica crisis. Es incuestionable que miles de trabajadores despedidos jamás encontrarán trabajo en la industria automotriz en las condiciones actuales. La tendencia en la demanda de automóviles es hacia la baja. El aumento del costo de la gasolina, el cambio hacia carros más pequeños y más

económicos, y la continua introducción de tecnología para ahorrar mano de obra, significa menos empleos para los trabajadores. Pero las fábricas de automóviles y los trabajadores podrían utilizarse para construir material rodante que se utilizara en el muy necesario sistema nacional de transporte público rápido, masivo y barato. También podrían ser utilizados para la construcción de casas prefabricadas o panels. Cuando comenzó la Segunda Guerra Mundial, la industria automotriz se convirtió en fábrica de aeroplanos, proyectiles y cañones. Esta vez puede convertirse en fábricas al servicio de la paz. Pero para conseguir esto el movimiento obrero tendría que desafiar las políticas de inversión de los magnates de las gigantes fábricas de autos y la de los gastos prioritarios del gobierno.

Muchos empleos estarían disponibles para los trabajadores en los muelles y en las manufacturas si hubiera una política exterior que tuviera el propósito de otorgar créditos a largo plazo a los países subdesarrollados —créditos no atados— y si hubiera una gran expansión del comercio con los países socialistas. Pero también esto requiere de una activa intervención del movimiento obrero en las cuestiones de la política exterior, y en una dirección completamente nueva de la que han seguido Meany y su cohorte.

La automatización puede suministrar los medios mecánicos con los cuales liberar a la humanidad del agobio, el aburrimiento y la degradación del trabajo, o de ser un mero apéndice de la máquina. Hombres y mujeres podrían liberarse de la necesidad de dedicar sus horas de vigilia y la mejor parte de sus vidas sólo “en ganarse la vida”. La revolución técnico-científica está creando las posibilidades materiales para el “uso humano de los seres humanos”. Pero esto nunca podrá suceder mientras las poderosas fuerzas productivas de la sociedad estén equipadas para el enriquecimiento privado.

La automatización puede ser una bendición en lugar de una maldición.

8: LA TERCERA PERSONA EN LA MESA DE NEGOCIACIONES

El Estado nunca ha sido un observador neutral de la lucha de clases en los Estados Unidos. A pesar de la fachada de neutralidad gubernamental, nuestra historia está llena de ejemplos de huelgas aplastadas por mandatos judiciales, los garrotes de la policía y las bayonetas de los soldados. Sólo en las décadas más recientes el gobierno asumió abiertamente el papel de regulador de las relaciones entre el capital y el trabajo y del procedimiento y función del sindicato. En realidad, el Estado es la tercera persona en la mesa de negociaciones.

Estos trastoca en parte el viejo axioma jeffersoniano de que el mejor gobierno es el que gobierna menos. El gobierno interviene ahora en la vida económica y política en una escala que antes se consideraba imposible. Este proceso comenzó con la Gran Depresión, se intensificó durante la Segunda Guerra Mundial, llegó a ser muy marcado en los años posteriores y promete acelerarse aún más en el futuro. La raíz de este fenómeno está en la crisis crónica del sistema, porque el capitalismo ya no es capaz de funcionar al modo antiguo. Su horno económico tiene que ser alimentado y resguardado por la intervención del gobierno cada vez más directa.

Los intereses creados siempre esperan, y consiguen, favores especiales y dádivas del gobierno: inmensos dominios naturales, tarifas proteccionistas, subsidios, leyes comerciales «justas», y exenciones de impuestos. Aún así ven de un modo sospechoso que “el gobierno se mezcle” en los asuntos económicos generales. En realidad, le toma algún

tiempo a la ideología de las clases dirigentes reflejar la nueva realidad. Ahora sólo los remanentes del hombre del Neanderthal se adhieren a la vieja prescripción del *laissez faire*, e incluso quienes adoptan esta posición lo hacen por razones demagógicas y como un medio de presión en favor o en contra de políticas gubernamentales específicas. Mientras el gobierno actúe en nombre de ellos, gratamente le conceden legitimidad.

Ahora es tan íntimo el entrelazamiento entre el gran negocio y el gran gobierno que algunos lo llaman «la nueva sociedad», «el Estado de las grandes empresas» y el «nuevo Estado industrial». Hace más de un siglo, V. I. Lenin vislumbró la tendencia y adecuadamente la denominó «capitalismo monopolista de Estado.»

Richard Barber, en su obra *The american corporation -its power, its money, its politics*, observa que los monopolios y el gobierno “acentúan mutuamente que se produce una rama única de Estado corporativo en la que el gobierno y sectores privados amenazan unirse de manera tal que sería antitético a la democracia”.¹ Es más que una amenaza: es una realidad histórica. Esto lo ilustra del modo más vívido la persona del vicepresidente Nelson Rockefeller, quien es un eslabón viviente entre la Exxon, el Chase Manhattan Bank y la Casa Blanca.

La crisis del sistema exige que el gobierno concentre una gran parte del ingreso nacional en sus propias manos para intervenir de un modo efectivo en la economía nacional y en los asuntos exteriores. Esto se ve en el crecimiento del gasto gubernamental. En 1950, el gasto del gobierno —en todos los niveles: federal, estatal y local representó 21 por ciento del ingreso nacional. En 1973, fue de 32 por ciento: saltó de 61 mil millones de dólares en 1950 a 407 mil millones de dólares en 1974.² El gobierno es ahora el más grande canalizador de fondos en la economía nacional.

¹ Barber, *op. cit.*, pp. 188-9.

² *Statistical abstract*, 1974, p. 373.

Esto ha conducido a una situación en la que la tercera persona en la mesa de negociaciones es también el huésped no invitado al comedor. Las inmensas sumas gastadas por el gobierno provienen principalmente de los impuestos que pagan los trabajadores y la clase media. El impuesto sobre ingresos, originalmente adoptado como una forma de impuesto progresivo de acuerdo con la capacidad para pagar, ahora se ha convertido en regresivo. Antes de la Segunda Guerra Mundial la mayor parte de las familias de la clase obrera no pagaban impuestos por sus ingresos. En 1928, por ejemplo, un año antes de que estallaré la Gran Depresión, se llenaron sólo cuatro millones de declaraciones de impuestos. La población del país era de 120 millones. En 1972, con una población de 208 millones, se formularon 77 millones de declaraciones de impuestos, lo que abarcaba más de 120 millones de contribuyentes.³ Muchos estados gravan ahora los ingresos, y en 25 ciudades con poblaciones superiores a los 150 000 habitantes, incluyendo Nueva York, también se cobran impuestos al ingreso.⁴

Los super ricos se han hecho peritos en el arte de evadir impuestos con cualquier pretexto. Nelson Rockefeller, miembro de una de las familias más ricas del mundo, no pagó impuestos federales por sus ingresos durante tres años. Sin embargo, a los trabajadores se les retiene su impuesto deducido de su salario, una forma poco advertida de discriminación clasista.

Cuando una gran compañía pierde dinero en una empresa, declara una deducción de impuestos correspondiente. Pero cuando un trabajador es despedido, trabaja sólo a tiempo parcial o se enferma, no se considera una pérdida deducible, sólo se reduce su ingreso. Además, hay veintenas de impuestos en las ventas y docenas escondidos en impuestos sobre el consumo que corroen el dólar de los trabajadores y se agregan a la inflación general.

³ *Statistical abstract*, 1974, p. 227, y *Statistical abstract*, 1939, p. 184.

⁴ Bolsa de Compensación Comercial, *State Tax Guide*, junio de 1975.

El gobierno redistribuye una parte del ingreso pero no en favor de los trabajadores. La clase obrera paga mucho más por los beneficios sociales que recibe.⁵ Cientos de miles de millones de dólares van a los canales que son regresivos, parasitarios y extraordinariamente gravosos para la sociedad, aun cuando benefician mucho a los intereses de los monopolistas.

El gasto militar se multiplicó más de seis veces desde 1950. También el gobierno paga la cuenta por más del 50 por ciento de los 34 mil millones de dólares que se gastan anualmente en investigación y fomento del desarrollo. "Como consecuencia —dice un tratadista— la investigación doméstica ha sido «nacionalizada» en el sentido propio de la palabra". Pero es una extraña clase de nacionalización: "una transferencia masiva de fondos del Departamento del Tesoro a las universidades, las organizaciones no lucrativas y especialmente a la industria".⁶

Cuando una empresa gigante tienen problemas financieros, el gobierno federal está listo para ayudarla con cientos de millones de dólares. La Lockheed Corporation y luego la Penn Central Railroad fueron las beneficiarias de este tipo de «socialismo para el rico». Hay mezquindad, se escatima la ayuda a los pobres, a los necesitados y a los servicios sociales, pero se es pródigo con los poderosos y opulentos.

Las compras del gobierno tienen lugar, en gran medida, en un mercado de circuito cerrado en el que el gobierno es el único comprador. A pesar de la nacionalización de las industrias tales como la de armamentos, del espacio aéreo y la construcción de carreteras, con lo que el público se ahorra miles de millones de dólares que tendría que pagar en ganancias exorbitantes para las grandes empresas, el gobierno persigue una política que es exactamente

⁵ Ver Víctor Perlo, *The unstable economy*. International Publishers, N. Y., 1973, pp. 38-45.

⁶ *Statistical abstract of the United States*, 1975, *op. cit.*, pp. 548-9 y Barber, *op. cit.*, pp. 133-7.

la contraria. La energía atómica, que en un principio se desarrolló como una empresa financiada por el gobierno, después pasó a la industria privada. Sin embargo, la investigación en este campo aún la paga el gobierno. Asimismo, cientos de plantas industriales modernas construidas con dinero del gobierno durante la Segunda Guerra Mundial después fueron «vendidas» a las grandes compañías privadas por una bicoca. Por lo general estas plantas pasaron a ser propiedad de las empresas más grandes, con lo cual se fortalecía el proceso de concentración económica.

Los miles de billones de dólares que se gastaron en cuestiones militares desde la Segunda Guerra Mundial fueron en la producción de bienes que nada agregaban a la riqueza nacional. Esta riqueza se dilapidó. Es como si se tiraran miles de miles de millones de dólares de bienes y servicios al océano. Nuevamente, el grueso de los contratos militares son para las empresas más grandes. Si todas estas inmensas cantidades de dinero se hubieran gastado en viviendas, se habrían construido unos 40 millones de casas para otras tantas familias. Se hubieran creado millones de empleos, porque la construcción de casas es un trabajo intensivo, mientras que la producción atómica, de proyectiles y aeroplanos es de capital intensivo. Esto no se hizo porque la producción de armas es más lucrativa para las grandes empresas monopolistas y porque una gigantesca maquinaria militar es necesaria para el capitalismo que persigue sus designios agresivos en el exterior.

Por tanto el huésped no invitado a la mesa de los trabajadores tiene el apetito más voraz, pero también roba la caja donde la familia tiene guardado el dinero.

La intervención del gobierno en los asuntos industriales

Cuando se aprobó la Ley Wagner en 1935, representó una victoria importante de los trabajadores. Después de generaciones de amargos conflictos, habían ganado el de-

recho legal a formar, a unirse y a ser representados por los sindicatos de su propia elección en las negociaciones con los patrones. La ley también dio al establecimiento un Consejo Nacional de Relaciones Laborales (NLRB) para realizar este derecho y codificar y regular las relaciones obrero-patronales. Esto abrió la puerta a la plena intervención del gobierno en los asuntos industriales.

Al principio fue ventajoso para los sindicatos industriales recientemente formados que existiera tal consejo. Sus miembros eran nombrados por el Presidente, y como la administración de Roosevelt dependía del apoyo del movimiento obrero para su reelección, sus decisiones eran a menudo favorables a los inexpertos sindicatos.

Sin embargo, con el paso del tiempo esto trajo algunas consecuencias negativas. Los sindicatos llegaron a ser mucho más dependientes que antes de los favores de los políticos del partido en el poder. Con la nueva maquinaria reguladora crecía un intrincado sistema de reglas y sistemas a menudo contradictorios, lo que trajo como consecuencia una importancia cada vez mayor al tener influencia en la Casa Blanca. Esto significaba que te rendías ante los llamados amigos políticos —por lo general los Demócratas— en el poder al mismo tiempo que nada se hacía para que tus no amigos se convirtieran en enemigos abiertos.

Los sindicatos industriales a la *CIO* cayeron en esta malla incluso más que los sindicatos gremiales de la *AFL*. Después, debido a eso los sindicatos gremiales fueron menos dependientes del NLRB (Consejo Nacional de Relaciones Laborales) y de la legislación federal. Sus tratos fueron, por lo general, no con las grandes empresas industriales sino con las empresas locales y más pequeñas. Los representantes de los artesanos calificados tuvieron menos problemas para ganar el reconocimiento de los patrones porque mantenían más control sobre los mercados locales de trabajo. Los sindicatos gremiales, por ejemplo, estaban completamente inmersos en la política de la ciudad, del condado del estado (Muchos empleos de la construcción

provenían de estas fuentes), pero por lo general se apartaban de la política nacional.

La aprobación de la Ley Taft-Hartley en 1947, y la Landrum-Griffin en 1959, involucró aún más el movimiento obrero en los legalismos federales. De acuerdo con Benjamín Aaron, profesor de derecho laboral y ex-director de un consejo laboral del gobierno, los Estados Unidos "tienen una de las leyes restrictivas más amplias y aparatosas para regular las relaciones entre patronos y sindicatos que cualquier otro país industrializado".⁷ En los países industriales de Europa hay muchas menos disposiciones laborales legales, se usa mucho menos el arbitraje, y se utiliza menos a los tribunales en las disputas laborales.⁸ El número de casos registrados anualmente por la NLRB dará una indicación de la magnitud del problema. En el primer año de la NLRB —1936— 1 068 casos fueron registrados. Esto creció a cerca de 7 000 en 1939, 12 000 en 1946, 21 000 en 1959, y más de 42 000 en 1974.⁹ En 1963, el 54 por ciento de todas las decisiones de la NLRB fueron a la corte de apelaciones; en 1967, fue el 60 por ciento. Por tanto, los procesos tienden a ser más legalistas conforme pasan los años.¹⁰

Con el establecimiento de «las reglas del juego», la NLRB y los tribunales determinan cómo y cuándo los sindicatos son reconocidos como negociadores, qué constituye una elección sindical aceptable, dónde y cómo puede ser formado un sindicato, y las condiciones bajo las cuales la jurisdicción de un sindicato puede o no ser impugnada. Cientos, incluso miles de reglas contradictorias se han pro-

⁷ Benjamin Aaron, "Labor Relations Law", *Challenges to collective bargaining*, *op. cit.*, p. 113.

⁸ Douglas V. Brown, "Legalism in us Industrial Relations", *Monthly Labor Review*, marzo de 1971.

⁹ *Handbook of labor statistics 1970*, Departamento del Trabajo de los EUA, *op. cit.*, pp. 361-2, Douglas B. Brown, *Monthly Labor Review*, marzo de 1971 y *Labor relations yearbook*, Washington, D. C., BNA, 1974.

¹⁰ Brown, *op. cit.*,

ducido. Por tanto, los abogados más hábiles, experimentados y versados en lo intrincado de la ley laboral y en las prácticas de la NLRB y del Departamento del Trabajo, llegan a ser necesarios. Estos abogados hacen que su peso se sienta cada vez más en las decisiones que toma el sindicato, atando a los sindicatos a una camisa de fuerza legalista.

Con el tiempo aparecieron nuevas cuestiones bajo el encabezado de «prestaciones». Cada una de éstas requiere más reglas. La adopción de la Ley Taft-Hartley y luego la Landrum-Griffin embrollaron más el laberinto legal. Se le dijo al movimiento obrero cuando podía y cuando no podía hacer huelga y el procedimiento exacto para hacerla. Apoyar un boicot y una huelga estaban fuera de la ley. La NLRB fue reorganizada, se eliminó su limitada independencia de los poderes y se dejó un instrumento servil para la administración en turno. El Secretario del Trabajo fue designado como la única autoridad para juzgar si la acción correctiva era necesaria donde las elecciones sindicales fueran fraudulentas.

De este modo, paso a paso, los sindicatos cedieron una gran parte de su independencia, y sus líderes llegaron a depender de una manera creciente de la buena voluntad, las gracias y los favores de los políticos, especialmente de los ocupantes de la Casa Blanca. Los dirigentes sindicales dudarían irritar al gobierno cuando saben que el Secretario del Trabajo tiene el poder para debilitar a sus sindicatos en la forma que quiera.

El gobierno se inmiscuye en la contratación colectiva al imponer arbitrarias «pautas» respecto a los acuerdos salariales. En otras palabras, los trabajadores ya no están autorizados para conseguir lo que sus fuerzas organizadas puedan ganar, sino que el gobierno de Washington decide cuánto se permite a los patrones que otorguen a los trabajadores. Pero tal control no se ejerce sobre los precios y mucho menos sobre las ganancias.

Las decisiones del Consejo en los conflictos laborales

Las decisiones del Consejo Laboral con frecuencia han tenido un efecto pernicioso sobre el movimiento obrero. Algunas decisiones que parecieron ser positivas y necesarias en los años recientes, años después se convirtieron en lo contrario cuando las condiciones habían cambiado. Por ejemplo, una de las principales tareas políticas que acometió el Consejo cuando se formó fue la de arreglar las disputas jurisdiccionales entre los sindicatos. Esto fue tratado de dos maneras. Primero, la doctrina de la «decisión mayoritaria» que estipulaba que el sindicato que ganara la mayoría de votos en una elección para designar representantes a negociar el contrato colectivo era el único que representaba a todos los trabajadores. Este era el deseo de los recientemente formados sindicatos industriales, ansiosos de consolidar su fuerza, evitar continuas guerras sanguinarias, impedir que la compañía auspiciara sindicatos paralelos y las «incursiones» de la AFL, y garantizar un frente común de los trabajadores en las negociaciones. Los patrones que habían decidido llegar a un arreglo con los nuevos sindicatos también preferían la fórmula de la representación exclusiva para asegurar la mayor estabilidad en las relaciones laborales.

En 1942, se adoptó una segunda fórmula: la doctrina del «contrato barra», que se proponía dar al sindicato una protección por un periodo razonable, después de que ganara una elección. Tanto el representantes del sindicato como del patrón unánimemente decidían que peticiones para una certificación de la elección podían ser registradas sólo en un periodo de 30 días anterior a la expiración del contrato o dos años después de que fue firmado, cualquiera que llegara primero. Después, la regla de los dos años fue reformada a tres años, “no importa el grado de insatisfacción que pueda existir”.¹¹ También este cambio tuvo

¹¹ George W. Brooks, “The Security of Worker Institutions”, *Monthly Labor Review*, junio de 1963.

el apoyo de los representantes de los sindicatos y de los patrones.

En décadas pasadas el sindicalismo paralelo frecuentemente ha sido una trampa en la que cayeron los trabajadores militantes y de pensamiento radical, lo que permitía que ellos mismos se aislaran del resto de los trabajadores. Ahora ya no hay duda de que la doctrina del «contrato barra» ha sido usado en forma inescrupulosa por los dirigentes sindicales para tratar a sus bases como peones desamparados sin casillas a las que dirigirse. Es muy difícil para los trabajadores cambiar la jurisdicción incluso cuando el periodo de tres años es suficiente. Deben primero llenar una petición de apoyo firmada por al menos el 30 por ciento de los trabajadores de la unidad de contratación. Muchos trabajadores dudaban de poner sus nombres en tales peticiones por miedo a las represalias.

Ni la NLRB ni los tribunales dudaban en contradecirse cuando era políticamente conveniente. Una de tales ocasiones fue en 1950, durante la incursión de la CIO contra los sindicatos dirigidos por las izquierdas y fuerzas progresistas, particularmente la UE (sindicato de electricistas). Como la fórmula del «contrato barra» era un obstáculo para que se permitieran nuevas elecciones antes de la terminación de un contrato, la NLRB sólo hizo esto a un lado. Descubrieron cómodamente que en cada contrato de una compañía con un sindicato de izquierda estaba implícita su afiliación ininterrumpida con la CIO. No siendo éste el caso, se argumentaba, había duda razonable respecto de quién representaba a los trabajadores.¹²

Llegó a ser innecesario para los que tomaban los sindicatos por la fuerza probar su vigor mediante la recogida de firmas del 30 por ciento de los trabajadores, porque la Ley Taft-Hartley también había dado a los patrones el derecho a pedir una nueva elección. En 1952, uno de los principales abogados de la GE, al testificar ante un comité

¹² Jack Barbash, *Labor grass roots*, Harper & Bros., N. Y., 1961, p. 133.

del Senado, admitió que la compañía había resuelto el problema de la IUE “mediante el registro de una petición nuestra a la NLRB para una elección. Esto, bajo las reglas de la NLRB —señaló— hacía innecesaria para la IUF-CIO mostrar alguna afiliación”.¹³

Los tribunales también decidieron la cuestión de los derechos de los sindicatos locales a separarse de un organismo internacional bajo la misma doctrina del «contrato implícito». Hasta 1949 una sección no podía separarse de su internacional y llevarse sus bienes. Éstos, sostenían los tribunales, pertenecen a la Internacional. Pero cuando se intentó estimular e intimidar a las secciones locales para que dejaran a las internacionales dirigidas por izquierdistas, las reglas del juego cambiaron. Las locales ahora podían llevarse sus bienes.¹⁴

La responsabilidad para determinar el tamaño, el alcance y el carácter de una unidad de contratación corresponde al Consejo Nacional de Relaciones Laborales (NLRB). La unidad puede tener variedad de formas: basada en el patrón, el oficio, la planta o la subdivisión de éstos. Se puede componer también de trabajadores de plantas que tienen patrones múltiples, o de plantas múltiples de la misma empresa. Por consiguiente, el Consejo tiene considerable libertad al ejercer su discreción para autorizar el tipo de unidad de contratación. Y esto, a su vez, determina algunas veces si un sindicato gana o pierde una elección. Y también tiene que ver con el hecho de si una unidad es un todo integral o fue construida de un modo chapucero y antidemocrático.

Como las unidades de contratación en las que se mezclan profesionales y no profesionales están prohibidas por la Ley Taft-Hartley a menos que los profesionales voten por separado para incluirlos en ellas, esto suministra al Consejo Laboral más base para sus divisiones arbitrarias.

¹³ James J. Matles y James Higgins, *Them and us*. Prentice Hall Inc., Englewood Cliffs, N. J., 1974, p. 198.

¹⁴ Jack Barbash, *op. cit.*, p. 133.

El Consejo ha sido acusado de ser «innecesariamente severo» en su interpretación de estas restricciones, haciendo muy difícil la organización de los profesionales y de los trabajadores de cuello blanco. Durante las elecciones en una sección sindical de la industria aeroespacial, por ejemplo, fue “alarmante enterarse” de que la unidad de contratación había sido tan dividida que el 40 por ciento de los trabajadores fueron excluidos.¹⁵ Por consiguiente las decisiones del Consejo Laboral tienen considerable influencia en la dirección y el curso del movimiento obrero.

La Ley Landrum-Griffin

La Ley Landrum-Griffin ha enredado más al movimiento obrero en el papeleo gubernamental. Ostensiblemente adoptada para evitar la corrupción de los dirigentes y la falta de democracia sindical, ha dado “a las centrales nacionales una poderosa justificación para intervenir en los asuntos locales más directamente que nunca antes”.¹⁶ Al obligar a los sindicatos a que presenten al gobierno sus registros financieros, ello ha permitido a los patrones averiguar la capacidad de los sindicatos para sostener huelgas largas.¹⁷ Sin embargo, la ley no obliga a las empresas a abrir sus libros para un examen público similar.

Lo más nocivo de todas las disposiciones de la Landrum-Griffin es su título iv. Éste da al Secretario del Trabajo la autoridad exclusiva para determinar, después de que se ha efectuado una elección, si ha habido violaciones flagrantes al proceso democrático como para impugnar el resultado de la elección. Si considera que éste es el caso, puede “anular la elección y ordenar que se repita”.¹⁸

¹⁵ Brooks, *op. cit.*

¹⁶ Brooks, *op. cit.*

¹⁷ James Youngdahl, “An echange: Law an the unions”, en *Autocracy and insurgency in organized labor*. Burton Hall, editor. Transaction Books, New Brunswick, N. J., 1972, p. 128.

¹⁸ Burton Hall, “Law, democracy and the unions”, *ibid.*, p. 111.

Esta sección está en conflicto con el título 1, el cual da a los miembros del sindicato el derecho de pedir la intervención directa de los tribunales. Pero en diciembre de 1964 la Suprema Corte decidió que los miembros del sindicato no podían proteger sus derechos relativos a elecciones de otra manera que mediante la apelación al Secretario del Trabajo.

Esta sección está en conflicto con el título 1, el cual da a los miembros del sindicato el derecho de pedir la intervención directa de los tribunales. Pero en diciembre de 1964 la Suprema Corte decidió que los miembros del sindicato no podían proteger sus derechos relativos a elecciones de otra manera que mediante la apelación al Secretario del Trabajo.

La decisión de la Suprema Corte se eslabonaba con el parecer del gobierno y de la alta jerarquía de la AFL-CIO. La AFL-CIO ha argumentado que si hubiera alguna intervención de afuera en los asuntos internos del movimiento obrero organizado, la mejor sería la del Secretario del Trabajo, en cuya "experta apreciación" se podría confiar "para evitar interferencias impropias". El Subprocurador general de los EUA opinó también en favor de la intervención del Secretario del Trabajo.¹⁹

La selección del Secretario del Trabajo como garantía de la democracia interna es lógica desde el punto de vista del alto mando gubernamental y sindical. Él es producto de una designación política hecha por el gobierno y debe gratitud a éste. Al mismo tiempo se le escoge porque es aceptable a los líderes sindicales más próximos al gobierno, y se le reconoce habilidad para ganar el apoyo de otros.

Los líderes sindicales tienen interés en no pelear con el gobierno, y el Secretario del Trabajo tiene interés en evitar conflictos con aquéllos. Este es un convenio característico. Ello explica el amor entre Frank Fitzsimmons de los Transportistas y Richard Nixon. También explica por

¹⁹ *Ibid.*, p. 116.

qué el Secretario del Trabajo ignoró los llamamientos de los mineros de base a hacer algo en relación con la dictadura de Tony Boyle en el sindicato de mineros hasta que Jock Yablonski, su esposa y su hija fueron asesinados.*

A menudo los mejores planes de los patrones, políticos y dirigentes sindicales provocan agitación. Incluso la peor burocracia sindical debe mantener, al menos, un ojo sobre sus miembros para pulsar los estados de ánimo. Los políticos quisieran trabajar estrechamente con los dirigentes sindicales, pero ellos también tienen otros compromisos y grupos electorales que no pueden ser ignorados. Los patrones quisieran que sus sindicatos fueran «amigables» para jugar con ellos, pero no siempre hay acuerdo pleno sobre las reglas del juego y acerca de cuánto debe ganar cada equipo. A los patrones no les preocupa cómo son dirigidos los sindicatos mientras éstos no interfieran la producción y la obtención de ganancias. Algunas veces los sindicatos se entremeten en esos terrenos, e incluso los patrones que estimulan la corrupción entre los dirigentes sindicales no quieren hacerlo por miedo al chantaje.

Algunas veces es posible para la base aprovechar estas contradicciones. Este ha sido el caso de algunos incisos de la Ley Landrum-Griffin, la cual, en su texto, refleja la presión de algunas fuerzas contradictorias. Como consecuencia, los grupos de la base, que antes estuvieron prohibidos por los estatutos del sindicato y/o la dirección sindical, ahora tienen existencia legal. Las elecciones sindicales también deben tener lugar regularmente, y entonces y ahora el Secretario del Trabajo debe ordenar una nueva elección cuando ésta es tan ruidosa que puede suscitar una tormenta.

* Jock Yablonski era el candidato apoyado por la base que se oponía a Tony Boyle en la elección del sindicato.

Encadenados al sistema bipartidista.

Este aumento del papel del gobierno en la economía, en las relaciones obrero-patronales y en los asuntos internos del sindicato, es el principal factor que mantiene al movimiento obrero atado a los viejos políticos y, particularmente, al Partido Demócrata. Como un desaliento a la acción política independiente, ésta ocupa el segundo lugar en importancia debido sólo a la falta de desarrollo de la conciencia de clase en las filas de los trabajadores.

La necesidad de tener un «influyente» en Washington, en los palacios de gobierno de los estados o en los ayuntamientos, a menudo es visto por los líderes obreros como lo que tiene prioridad sobre otras consideraciones políticas. Ello se considera práctico y lo que es práctico debe ser bueno y virtuoso, no importa cuán sin principios y pernicioso pueda ser. Esta opinión no la monopoliza el ala derecha del movimiento obrero. Algunos dirigentes de izquierda y sindicatos progresistas tienen la misma posición. La combativa sección sindical número 1 199 de hospitales y medicamentos de Nueva York con un excelente historial, encontró que era conveniente apoyar a Nelson Rockefeller cuando jugó para gobernador del estado de Nueva York. Fue parte de un convenio para que se legislara en favor de la organización de los trabajadores de hospitales. Y Harry Bridges ha cambiado de partido varias veces: en 1960 apoyó la candidatura presidencial de Richard Nixon, y tuvo su propio entendimiento con el Alcalde de San Francisco, del Partido Demócrata, Joseph Alioto.

Desde la década de 1930 el grueso del movimiento obrero —particularmente los sindicatos industriales— había estado unido al Partido Demócrata. Habiendo obtenido el derecho a organizarse durante los días del gobierno demócrata del *Nuevo Trato*, los sindicatos confiaron en la alianza con los demócratas del norte como su principal forma de conseguir «influencias». A su vez, los demócratas vieron el apoyo organizado del movimiento obrero como esencial a su victoria en las elecciones.

Esto es muy diferente del desenvolvimiento político de la mayoría de los países de Europa occidental. Ahí, los derechos políticos, la educación pública gratuita y el derecho de los trabajadores a organizarse fueron ganados por la lucha política directa de los trabajadores mediante la influencia de sus propios partidos socialdemócrata o laborista. En muchos países de Europa, los partidos políticos de la clase obrera aparecieron en la escena nacional antes del establecimiento de las confederaciones nacionales sindicales. En realidad, muchos de los primeros sindicatos se afiliaron directamente a, y fueron patrocinados y ayudados por los partidos socialdemócratas, y sólo mucho después se formaron los centros sindicales propios, pero éstos mantuvieron lazos estrechos y fraternales con los partidos.

El desarrollo en los Estados Unidos fue muy diferente. Por un conjunto de razones históricas, a las que nos referimos con anterioridad, la conciencia de clase no alcanzó el mismo nivel. Los trabajadores condujeron sus luchas en forma muy combativa por el derecho a organizarse, por la seguridad social y el seguro de desempleo, pero no lo hicieron mediante su propio partido político de masas. La opinión pública identificó el logro de estas reformas con el más liberal de los dos grandes partidos capitalistas: el demócrata.

Las peculiaridades del sistema electoral de los EUA también crean más dificultades a la política de clase independiente. Es un sistema de mayorías; no hay disposiciones para la representación proporcional. Esto fue mostrado gráficamente en 1912, un año en que dos partidos menores recibieron una votación popular considerable. El Partido Progresista de Theodore Roosevelt recibió el 27 por ciento del voto nacional y el Partido Socialista de Eugene Debs recibió el seis por ciento del voto. Pero con el 33 por ciento del voto popular logrado entre ellos, sólo ganaron el 4 por ciento de las curules en la Cámara de Diputados.

A diferencia de la mayoría de los países de Europa, el gobierno de los EUA es electo por el voto popular directo, no por la legislatura. Como dura cuatro años y mantiene

las riendas decisivas del poder político en sus manos, todos los intereses económicos y sociales tratan de sacar un poco del más suculento de todos los puestos políticos.

Los sistemas de elección presidencial y de mayoría tienden a reforzarse mutuamente al hacer de cada uno de los principales partidos una coalición de los más variados grupos de intereses sociales, de clase y regional, esencialmente unidos para ganar las elecciones. Esto ha otorgado un premio al tipo de política sin principios en la que muchas plataformas y promesas electorales son vacías.

Para la clase dominante las ventajas de este sistema son innumerables. Fomenta una flexibilidad política en la que el compromiso es el nombre del juego. Y debido a que el compromiso es esencial para salir adelante en política, sirve como garantía contra «extremismos» y contra cualquier desafío serio al sistema económico y social del capitalismo monopolista.

Esto se ve en la habilidad del sistema electoral para hacer los ajustes que le permitan saltar sobre los periodos tormentosos. Uno de tales ajustes, los triunfos de las elecciones primarias, ha hecho la selección de candidatos un poco más democrática, lo que permite que haya más representaciones individuales por ganar. Esto hace dos cosas: refuerza las ilusiones de que el actual sistema electoral puede servir al pueblo mediante la reforma de cualesquiera de los dos grandes partidos, y al mismo tiempo obliga incluso a algunos de los funcionarios electos más progresistas a entrar en compromisos con el poder establecido.

Todo esto puede funcionar mientras el sistema capitalista sea capaz de satisfacer las necesidades básicas de la mayoría del pueblo. Pero conforme se profundice la crisis del capitalismo y el nivel de vida tienda a declinar y el desempleo masivo se convierta en una situación «normal» —y sólo de las minorías raciales— el método del compromiso político y la negociación también entrará en crisis.

Esto se puede ver por lo que comenzó a suceder en 1939. La política de Roosevelt, el *Nuevo Trato*, entró en un atolladero. Las medidas reformistas que parecieron radicales comparadas con las del conservadurismo antediluviano de Hebert Hoover, ahora aparecieron mezquinas, débiles y contradictorias. Esto llegó a ser especialmente claro cuando la economía se desplomó nuevamente en 1938 sin pasar por la fase de prosperidad de un ciclo económico normal. La nueva depresión sólo cargó con la anterior.

La administración de Roosevelt estaba siendo golpeada por dos vientos crecientemente poderosos, ambos soplaban de polos extremos. Las grandes empresas demandaban que terminaran las reformas, a las que consideraban como «socialismo gradual». Se exigió una actitud más dura hacia el movimiento obrero, reducción de impuestos a las grandes empresas, y un alto en los gastos del gobierno. El movimiento obrero, también, demandaba cambios. Su poder de negociación no se incrementó lo suficiente para compensar el considerable aumento en la productividad del trabajo o el constante retraso en los mercados mundiales. Sólo aumentando en gran medida el poder de negociación de las masas podía la economía ser estimulada suficientemente. Por consiguiente, el movimiento obrero exigió más reformas y más radicales. Demandó que el gobierno suministrara más empleos a los desempleados y diera todo su apoyo a la difícil batalla del movimiento obrero contra las empresas gigantes.

La cio había llegado a impacientarse mucho con las medidas a medias de Roosevelt. En una reunión del consejo ejecutivo de la cio, Lewis expresó su completo desencanto. “El país todavía está en crisis”, dijo. “Económicamente ahora estamos un poco adelante de donde estuvimos hace cuatro años”. Insistió en que la democracia debe reponer a los hombres en el trabajo si quiere continuar existiendo. Confesó “que en verdad estaba interesado en formar un tercer partido político”.²⁰

²⁰ McFarland, *op. cit.*, p. 408.

C. K. McFarland, un historiador del periodo, cree que Lewis se preparó para construir tal coalición política. Señala el control de Lewis sobre la Liga del Trabajo no Partidaria, su influencia en el Partido Americano del Trabajo de Nueva York y su esfuerzo activo por atraerse a dirigentes agrarios y negros progresistas.

Nadie puede decir si una nueva coalición política se hubiera materializado y a partir de ahí surgido un nuevo partido político apoyado en los sindicatos. Hay razones para dudar que Lewis intentara llegar muy lejos. Probablemente él buscaba alianzas como medio para ejercer gran presión sobre el gobierno de Roosevelt. Sin embargo, una cosa parece evidente: las cosas no podían ir más allá de donde habían ido. El momento exigía soluciones más radicales y un reagrupamiento de fuerzas y clases sociales que trajeran esas soluciones.

Algunos años más tarde el historiador Richard Hofstadter planteó una cuestión retórica: “¿Qué habría pasado a la política afortunada de Franklin D. Roosevelt si la guerra no hubiera creado un nuevo teatro para su liderazgo?”²¹

La acción política independiente

A partir de entonces el movimiento obrero se ha vinculado incluso más íntimamente al sistema bipartidista. Se ha hecho hasta más dependiente de la buena voluntad y los favores de los políticos. Como consecuencia, los trabajadores son el segmento menos representado de nuestra sociedad, aun cuando son la mayoría. Teniendo a los llamados amigos en el gobierno no tiene caso tener representación directa ahí. El pueblo negro entiende esto. En el Congreso hay un *caucus* negro que se reúne regularmente para considerar todas las cuestiones. Pero no hay un *cau-*

²¹ Richard Hofstadter, *The american political tradition: And the men who made it*. Alfred A. Knopf, N. Y., 1948, p. 338.

cus obrero porque no hay obreros en el Congreso. Incluso los multimillonarios, siempre representados en el gobierno por los abogados de sus empresas, ahora están colocando a sus propios vástagos en los puestos públicos. Nelson Rockefeller ahora ensucia sus manos en la sórdida política, en tanto que antes este era un quehacer que se asignaba a los asalariados. El movimiento obrero organizado no ha llegado incluso al punto de colocar abogados obreros en los puestos públicos. Pero un trabajador militante que venga directamente del sitio de trabajo y hable por el pueblo trabajador haría más por desbaratar el club de abogados que es el Congreso que todos los llamados amigos comprados con los votos y el dinero de los trabajadores.

Mucha gente aún cree que el Partido Demócrata puede ser transformado en un partido popular y teme que al separarse para formar un tercer partido el voto progresista-liberal se dividiría en beneficio de la reacción extrema. Este temor no puede ser descartado rápidamente. Pero en un momento en que una mayoría del pueblo está harta de los políticos según los va conociendo, e incluso no se toma la molestia de votar, la pasividad y el cinismo pueden producir los mismos resultados y más amenazadores.

A este respecto debe aprenderse algo de las tácticas seguidas por la extrema reacción. Por ejemplo, el Partido Conservador de Nueva York está organizado tanto dentro como fuera del Partido Republicano. Tiene su propia línea dentro de la maquinaria electoral, sus propios voceros populares, su propia propaganda y financiamiento, aunque también actúa dentro del Partido Republicano mediante la participación en las primarias y el uso de su poder de veto para presionar a los republicanos a que escojan candidatos más de su agrado.

Esto es incluso más cierto respecto del movimiento de George Wallace. Él mantiene su propia organización, dirige su propia campaña financiera, participa en las elecciones primarias presidenciales del Partido Demócrata, y amenaza —y cumple— con jugar dentro de un tercer par-

tido o no participar en la elección si el Partido Demócrata elige a quien no sea de su agrado.

Si el movimiento obrero y sus aliados hicieran lo mismo, inmediatamente comenzaría a cambiar el clima político y se añadiría gran peso a la política del movimiento obrero. Pero probablemente esto no ocurrirá mientras los dirigentes del movimiento obrero estén aliados con algunas de las fuerzas más conservadoras, y aquellos que se oponen a sus políticas tengan temor de tratar la cuestión abiertamente y de traer estos desacuerdos a los miembros del sindicato para debate y resolución.

El movimiento obrero tiene la fuerza potencial para llegar a ser una fuerza política destacada en el país una vez que se decida a hacerlo. Tiene aliados naturales que estarían encantados de coligarse con él si siente que el movimiento obrero organizado toma un curso más militante y progresista. Tales aliados son las minorías raciales, principalmente trabajadoras; los jóvenes, hastiados de cosas para las que buscan un nuevo sentido; los trabajadores rurales que son puestos contra la pared por la agroindustria; y grandes sectores de intelectuales, profesionistas y de la clase media.

El movimiento obrero también tiene un arma política que no posee otro segmento. Tiene muchas y sólidas organizaciones, y están tan estratégicamente ubicadas que sus demandas legítimas en nombre del pueblo no pueden ser ignoradas cuando se deciden a presionar por ellas. También pueden utilizar su arma más potente —la huelga— para propósitos políticos. En Europa éste es un lugar común. Por ejemplo, en Italia las huelgas nacionales han obligado al gobierno a actuar en lo concerniente a viviendas para el pueblo trabajador, o para reformar y actualizar la legislación sobre seguridad social y otras cuestiones sociales de clase. En los Estados Unidos, sólo los mineros del carbón usan esta arma, y con un efecto notable. Fue el paro de las minas en Virginia Occidental lo que finalmente «convenció» a la legislatura del Estado a aprobar la legislación del «pulmón negro» que favorecía a los mi-

neros. Los mineros también utilizaron el arma de la huelga para obligar a que se terminara con la escasez artificial de gas que los afectó en el invierno de 1974.

Hay muchas razones por las que no se utiliza el poder económico para forzar una acción política sobre inflación, empleos, impuestos, vivienda o la actualización de la legislación sobre el desempleo y la seguridad social. Primero, hay resistencia a pensar en términos nuevos y más militantes en consonancia con las necesidades del nuevo periodo. Segundo, se carece de una genuina unidad y solidaridad entre los sindicatos que podrían realizar acciones políticas efectivas en forma conjunta. Tercero, los líderes sindicales están temerosos de los legalismos que permiten se estipulen en los contratos, especialmente el compromiso de no hacer huelga. Y finalmente, se ha hecho poco para educar a los trabajadores para que actúen por ellos mismos cuando sea necesario, ya que los burócratas temen esto más que todo. Pero cuando los mineros pararon las minas no pidieron permiso para hacerlo, y tanto los tribunales como los patrones fueron impotentes para hacer algo.

Actualmente hay una mezcla de economía y política, del gran negocio y el gran gobierno. Las dependencias federales intervienen tanto en el propio movimiento obrero que para los sindicatos dejar de asumir una actitud ante los patrones en la arena política como también en la económica es como luchar con un antagonista poderoso con una mano amarrada por atrás. Es claro que cualquier problema al que se enfrenten los trabajadores es, sobre todo, político.

9: LA CRISIS DEL MOVIMIENTO OBRERO ORGANIZADO

La crisis del movimiento obrero ha sido reconocida desde hace mucho tiempo. Los síntomas de esta crisis comenzaron a aparecer durante la Segunda Guerra, crecieron inmediatamente después, llegaron a ser dominantes durante la expulsión de la CIO de los sindicatos dirigidos por la izquierda en 1949 y fueron formalizados y petrificados con la fusión de la AFL-CIO en 1955.

Cuando ocurrió la fusión, naturalmente la mayor parte de la gente supuso que una federación reunificada abriría el camino a otro gran avance en el movimiento obrero. Se intentó crear organizaciones sindicales masivas en el sur y elevar el prestigio político del movimiento obrero organizado y acrecentar su peso político dentro de la nación. Pero en lugar de crecimiento hubo un mayor e irremediable estancamiento.

La CIO, durante el apogeo de su militancia, fue más que una federación de los principales sindicatos autónomos que luchan por su participación en los dominios de su jurisdicción. Era un movimiento social —un movimiento de clase— dedicado al bienestar de *todos* los trabajadores. Los sindicatos de mineros, la industria del vestido, de tipógrafos y otros, se comprometieron a ayudar a organizar sindicatos en las industrias de producción masiva. Hacia este fin unieron recursos y esfuerzos y ayudaron a los sindicatos y a los trabajadores involucrados en ásperos conflictos. Alguna vez incluso influyeron en la crisis de la fanática y conservadora AFL al infundirle nueva vida que terminó

con su estancamiento y al obligarla a aceptar las condiciones del sindicalismo industrial.

La cio fue un movimiento sindical que abordó los asuntos económicos pero también algo más que eso. Reaccionó ante los problemas nacionales e internacionales. Se opuso al fascismo. Luchó por una legislación social progresista. Estuvo a la cabeza del movimiento por los derechos civiles. Construyó su propia maquinaria política independiente: primero, en 1936, la Liga no Partidaria del Trabajo; después, en la década de 1940, la red de comités de acción política. Aunque tuvo mucho que ver con la elección de candidatos del *Nuevo Trato* y prosindicalistas, los comités de acción política sirvieron para jugar un papel independiente respecto de los dos grandes partidos. Sidney Hillman del Sindicato de Trabajadores del Vestido, el hombre en gran medida responsable para dirigir los comités de acción política de la cio, dijo al consejo ejecutivo de su sindicato que nadie en la administración de Roosevelt sabía que sería formada la Liga no Partidaria del Trabajo sino hasta que esto fue anunciado públicamente. “Al gobierno no se le notificó —dijo—, porque algunos creímos que se utilizaría la presión para evitar su organización”.¹ Los sindicatos de la cio participaron activamente en las formaciones políticas independientes tales como el Partido Americano del Trabajo de Nueva York, el Partido Obrero Campesino de Minnesota, y la Federación del Estado de Washington.

La cio se vio a sí misma y fue vista por otros como el punto de apoyo de un movimiento popular más amplio. Concientemente buscó alianzas con los movimientos y organizaciones de granjeros, negros y profesionales. Mucha gente vio a la cio como la esperanza y la conciencia de la nación. Otros la temían como una fuerza potencial radical y revolucionaria. Pocos fueron indiferentes a ella.

¹ Matthew Josephson, *Sidney Hillman, statesman of american labor*, Doubleday, N. Y., 1952.

Hoy, el movimiento organizado ni inspira a sus amigos ni atemoriza a sus enemigos.

La colaboración de clases

La crisis del movimiento obrero ha sido el tema de muchos libros y artículos. En 1959, Sidney Lens, un líder sindical de Chicago, escribió *The crisis of American labor*.² Considera en él que el origen de la crisis se encuentra en la pérdida del idealismo y en la subsecuente victoria del «sindicalismo visto como negocio» en contraste con el «sindicalismo social». Otros autores, como Paul Jacobs, mostraron, respecto de la crisis, la relación que existe entre la cacería de brujas anticomunista de la guerra fría y la expulsión, de las filas de la CIO, de los sindicatos progresistas y de los dirigidos por la izquierda. Daniel Bell señaló la pérdida de «élan» y C. Wright Mills la pérdida del «impulso insurgente». Estas caracterizaciones, aunque aceptables, no ponen su acento en el significado de clase de lo que ocurrió.

La década de 1930 fue diferente de la anterior en un aspecto principalmente: fue la década de la lucha de clases áspera e inflexible. El movimiento obrero en conjunto fue afectado por esta lucha, la cual estableció el tono y el estilo del periodo.

Incluso algunos líderes que en lo individual rechazaban en teoría la lucha de clases fueron arrastrados a ella. Cuando John L. Lewis dijo a los trabajadores huleros de Akron que «el trabajo y el capital pueden ser colaboradores en teoría pero son enemigos en la práctica», estaba tocando el meollo del asunto.

Las raíces de la crisis del movimiento obrero actual están ocultas bajo la palabra «colaboradores». Como en la década de 1920, los dirigentes sindicales ya no ven al

² Sidney Lens, *The crisis of american labor*. Sagamore Press, N. Y., 1959.

capital como el enemigo y, como en la década de 1920, la crisis interna es la consecuencia inevitable. Las políticas de las direcciones chocan con la naturaleza de clase esencial y con el propósito del movimiento. En palabras de Selig Perlman, escritas en 1928 en su libro *The theory of the labor movement*, "el movimiento obrero debe ser una campaña organizada contra los derechos de la propiedad privada, incluso cuando se paraliza a falta de un programa radical que busque la eliminación, gradual o brusca, «constitucional» o violenta de la empresa privada".³ Cuando el movimiento obrero no cumple este papel está en problemas.

Esto tal vez no aparece claro de momento. Pero con el tiempo, especialmente cuando las condiciones económicas empeoran, se produce una colisión entre la base y los líderes. "El miembro del sindicato es extremadamente sospechoso de una relación íntima entre su dirección y los patrones".⁴

La pérdida de idealismo, de *élan*, de impulso insurgente, a todo esto se le puede seguir la pista rigurosamente, en la teoría y la práctica, hasta llegar a la blanda colaboración de clases. Esta tendencia ha llegado a ser tan insidiosa y penetrante que incluso muchos dirigentes obreros que piensan que están libres de ella, en realidad son influidos y sometidos a ella.

Mientras algunos líderes pudieran tener un remordimiento de conciencia, la alta jerarquía no experimenta semejante problema moral. Al creer en la colaboración de clases, para ellos éste es todavía el mejor de todos los mundos posibles. Los salarios y las elásticas cuentas de gastos colocan a muchos de ellos en el grupo de ingresos de los ejecutivos de las grandes empresas. Algunos realmente piensan de ellos mismos y de los sindicatos que encabezan como si éstos fueran sus empresas privadas. Venden al por mayor la paz obrera a los patrones y negocian al menudeo los servicios a los trabajadores.

³ Selig Perlman, *The theory of the labor movement*, primera edición 1928. August M. Kelley, N. Y., 1968, pp. 156-8.

⁴ Jack Barbash, *op. cit.*, p. 207.

Dave Beck, ex-presidente del Sindicato de Transportistas, al responder a las críticas respecto a las prácticas antidemocráticas en ese sindicato, dijo: "Los sindicatos son grandes negocios... ¿podría permitirse a los choferes de camiones y a los lavabotellas tomar grandes decisiones que afecten la política sindical? ¿Lo permitiría alguna empresa".⁵

Jimmy Hoffa, su sucesor, no vio nada erróneo en que aquél fuera propietario de una flota de camiones en los que emplea a miembros de su propio sindicato. Su argumento ante un comité del gobierno fue simple: "Si él tenía el dinero para invertir... ¿Por qué no lo iba a colocar en el negocio que conocía mejor?"⁶

La mayoría de los miembros de la jerarquía sindical no son tan francos, al menos en público. La mayoría no se involucra en crudezas tan extremas. Muchos incluso se han estremecido con tales crudezas. Los dirigentes sindicales que se consideran «sindicalistas sociales», están en desacuerdo en que el sindicalismo es una especie de negocio. Para ellos es una «profesión». Se consideran ellos mismos como profesionales que grata y generosamente dan su gran talento para elevar al trabajador. Debido que saben qué es lo mejor para los trabajadores, creen que tienen el derecho a dirigir a los sindicatos sin la interferencia de los trabajadores. Después de todo, piensen, todo lo han hecho y aún lo harán por los trabajadores. Aquellos que una vez mantuvieron una posición radical y hasta socialista, rechazan que abandonaron su idealismo juvenil. Aseguran que tales metas ahora se están realizando en diferentes formas e incluso de modo más efectivo.

El sindicato de la industria del vestido

Algún indicio de este enfoque de «sindicalismo social» se puede encontrar en un libro que apareció en 1967.

⁵ Charles P. Larrowe, *Harry Bridges, the rise and fall of radical labor in the US*, op. cit., pp. 117-118.

⁶ *Ibid.*, p. 360.

Escrito por Gus Tyler del ILGWU (el sindicato de la industria del vestido), *The labor revolution* expresa el disgusto y la incredulidad de que alguien pueda considerar que el movimiento obrero está en crisis. No —dice Tyler— está participando en una gran revolución. La acción masiva del movimiento obrero “está cambiando el rostro de la nación”.

Pero en este tono alegre hay una nota luctuosa. “El momento de la revolución es irónico —afirma Tyler—, llega cuando la reputación del movimiento obrero está en su nadir entre los intelectuales progresistas y jóvenes militantes. Los «amigos» del movimiento obrero en academias” vacías de obreros “lamentan el estado de los sindicatos y pintan la crisis del sindicalismo”.⁷

El “momento de la revolución” no era irónico porque, desde luego, semejante revolución no ocurrió. La ironía consiste en que este producto hecho por Tyler apareció cuando nadie lo compraba. Su autor es un dirigente de un sindicato cuyo historial en defensa de sus trabajadores es triste, para decirlo suavemente. Si Tyler quiere saber por qué algunos militantes jóvenes son rechazados por los líderes sindicales, sólo necesita echar un vistazo a su propio sindicato.

Una gran parte de los trabajadores de la industria del vestido está sin organizar. Aun la veintena de sindicatos recientemente organizados es menos que cero. De acuerdo con los datos oficiales de la convención del sindicato, éste tenía 445 000 miembros en 1956 y 18 000 menos en 1975.

Es cierto que muchos talleres se trasladaron al sur para eludir al sindicalismo. Pero ¿qué se ha organizado en el sur? Y si el sindicato no puede llevar al cabo esta tarea por sí mismo, ¿qué está haciendo para realizar la lucha unida con los sindicatos que pueden efectuarla? El hecho es que la dirección prefiere las cosas como están. Eso le permite encubrir su fracaso de conseguir condiciones de

⁷ Gus Tyler, *The labor revolution* Viking Press, N. Y., 1967, pp. 4-5.

trabajo y salarios decentes para los trabajadores organizados, con el argumento de la competencia que se establece con los no organizados.

La dirección del ILGWU han sido una de las que ha apoyado ruidosamente la guerra fría, el anticomunismo y el antisovietismo, y toda agresión militar norteamericana en el extranjero. Apoyó la intervención armada en Corea, Taiwan, República Dominicana, Vietnam, Camboya y Laos. Pero ahora se quejan de los vestidos que inundan el mercado de los EUA que provienen de áreas donde el capital norteamericano superexplota a los trabajadores. Y no dicen nada contra el *status* colonial de Puerto Rico en donde el capital de los EUA obtiene mano de obra barata.

La mayoría del ILGWU, como en la industria del vestido, está compuesto de mujeres. Pero los hombres dirigen el sindicato de arriba hasta abajo y sólo hay una mujer en el consejo ejecutivo internacional. Un porcentaje cada vez mayor del sindicato lo forman puertorriqueñas, negras y chicanas, pero son excluidas de cualquier posición de poder en el sindicato y sólo tienen una seña de representación en el consejo ejecutivo.

Walter Reuther y los trabajadores de la industria automotriz

Más o menos al mismo tiempo que apareció el libro de Tyler, otro «sindicalista social» se opuso a la eufórica proclamación de Tyler de que existía “una revolución en el movimiento obrero”. Walter Reuther, presidente del poderoso sindicato de la industria automotriz, admitió la existencia de una crisis sindical. Al romper con sus colegas del Consejo Ejecutivo de la AFL-CIO, acusó al Consejo de «complacencia», «indiferencia» y «falta de visión social». Acusó a sus miembros de convertirse cada vez más “en los cómodos custodios del *status quo*”.⁸

⁸ George Morris, *Rebellion in the unions*. New Outlook Pu-

Reuther habló a partir de un conocimiento íntimo. Él había sido miembro del exclusivo club ejecutivo desde que las dos federaciones se fusionaron. Estaba en una excelente posición para precisar sus acusaciones. Pero en lugar de eso expresó críticas muy generales.

Decir que el Consejo Ejecutivo era complaciente era verdad, hablando en general. Pero estaba muy lejos de la complacencia o indiferencia hacia los intereses del capitalismo norteamericano tal como lo vieron ellos. Apoyaron la guerra fría, el enorme presupuesto bélico y las guerras calientes en Corea y Vietnam. El alto mando del Pentágono no tenía amigos más celosos que el alto mando del movimiento sindical. Ni estaba el Consejo totalmente falto de visión, de la visión miope de la clase dominante.

Lo que Reuther dijo acerca de la jerarquía del movimiento sindical también podría —con alguna modificación— decirse acerca de él. Reuther fue uno de los primeros en saltar al vagón de la guerra fría. Dirigió la lucha para expulsar a los comunistas y a la izquierda de la CIO. La UAW se apresuró a aprovecharse de la Ley Taft-Hartley mediante el asalto y desmembramiento de los sindicatos que rechazaron cumplirla. Y Reuther se apartó de su camino para probar su lealtad al sistema de la llamada libre empresa. En un momento en que se suponía que era inminente la guerra entre los Estados Unidos y la Unión Soviética, Reuther escribió un artículo para la revista *Collier's* acerca de cómo el movimiento sindical norteamericano seguiría a las tropas norteamericanas en la Unión Soviética para establecer ahí el sindicalismo «libre».⁹

Es verdad que Reuther manejaba su propio y modesto automóvil, en lugar montarse en una *limousina* con chofer. Nadie podía acusarlo de vivir como un ejecutivo de una gran empresa o de robar dinero a su sindicato. Este lo acreditaba. Pero en lo que respecta a los asuntos políticos

blishing, N. Y., 1971, pp. 102-3, y la *UAW Administrative Letter*, 8 de febrero de 1967, p. 4.

⁹ *Colliers*, 27 de octubre de 1951.

básicos y a las relaciones con las corporaciones, Reuther no era diferente a los demás. En el momento de la trágica muerte de Reuther en 1970, Virgil Boyd, vicepresidente de la Chrysler, elogió la habilidad de Reuther "para mantener la situación bajo control" y expresó la esperanza de que "cualquiera que sea su sucesor quizá pueda ejercer igual disciplina interna".¹⁰

En 1966, cuando su hermano Víctor acusó a la AFL-CIO bajo la dirección de Meany de ser un conducto de la CIA para canalizar dinero a América Latina a fin de contrarrestar la influencia comunista en los sindicatos, el columnista Thomas W. Braden descubrió que él había entregado más de 50 000 dólares a Walter Reuther en nombre de la CIA. Walter Reuther reconoció que recibió el dinero, pero consideró que su falta tenía atenuantes. Era en una "situación extraordinaria", dijo, porque la "debilidad de los sindicatos europeos" era especialmente "vulnerable a la subversión comunista".¹¹

La diferencia entre Meany y Reuther se reduce a esto: Reuther estaba listo para entrar en tratos con la CIA en situaciones «extraordinarias», mientras que Meany creía que lo «extraordinario» era permanente. Ninguno vio algo incorrecto en subvertir los sindicatos de otros países en interés del capital norteamericano.

William Serrin, en su libro sobre la UAW, *The company and the union*, hace una acusación devastadora a la UAW bajo el liderazgo de Reuther. La UAW, dice, se convirtió en un sindicato de centro-derecha con una reputación de centro-izquierda. "Para otros era el guía de las campañas; pero el sindicato no estaba al frente, a veces, ni de la manifestación". Los hijos de los trabajadores denunciaban la guerra de Vietnam, "pero la UAW no atacó la guerra sino hasta que el ataque a la guerra llegó a ser aceptable, incluso popular".¹²

¹⁰ William Serrin, *The company and the union*. Alfred Knopf, N. Y., 1973.

¹¹ *Ibid.*, p. 147.

¹² *Ibid.*, p. 148.

Reuther marchó en las demostraciones por los derechos civiles, admite Serrin, pero la UAW “no quiso discutir con sus miembros la naturaleza del racismo, se negó a explicarles que muchos de los problemas de Norteamérica son de clase, no raciales; se negó a demostrarles cómo la clase obrera blanca y negra se enfrentan a los mismos enemigos”.¹³ Aunque cerca del 30 por ciento de los miembros del UAW son negros y los trabajadores negros forman del “60 al 70 por ciento de los trabajadores en muchas líneas de montaje”, sólo dos negros están en el Consejo Ejecutivo de la UAW y “ambos son selectos”.¹⁴ Serrin observa que muchos trabajadores negros acusan a la UAW de hacer poco por ellos. Cita a uno que dice: “Eso es lo que es la planta: ¡una nueva plantación!”.¹⁵

Con cerca del 14 por ciento de trabajadores femeninos en la industria automotriz, pocas forman parte de la dirección del sindicato y sólo una pertenece al Consejo Ejecutivo.¹⁶

En julio de 1968 Reuther separó a la UAW de la AFL-CIO y entró en coalición con el Sindicato de Transportistas. Juntos formaron la Alianza Laboral de Acción (ALA), la cual sería un nuevo centro sindical, pero no una federación. La ALA llamó a impulsar la organización masiva de los trabajadores, a modernizar la contratación para hacer frente a las nuevas condiciones de los conglomerados, a apoyar a los trabajadores agrícolas, a explorar las posibilidades de un gran fondo de defensa mutua para los sindicatos involucrados en batallas difíciles, y por el establecimiento de “sindicatos de la comunidad” en áreas miserables. Se declaró contra la guerra de Vietnam y llamó a un cambio de prioridades del militarismo y la guerra a las necesidades sociales del tiempo de paz.

Este programa de principios representó un avance en el pensamiento del movimiento obrero. Parecía que al

¹³ *Ibid.*, p. 149.

¹⁴ *Ibid.*, p. 151.

¹⁵ *Ibid.*, p. 152.

¹⁶ *Ibid.*, p. 150.

fin la corriente de Meany estaba siendo desafiada desde el seno del movimiento obrero. Ciertamente un gran esfuerzo organizativo pronto estaría en marcha.

Esas esperanzas nunca se materializaron. La ALA fue un barco que nunca abandonó el dique de arena. Reuther trató de repetir lo que Lewis cuando éste rompió con la AFL en 1935, pero Reuther fracasó. Esto fue evidente incluso antes de su muerte en 1970.

¿Por qué fracasó Reuther? Las cuestiones planteadas por la ALA eran válidas y oportunas. Dos de los sindicatos más grandes y más fuertes del país formaron la nueva alianza. Unos cuantos más pequeños se unieron y otros los habrían seguido si algo hubiera pasado realmente.

La ALA fracasó porque era un intento burocrático por inducir el cambio sin involucrar o tomar en cuenta el parecer de la base. La convención que fundó la ALA se compuso de unos cientos de delegados selectos. Las secciones de la UAW y de los Transportistas no fueron invitadas a elegir sus propios delegados. La ALA fue el gran regalo de Reuther a los trabajadores, algo *para* ellos pero no *de* ellos.

Ésa no fue la forma en que se lanzó el movimiento de la CIO. Lewis, el partidario tradicional del Partido Republicano, el típico sindicalista no social, el hombre que dirigió su sindicato como un feudo privado, era lo suficientemente astuto para darse cuenta de que sin conseguir el apoyo entusiasta de los trabajadores fracasaría; él sabía que si no obraba de ese modo no tendría éxito en organizar a los trabajadores de las industrias de producción masiva ni daría al movimiento obrero una nueva y más favorable imagen. Por tanto se apartó de su rutina y recurrió al sentimiento instintivo de clase de los trabajadores y a su odio hacia las grandes empresas. Cada paso que dio estuvo cuidadosamente planeado en su mente: para llegar a los trabajadores, para agitarlos, para ganar la confianza de ellos.

Saul Alinsky, biógrafo de Lewis, narra la historia del puñetazo que estalló en la sala de la convención de la

AFL en 1935. En un momento del acalorado y mordaz debate, Lewis se levantó y dio un puñetazo de frente en la nariz a los 150 kilos de William Hutcheson del Sindicato de Carpinteros. Fue la noticia principal de los diarios de todo el país.

Años más tarde, Lewis dijo a Alinsky, "nunca caminé por el pasillo tan lenta y torvamente como lo hice en la convención de 1935. Un acto de alguna manera dramático al grado que inspirara y entusiasmara a los trabajadores del país era necesario. ¿Dije necesario? Era esencial. Con esto en mente trace mi plan... Sin saberlo, Bill Hutcheson sería uno de los principales actores en el reparto".¹⁷

Lewis pudo haber sido hasta más cándido. Un acto dramático era necesario también para rehabilitarse él mismo ante los ojos de los trabajadores: para probarles que él no era miembro de la vieja pandilla. Cuando su puño chocó con la nariz de Hutcheson, un mensaje era telegrafiado a los trabajadores: que la lucha era honesta y el rompimiento en la dirección, real.

Pero, a diferencia de Lewis antes de él, Reuther no se enfrentó a Meany cara a cara. El no luchó en las reuniones del Consejo Ejecutivo o en la sala de la convención de la AFL-CIO. Prefirió elevar sus ataques desde la cómoda Casa de la Solidaridad, el cuartel general de la AWW, en Detroit.

Si Reuther pudo haber ganado más apoyo en el Consejo Ejecutivo mediante una lucha abierta en sus sesiones es otro aspecto del problema. Él no podía haber ganado, aunque varios miembros del Consejo simpatizaban con sus opiniones sobre política exterior, sobre la crisis del movimiento obrero y sobre la dirección unipersonal de Meany de la federación. El poder de Meany era grande. Él tenía el control de las riendas de la federación. Él era el intermediario de la federación entre la Casa Blanca y el Congreso. Meany era quien veía si un sindicato nece-

¹⁷ Saul Alinsky, *John L. Lewis, An unauthorized biography*. Putnam, N. Y., 1949.

sitaba apoyo en una huelga, con finanzas o boicot; si necesitaba ayuda para realizar negociaciones coordinadas; si deseaba la intervención en su nombre con el Secretario del Trabajo o conseguir en el Congreso que se elevaran barreras a algunas importaciones. Meany podía conseguir que se hicieran esas cosas. Éste ha sido el secreto de su éxito. Incluso sus críticos más severos le han dado crédito porque sabe cómo actuar dentro de las estrictas reglas del juego de los sindicatos. Es el burócrata de los burócratas.

Pero incluso si Reuther no hubiera ganado amplio apoyo en el Comité Ejecutivo, pudo haberlo utilizado, así como a la convención de la AFL-CIO, como caja de resonancia para llegar hasta los trabajadores con los temas en discusión. Prefirió no hacer eso. No se dio cuenta que los trabajadores sintieron que ésa era sólo otra riña «en las alturas» que no tenía gran significado para ellos.

Es verdad que Reuther tuvo más sensibilidad para captar el estado de ánimo de la base y el poder latente de los trabajadores una vez que despiertan a la acción. Su pasado socialista, su elevación al liderato en la turbulenta revuelta de la década de 1930, y las grandes tradiciones democráticas del sindicato de la industria automotriz dejaron su influencia en él. Pero él no era para fomentar rebeliones, especialmente cuando podían influir en su propia base.

Si se hubiera lanzado contra los «contratos vendidos», las traiciones y las relaciones íntimas entre los líderes empresariales y sindicales, los trabajadores lo habrían escuchado. Si hubiera expuesto lo que el ciego anticomunismo ha hecho al movimiento obrero y cómo los sindicatos fueron sacrificando su independencia para que creciera la intervención del gobierno, también habría encontrado eco. Si hubiera hablado de la situación de las minorías raciales, de las trabajadoras y los trabajadores jóvenes y llamado a ellos a unirse en una gran cruzada para hacer al movimiento obrero más sensible a sus necesidades, habría tenido resonancia. Y si hubiera expuesto la falta

de democracia dentro de los sindicatos y llamado a los trabajadores a empezar a tomar las cosas con sus propias manos, los trabajadores habrían sabido lo que significa el asunto.

Pero ¿cómo podía hacer esas cosas cuando su alianza con Fitzsimmons del Sindicato de Transportistas era un compromiso sin principios que nunca podía conducir a un matrimonio? El Sindicato de Transportistas lo ha hecho relativamente bien al mejorar a muchos de sus miembros. Pero su reputación fue manchada con bastantes cargos de corrupción. Los métodos de organización del sindicato eran cuestionables. A menudo utilizaban su poder para detener a los camiones de reparto no como un medio de apoyar las luchas de los trabajadores sino para conseguir contratos «vendidos» de los patrones. Esto conducía a un sindicalismo deshonesto y sin democracia. Por tanto la alianza con los Transportistas no inspiró a los trabajadores la imagen de un sindicalismo nuevo, más democrático y combativo.

Reflujo en la base

Incluso hay una razón más importante por la que fracasó la ALA. La formación de la CIO fue una respuesta al poderoso ascenso de la clase obrera. La crisis económica sacó de su letargo a los trabajadores. Se dieron cuenta de que tendrían que organizarse y luchar si querían mejorar su situación. Los años de lucha por empleos y por compensaciones en el desempleo habían creado una militancia que desapareció una vez que los empleos comenzaron a resurgir. Una ala izquierda, en gran parte organizada y dirigida por los comunistas, participó en numerosas huelgas y ayudó a organizar el núcleo del nuevo sindicalismo industrial. La histórica huelga general de San Francisco, para citar un ejemplo, tuvo lugar en el verano de 1934, un año y medio antes de que la nariz de Huteson llegara a ser el blanco de la ira de Lewis.

Pero cuando la ALA se formó en 1968, no había un ascenso comparable en la base, si exceptuamos al movimiento dirigido por la izquierda. Ciertamente que hubo crecientes signos de descontento obrero. Los trabajadores jóvenes utilizaban el abstencionismo como un medio de protesta contra las insoportables condiciones de trabajo. Donde los trabajadores tenían el derecho a votar un nuevo contrato un número muy grande los rechazó. Entre los trabajadores agrícolas del suroeste existían los inspirados esfuerzos de organización dirigidos por César Chávez. Entre los mineros del carbón se fraguaba una revuelta interna. Había los signos de una nueva efervescencia, pero aún no la cristalización de un movimiento de masas conciente de la política de la lucha de clases.

La ALA pudo haber sido un catalizador para ayudar a que tal conciencia y tal movimiento tuvieran realidad, pero ello habría exigido un tipo de dirección diferente y una diferente percepción de lo erróneo y de cómo corregirlo. La ALA estaba sentenciada a fracasar. Fue otro síntoma de la creciente crisis del movimiento obrero organizado, no una respuesta a ella.

10: EL ESTABLECIMIENTO SINDICAL (1)

La elección de Arnold Miller como presidente del Sindicato de Trabajadores Mineros (UMWA) en 1972 representó la más importante victoria de la base, en décadas, sobre una máquina sindical atrincherada y corrupta. La pandilla de Tony Boyle había usurpado el poder. Utilizó el sindicato para sus propios fines mercenarios y al servicio de los más grandes conglomerados mineros. La elección de Miller y de su programa fue un triunfo de la democracia y la integridad sindicales.

Tony Boyle y los mineros

A los mineros les sobraban razones para la revuelta. Las víctimas de la enfermedad del «pulmón negro» se habían duplicado en dos décadas. Aproximadamente 125 000 mineros sufrían de ella. Los desastres mineros también cobraron un gran número de víctimas. Sólo en el año de 1967, 220 mineros murieron en explosiones y más de 6 000 quedaron incapacitados. Cuando en 1968 fueron enterrados vivos 78 mineros en Farmington, Virginia Occidental a consecuencia de un accidente en un túnel, la nación se enteró de que el 82 por ciento de las minas carecían de la seguridad adecuada.

Pero esto no les importaba a los dirigentes del sindicato. Tres semanas antes del desastre de Farmington, una corte federal de Kentucky encontró que la UMWA junto con la Consolidada y otras grandes compañías carboníferas eran culpables de conspirar para crear un monopolio en la

industria. Incluso después de los trágicos sucesos, Boyle no tuvo sino frases de elogio para la compañía. Dijo que la empresa donde ocurrió el accidente, la Consolidada, era “una de las mejores compañías en cuanto a que se preocupaba por la cooperación y la seguridad”. Añadió que “la compañía ha hecho aquí todo lo que ha podido para hacer de ésta una mina segura... No entendemos por qué ocurren estas cosas, pero ocurren”.¹ En medio del dolor de esposas, madres e hijos, el corazón de Boyle sufría por la compañía.

El sindicato despedía un olor desagradable a corrupción. El salario de Boyle era de 50 000 dólares al año más una cuenta de gastos ilimitada. Una suma neta de 850 000 dólares se reservaba en un fondo especial para suministrar el salario completo para todos aquellos dirigentes nacionales que se retiraran y tuvieran diez o más años de servicio en el sindicato. En contraste, los mineros retirados, después de una vida en las minas, en ese tiempo recibían sólo 115 dólares mensuales de pensión. Los incapacitados por el «pulmón negro» no tenían compensación.

El nepotismo era desenfrenado. El hermano de Boyle fue nombrado presidente del distrito sindical de Montana, un puesto que antes había ocupado Tony Boyle. Se le pagaban 27 000 dólares al año, sin incluir gastos. La hermana de Boyle, una abogada, sacaba 23 000 dólares al año, “aunque no se sabía exactamente qué era lo que se suponía que hacía”. John Owens, el secretario tesorero del sindicato recibía 40 000 dólares como salario, una cuenta de gastos ilimitada y una amplia *suite*, con varios cuartos, en el hotel Sheraton-Carlton de Washington. Dos hijos de Owens también estaba en la nómina del sindicato. Un asesor general del consejo del sindicato tenía tres miembros de su familia en la nómina, y John Kmetz, un miembro de la junta ejecutiva, tenía dos hijos en el personal del sindicato. Había también un fondo especial

¹ Brit Humes, *Death and the mines: Rebellion and murder in the UMW*. Grossman Publishers, N. Y., 1971, p. 16.

para manejarlo en cuestiones imprevistas además de los gastos y salarios regulares. Por ejemplo, Williard, el hijo de Owens, recibió una «subvención» de 10 000 dólares en 1967 para un propósito no establecido.²

El nepotismo, la corrupción y el gobierno dictatorial no eran nuevos para los mineros. Una y otra vez habían luchado por la autonomía de sus secciones y por un mayor control sobre el sindicato. Pero ahora la cuestión de la democracia sindical era un asunto de vida o muerte. Limpiar la casa sindical era imperioso.

Como el descontento era abundante en el sindicato y todas las secciones fueron autorizadas para elegir delegados, la convención parecía ser el lugar lógico para una acción definitiva. Sin embargo, los dirigentes tenían al respecto otros planes.

La convención de 1964 fue convocada para efectuarse en Miami, Florida, un sitio bastante alejado de las regiones carboníferas del norte. Esto inmediatamente tuvo el efecto de limitar el número de delegados de las secciones más grandes, frecuentemente las más militantes. Los estatutos del sindicato estipulan que se suministren gastos de transporte para sólo un delegado por sección, así que al resto de los delegados tiene que cubrirle los gastos su sección sindical. Muchas no pueden hacerlo, porque tienen que asegurar los salarios y los viáticos de los delegados durante la reunión.

Otra barrera —incluso más grande— existía para conseguir la plena representación en la convención. Cerca de 600 secciones se acompañan exclusivamente de mineros retirados o inactivos. Aunque el sindicato debía suministrar apoyo para esas secciones moribundas, eso no se había hecho. Por tanto, esas secciones podían activarse. Era fácil conseguir que esas secciones enviaran delegados porque el sindicato pagaba los gastos de viaje y era raro que se tuviera que cubrir salarios por el tiempo que éstos no trabajaran. El delegado era por lo general “un hombre con

² *Ibid.*, pp. 43, 62.

el que se podía contar que sería amigable con la jerarquía". Cuando un delegado tenía problemas para llegar, los dirigentes del sindicato lo ayudaban de diversas maneras. Lo empleaban en uno de los siete comités de la convención o como uno de los 168 mensajeros, ujieres y encargados de guardar el orden. En estos trabajos se pagaban 60 dólares diarios. Había 500 de tales empleos que Boyle podía distribuir "a quien él quisiera agradar". Si aún así un delegado no podía llegar, su credencial se endosaba a algún miembro notable de la plana mayor.³

Estas prácticas violaban por completo los estatutos del sindicato, pero una convención formada en gran parte por delegados fraudulentos no iba a declararse a sí misma ilegal.

Los dirigentes no descuidaban detalles. Todas las votaciones eran nominales. Un delegado que representaba a una sección difunta tenía el mismo voto que el delegado de una sección viva que representaba a cientos de mineros activos. Los invitados a la convención, las esposas de los líderes y de los delegados "e incluso algunos trabajadores del carbón", también se sentaban entre los delegados.

Un delegado se quejó. Señaló que "los delegados y los espectadores están juntos, y cuando se llegue la hora de votar, los votos de los espectadores pueden ser mayores que los de los delegados".

La respuesta de Boyle fue cáustica: "Permítame asegurarle que no creo que tengamos que preocuparnos demasiado por la demostración que usted vio esta mañana aquí, respecto a que pudiera ocurrir una mezcolanza de votos". Por tanto, no importa lo que se impugnó ante la presidencia de la asamblea ¡los votos ya habían sido contados! Cuando los delegados trataron de alcanzar el micrófono para protestar, fueron asaltados físicamente. Un delegado de New Eagle, Pensilvania, reconoció a un capataz de la mina de la *us Steel* en la cual él mismo trabajó

³ *Ibid.*, p. 44.

sentado precisamente detrás de él. Trató de alcanzar un micrófono y fue arrojado de la sala.⁴

No es sorprendente que la convención de 1964 sólo haya reforzado más la opresión de la máquina sobre el sindicato. El término del periodo que podía permanecer los dirigentes nacionales se amplió de cuatro a cinco años. El número de secciones sindicales necesarias para designar a un candidato al comité ejecutivo nacional aumentó de 5 a 50.

Cuatro años más tarde la convención fue casi lo mismo. A Boyle se le dio poder para llenar las vacantes en la dirección, y al consejo ejecutivo se le dio el derecho para posponer las convenciones.

En 1972, la máquina de Boyle fue finalmente destruida. Cómo se realizó esto será tratado más adelante.

Joe Curran y el Sindicato Marítimo

La situación del sindicato minero bajo el régimen de Boyle no era la típica de la mayor parte de los sindicatos. Pero no era tan atípica como para ser tratada como el único y horrible ejemplo. Los métodos de dirección de Joe Curran del Sindicato Nacional Marítimo (NMM) no eran menos dictatoriales que los de Boyle. Él también sabía cómo vivir bien a costa de los afiliados. Su salario llegaba a los 100 000 dólares anuales además de los gastos. Viajaba en una limousina equipada con teléfono y manejada por un patrullero que le costaba 15 000 dólares al año al sindicato. Era un terrateniente ausente de su sindicato-plantación, que vivía la mayor parte del tiempo en su suntuosa residencia de invierno en Boca Ratón, Florida, o en su residencia de verano en Dutchess, Nueva York. Un asistente manejaba los asuntos mundanos del sindicato en nombre de Curran y recibía por ello un salario adi-

⁴ *Ibid.*, p. 48.

cional de 30 000 dólares.⁵ Cuando Curran se retiró de la presidencia del sindicato en la primavera de 1973, se descubrió que emplumó su nido de retiro con un millón de dólares del fondo de pensiones del sindicato.⁶

Parecería que estos últimos ultrajes desgarradores originarían la condena de Curran por parte de sus camaradas en el Consejo Ejecutivo de la AFL-CIO. Pero George Meany, riguroso guerrero contra la corrupción, no se movió de su cómodo asiento para lanzar una fulminante condena contra el errante hermano Joe. En realidad, había un poco más que comprensión hacia Curran. Después de todo, qué clase de democracia es esa que niega a los presidentes de los sindicatos el mismo derecho que Dios dio a los jefes de las grandes empresas a hacer sus fortunas.

Tony Boyle y Joe Curran no mantuvieron el monopolio de la corrupción en las direcciones de los sindicatos. Uno también necesita mencionar a Tommy Gleason, del sindicato de estibadores; Jimmy Hoffa del de transportistas y, el peor, Frank Fitzsimmons; o el de los carpinteros, donde el centro del gobierno del sindicato fue pasado de William Hutcheson a su hijo Maurice como si fuera una herencia familiar.

Pero la degeneración de Joe Curran tiene su propia moral. Los sindicatos de mineros, estibadores y carpinteros tienen largas historias de corrupción y de mando dictatorial. Pero el de los marítimos fue un sindicato que construyó la CIO desde los cimientos en la década de 1930. Era uno de los sindicatos más combativos y democráticos bajo el liderazgo de la izquierda. El envilecimiento de Curran y el deterioro del sindicato están ligados con —y son el producto de— la cacería de brujas anticomunista de la guerra fría.

La marítima fue considerada una industria de «defen-

⁵ Henry Spira, "Rebel Voices en the NMU", en *Autocracy and insurgency in organized labor*, Burton Hall, editor. Transaction Books, New Brunswick, N. Y., 1972, pp. 47-50.

⁶ *New York Times*, 10 de marzo de 1973.

sa», y la presión fue lanzada para excluir a todos los militantes y radicales en nombre de la «seguridad nacional». Joe Curran no perdió tiempo para cambiar de color. Cooperó con el FBI, la CIA y el espionaje naval para quitarse de encima —en el sindicato y en la industria— a los llamados indeseables. Un miembro del sindicato describió el proceso en la década de 1950: “Cuando un marinero solicitaba empleo, su nombre y el número del marinero se enviaba a través de un teletipo a la Oficina de Ficheros de la Marina”. De este modo se reunían los archivos para los propietarios de los barcos con la cooperación del sindicato. Este también tenía sus propios *dossiers*”.⁷

Muy pronto Curran acabó con las garantías de control democrático. En 1959, comenzó a utilizar los fondos de las huelgas para financiar edificios que después puso a su nombre. En 1960, impulsó una reforma de los estatutos que le daba el poder para nombrar el comité de la convención. En 1963, los estatutos fueron reformados aún más para darle a él el poder para designar patrulleros. Antes, estos «agentes de negocios» de los muelles eran electos por los afiliados del puerto. Los estatutos fueron reformados nuevamente para privar a la base de su derecho al voto en los *referendum* sobre cuestiones políticas importantes y para reformar los estatutos. Los miembros del sindicato que no habían cumplido al menos un periodo completo como funcionarios asalariados también estaban impedidos de aspirar al comité nacional. Con cada consolidación del poder personal, Curran se rodeó de lacayos pagados quienes, como él mismo, utilizaron al sindicato para el enriquecimiento personal.

La cuestión del procedimiento de la elección democrática fue planteada ante las cortes por un grupo de la base en 1966. Dos años después, la juez federal Constance Baker Motley dio su fallo en 57 páginas defendiendo la decisión de los demandantes. Encontró que los estatutos del sindicato se habían estropeado tanto que “ahora se ne-

⁷ Henry Spira, *op. cit.*, p. 55.

cesita un *mínimo* de 10 años para llegar a ser elegible a la dirección nacional"⁸ (Cursivas del original). Derribando los artículos más antidemocráticos, ordenó una nueva elección que tuvo lugar en 1969.

Una vez más una verdadera expresión del sentimiento de la base fue imposible. El tiempo de navegación que se requería para votar, que fue de 200 días hasta 1966, se elevó a 800 días en 1968. Cerca del 40 por ciento de los miembros fueron por tanto despojados de su derecho al voto. Incluso entonces, el candidato de oposición, James Morrissey, recibió el 43 por ciento de la votación nacional y el 54 por ciento de los votos del puerto de Nueva York.⁹

La gran mayoría de los sindicatos no están «curranizados». Sólo unos pocos fueron infectados por su bacilo. Cuando la juez Motley emitió su opinión sin adornos sobre las prácticas del sindicato marítimo, también señaló al sindicato de trabajadores de la industria del vestido (el . . . ILGWU). Dijo que «ningún otro sindicato estudiado, excepto el ILGWU requiere tanto tiempo para que sus miembros califiquen para el comité nacional».¹⁰

Esta fue una implicación importante. El ILGWU se autoenorgullece de su «sindicalismo social» y de ser democrático y respetable. Pero la juez Motley lo vinculó con el sindicato marítimo, como un sindicato que ha establecido garantías institucionales para la autoperpetuación en la dirección de una camarilla.

Para ser electo como candidato a la presidencia o secretario general tesorero de la ILGWU, el miembro debe ser delegado a la convención, afiliado al sindicato durante diez años al menos y ser funcionario pagado por el sindicato durante cinco años al menos. Para ser electo al consejo general ejecutivo, hay que ser delegado a la con-

⁸ James Morrissey, "Curran Dictatorship Under Fire", en *Autocracy and... op. cit.*, p. 58.

⁹ Henry Spira, "Rule and Ruin in the NMU", en *Autocracy...*, *ibid.*, pp. 65-66.

¹⁰ James Morrissey, *op. cit.*, p. 55.

vención, miembro del sindicato en buena posición durante cinco años, y ser funcionarios al servicio del sindicato durante por lo menos tres años.¹¹

Por tanto, sólo los burócratas asalariados puede contender por los altos puestos sindicales o para ser miembros del consejo general ejecutivo. Uno debe estar en la nómina durante tres a cinco años para brincar un escalón de la escalera burocrática. Así, nadie puede elevarse, excepto por la gracia de la jerarquía. Un Arnold Miller no tendría posibilidades en este sindicato «democrático», no importa cuál sea el apoyo de los miembros del mismo. Ni siquiera podría inscribirse como candidato.

Para evitar discrepancias entre los funcionarios pagados del ILGWU, otra salvaguarda es impuesta. A los funcionarios se les exige que firmen una renuncia sin fecha, supuestamente para mantener la honestidad de ellos y así “no se alienten escándalos que podrían desorganizar al sindicato”.¹² Realmente, ello mantiene a todos los funcionarios en un escalón inferior para que se porten bien, o si no. . .

Estas medidas sirven para perpetuar a los altos dirigentes que hace mucho tiempo perdieron el contacto con la base y cuya composición racial, étnica y sexual ya no tiene alguna relación con la industria o con el sindicato.

El uso del anticomunismo

Muchos otros, como Joe Curran, abrazaron la cacería de brujas anticomunista para minar la democracia de los sindicatos, aunque no todos en el mismo grado. El Consejo de la Conferencia Nacional de la Industria encontró que las más importantes restricciones en los estatutos de los sindicatos eran aquéllas que se relacionaban con los comu-

¹¹ Herbert Hill, “The ILGWU today: the decay of labor union”, en *AAutocracy...*, *ibid.*, p. 152.

¹² Dorothy Rabinowitz, “The Case of ILGWU”, en *The world of the blue collar worker*, Irving Howe, editor. Quadrangle Books, N. Y., 1972.

nistas. Aseguró que en 156 de 200 sindicatos nacionales existían tales barreras estatutarias.¹³ Una investigación de la Oficina de Estadísticas del Trabajo indicó que en los estatutos de 100 sindicatos, 55 de ellos, con más de 60 por ciento de los miembros de todos los sindicatos del país, ponían barreras a los comunistas para llegar a la dirección, y en 40 sindicatos se les ponían restricciones para ser miembros.¹⁴

Las cláusulas restrictivas varían, la mayoría tiene mordazas tan grandes que puede abarcar a cualquier militante de base no grato a la dirección. Los estatutos del sindicato de la industria automotriz no prohíben a los comunistas *per se* el ser miembros. En vez de eso rechazan a los miembros "cuyos principios y filosofía son contrarios a los trazados en el preámbulo de los estatutos de este sindicato".¹⁵

Uno no necesita sino echar un vistazo al preámbulo del estatuto para ver qué se quiere decir. Parte de su filosofía es que "el movimiento obrero y patronal organizado poseen la habilidad y tienen el deber ante la sociedad de mantener mediante esfuerzos de cooperación, una mutuamente satisfactoria y benéfica relación obrero-patronal". Más adelante sostiene que "el trabajador no busca usurpar las funciones del patrón o exigir un lugar en la Junta de Directores de las empresas donde están organizados".

Pero ¿qué pasa si un trabajador automotriz está en desacuerdo con parte de esto? ¿Qué pasa si él o ella creen que los intereses del capital y del trabajo no pueden armonizarse, o que el trabajo debería desafiar las prerrogativas empresariales, o que la propiedad pública socialista es preferible a la propiedad privada capitalista? De acuerdo con una estricta interpretación del preámbulo, tal trabajador podría ser excluido del sindicato.

¹³ Jack Barbash, *Labor's grass roots*. Harper & Bros., N. Y., 1961, p. 21.

¹⁴ F. S. O'Brien, "The «comunist dominate» unions in the United States since 1950", *Labor History*, primavera de 1968, pp. 190-1.

¹⁵ Estatutos de la UAW, artículo VI, sección 2, a.

Como muchos otros, el estatuto del sindicato de la industria automotriz señala específicamente que los miembros de "las organizaciones comunista, fascista o nazi" no pueden ser designados o electos a los puestos de dirección.¹⁶ Estipulaciones como esa han sido utilizadas en muchos sindicatos para despojar a los comunistas —o aquellos a quienes se les acusa de serlo— de sus derechos, pero en un solo caso medidas similares se han aplicado contra los miembros de organizaciones racistas o de tipo fascista.

El resultado ha sido la muerte de la disensión, la creación de una atmósfera que conduce a embrutecer el pensamiento y al control burocrático. Con estipulaciones como las de arriba llega a ser más difícil, y en algunos casos imposible, discutir los problemas de la clase obrera y de los sindicatos de un modo más profundo. La discusión del socialismo ha sido proscrita, porque el propio socialismo ha llegado a ser una idea «subversiva». Al examinar el problema de la apatía en los sindicatos, un escritor señalaba: "Si destruyes el derecho de una minoría a la disidencia, la mayoría puede ser manipulada fácilmente. Lo que aparece como «apatía» en muchos sindicatos no es la *causa* sino sólo el *resultado* de una desintegración de la democracia, el producto final de la supresión del espíritu de disidencia que es un ingrediente esencial de la democracia".¹⁷

Se ha dicho que la exclusión de los comunistas del derecho a ocupar puestos directivos en el sindicato era necesaria para defender a los sindicatos de la «subversión». Pero los mismos sindicatos a los que se acusa de haber estado «controlados por los comunistas» estaban entre los más democráticos del país. Ellos no oponían restricciones por razones de creencia o de filosofía política para que alguien se afiliara u ocupara algún puesto directivo. La mayoría efectuaba convenciones anuales cada dos años;

¹⁶ *Ibid.*, artículo X, sección 8.

¹⁷ H. W. Benson, "Apathy and other axioms", en *The world of the blue collar worker*, *op. cit.*, p. 219.

las reformas a los estatutos eran sometidas a la base para ratificación; y las convenciones eran lugares donde se debatían los asuntos políticos, no asambleas festivas donde los delegados eran ahogados en oratoria durante el día y en licores durante la noche.

Los sindicatos de electricistas y estibadores

Al examinar la «milagrosa» supervivencia del Sindicato de Trabajadores Electricistas (UE) como un sindicato nacional independiente de importancia, a pesar de todos los intentos por destruirlo, el profesor F. S. O'Brien, en *Labor History* (primavera de 1968), pregunta cómo es que el UE incluso ha conseguido "algo así como una rehabilitación". Cita un informe de la Oficina de Estadísticas del Trabajo que indica que la UE creció de 115 secciones en 1955-56 a 140 en 1961-62. Sin intentar una respuesta definitiva a su propia pregunta, O'Brien ofrece unas cuantas consideraciones: "La UE es un sindicato democrático, y sus líderes parecen dedicados y trabajan duro. Emplea sólo un número relativamente pequeño de trabajadores, ateniéndose principalmente a la base para diseminar la organización en sus alrededores. Atrae a los nuevos miembros con razonamientos relativos a los problemas económicos locales más que con argumentos ideológicos".

Len De Cauz, el editor de *CIO News* durante los años de la cruzada de la CIO, cita otros ejemplos relativos a la democracia de la UE: "Elección anual de los funcionarios; elección de todas las comisiones de negociación, con la plena participación de la base; contratos votados por los trabajadores; huelgas iniciadas y concluidas sólo por el veto de los miembros; un sistema de delegaciones sobre la base de un delegado por cada capataz; salarios para los funcionarios y los representantes de acuerdo con los salarios de los trabajadores calificados", etcétera.¹⁸

¹⁸ Len De Cauz, "UE: democratic unionism at work", en *World Magazine*, 27 de abril de 1974.

El Sindicato Internacional de Estibadores y Almacenistas, el otro sindicato importante que resistió exitosamente la cacería de brujas anticomunistas, es también uno de los más democráticos en el país. Una petición de destitución de algún funcionario firmada por el 15 por ciento de los miembros puede inmediatamente suspender en sus funciones a cualquier dirigente, dejando pendiente una nueva elección. Y esto puede sucederle a cualquiera: desde el presidente del sindicato, Harry Bridges, hasta abajo. Los dirigentes del sindicato en todos los niveles son electos cada dos años. Las secciones sindicales se reúnen por lo regular cada dos semanas. Cada asunto importante de carácter político se somete al *referendum*. Cuando las cuestiones controvertidas requieren que se llegue a una rápida determinación, son convocadas reuniones especiales hasta que se alcanza un consenso. Cuando el 50 por ciento de los miembros está en huelga, los salarios de los dirigentes principales son retenidos mientras dura el movimiento.

En la convención de 1971 de este sindicato, Bridges trató de convencer al sindicato de la conveniencia de fundirse con la Asociación Internacional de Estibadores de la Costa Este. Más tarde, Bridges vino a Washington para hablar de la fusión con los Transportistas. También tuvo que retirar esa proposición. Sabía que no podía efectuar un *referendum* sindical.¹⁹

Por tanto, mientras Bridges es el líder respetado e indiscutido del sindicato, con gran autoridad personal, hay vigilancia democrática para evitar que se dicte una política arbitraria desde arriba. Esta situación es muy diferente de la que existe en la mayoría de los otros sindicatos. Estos ejemplos de gran democracia en las organizaciones dirigidos por elementos progresistas no sugieren que son perfectos. Pero son todavía los sindicatos más democráticos del país.

¹⁹ Charles P. Larrowe, *Harry Bridges—the rise and fall of radical labor in the US*, op. cit., pp. 380-81.

11: EL ESTABLECIMIENTO SINDICAL (2)

La principal tendencia en la dirección del sindicato es hacia la concentración del poder en manos de los altos dirigentes. Es un fenómeno general pero no uniforme. Depende mucho de la naturaleza de la industria, de la historia y la tradición del sindicato, las características político-ideológicas de sus líderes, y más frecuentemente de la combinación de estos factores.

La tendencia hacia la centralización

El periodo del *laissez faire* del capitalismo dio nacimiento a una forma correspondiente de sindicalismo. Las negociaciones y la toma de decisiones estaban descentralizadas y regían para cada sección por separado. Actualmente, el capitalismo monopolista extraordinariamente centralizado ha producido una contraparte en un tipo de sindicalismo extraordinariamente centralizado. El sindicato seccional ya no es el único o el centro principal de toma de decisiones, el lugar donde las negociaciones son conducidas dentro de una multiplanta a escala nacional, como en las industrias básicas de producción masiva, o donde esas negociaciones tiene lugar en centros patronales, regionales o nacionales. Esto se ha trasladado a las estructuras interseccionales bajo la égida directa de la dirección nacional.

Las secciones sindicales pueden estar representadas en las comisiones nacionales de contratación, e incluso pueden

tener derecho a un *referendum* en relación a los contratos propuestos, pero ya no son entidades independientes que toman sus propias decisiones. Ahora son parte de una organización más grande en la que cada sección es una fracción de un todo y se subordina a él. Cuando cada sección negocia por separado y llega con sus propias proposiciones ante la empresa monolítica, todas las ventajas estarían del lado del patrón. Podría dividir una sección respecto de otra con lo cual empuja a todas ellas hacia un común denominador mínimo. La unidad del poder de la gran empresa dicta la respuesta unitaria del sindicato. Por consiguiente descentralización no puede ser aplicada mecánicamente, o como un principio abstracto.

La situación en los sindicatos que operan exclusivamente en las condiciones del mercado local es muy diferente. Las **secciones gremiales** en el ramo de la construcción, por ejemplo, aunque por lo general más conservadoras que las secciones industriales, tienen mucha más autonomía en materia de contratación. Esto se refleja, a su vez, en reuniones sindicales más frecuentes, mejor atendidas, y mayor libertad para la acción incluyendo los paros en el trabajo. Desde que los empleos en la construcción son temporales, y los proyectos tienen que ser completados en periodos específicos de tiempo, un sindicato que amenaza con desorganizar el plan es frecuentemente suficiente para hacer que los patrones entren en razón. Esto es particularmente así donde el sindicato tiene el monopolio de la fuerza de trabajo y todas las contradicciones son hechas al través de él. Una situación similar existe en los talleres de imprenta sindicalizados, especialmente en las plantas de los periódicos. Si un empleo determinado tiene que ser completado durante una cierta hora del día, es el representante sindical del taller quien actúa como «jefe», y el capataz de la compañía no tiene derecho a interferir mientras el trabajo está en marcha.

La necesidad de un contrato centralizado apareció también en las industrias muy competidas donde la fuerza de

trabajo está fragmentada y el establecimiento de una escala uniforme de salarios es muy difícil de alcanzar o exigir. Tal es la situación en la rama del transporte de carga en camiones. Los bajos requerimientos de capital hacen posibles miles de empresas de transporte grandes y pequeñas. Más de 17 000 empresas de carga operaron en 1960. Además, había miles más pequeñas que operaban entre las ciudades. Con tan difícil competencia y la mano de obra que representa un alto porcentaje de los costos de operación, las empresas de transporte de carga se resistieron unilateralmente, o incluso en una ciudad al mismo tiempo, a incrementar salarios por miedo a que fueran fijados precios fuera del mercado. El sindicato, bajo Hoffa, intentó someter al «orden» a las empresas. Presionó a las secciones sindicales a que dieran sus derechos de contratación a los consejos regionales del sindicato bajo control de Hoffa. Convenció a los patrones de que actuando al unísono y en cooperación con él podían elevar los precios y más que compensar los elevados costos de mano de obra.

Los efectos corruptores de estos esfuerzos son bien conocidos. La organización de Hoffa de los cargueros condujo a negocios sórdidos. Y la presión de las secciones para que siguieran la corriente estuvo acompañada de un amplio deterioro de los derechos del miembro de la sección y de las propias secciones. Pero Hoffa no podía fracasar al buscar centralizar el amplia área de contratación para reemplazar las condiciones caóticas que existían antes. La centralización de muchos aspectos de la contratación era esencial si los transportistas querían elevar su nivel de vida.¹

El carácter de una industria ha tenido mucho que ver con la presión en favor o en contra de la centralización. Dada la constante aceleración de la concentración económica, el número de unidades separadas de contratación tiende a decrecer mientras que sus tamaños tienden a cre-

¹ Ver Ralph y Estelle James, *Hoffa and the teamsters, a study of union power*, D. Van Nostrand Co., Inc., Princenton, N. J., 1965.

cer. Por tanto, existe el peligro de que pueda llegar a eliminarse cada vez más del proceso de contratación colectiva a las secciones sindicales y a la base.

Este peligro es realzado conforme el agrandamiento de las unidades de contratación también incrementa el campo de acción de los problemas a abordar. Además, los simples salarios y horarios ahora incluyen detalles complejos como escalas de ajuste al costo de la vida, tarifas de tiempo extra, pagos de compensaciones por sábado y domingo, horas de trabajo garantizadas, turnos diferenciales, reglamentos de vacaciones, pagos de días festivos y salidas por enfermedad, tiempo para aseo, cambios tecnológicos, reglas de antigüedad, pago de despido y separación, procedimientos para quejas y arbitrajes, pensiones, salud y seguro de hospital. La contratación también está rodeada de múltiples y frecuentes conflictos burocráticos debido a que los reglamentos del Consejo Nacional de Relaciones Laborales están escritos en el típicamente confuso lenguaje legal.

Esto conduce a una creciente dependencia de expertos profesionales de una clase u otra: abogados, economistas, especialistas en estadística y en seguridad. Los procesos de contratación llegan a ser cada vez más confusos y difíciles para la percepción del trabajador medio. Esto se agrega al sentimiento de que el sindicato es una agencia de servicios profesionales a la que los trabajadores pagan mensualmente honorarios, y no un movimiento de clase de los trabajadores mismos.

Centralización manipulada

Estos factores han alimentado la tendencia hacia la creciente centralización del poder en los asuntos sindicales. Pero aun hay otro factor: el papel del líder mismo. Los líderes han manipulado ciertas necesidades objetivas para acrecentar la centralización dentro de un modelo que busca minar aún más la democracia sindical al destruir todas

las formas de descentralización y al acrecentar su propio poder personal.

En un gran número de sindicatos el funcionario ejecutivo en jefe concentra enormes y arbitrarios poderes en sus manos. Por ejemplo, en la Asociación Internacional de Estibadores, el presidente realiza todas las contrataciones y despidos de representantes, organizadores y empleados administrativos y técnicos. Estos "mantienen sus posiciones a voluntad del presidente del sindicato", dice el estatuto del sindicato. También fija los salarios de todo el personal empleado por él; nombra comisiones que de ninguna manera dispone el estatuto; señala los deberes y actividades de los funcionarios distritales, organizadores y vicepresidentes. Tiene poder para examinar, inspeccionar y revisar cuentas de todos los libros, archivos, papeles, etcétera, y tiene además el indefinido poder adicional "que es usual a su función". También tiene poder para interpretar los estatutos, y sus decisiones son obligatorias a menos que sean rechazadas por los votos de las dos terceras partes del Comité Ejecutivo. El mismo voto puede reformar los propios estatutos.²

El presidente del sindicato de metalúrgicos "tiene autoridad para nombrar, dirigir, suspender o destituir a organizadores, representantes, agentes o empleados según lo considere necesario. Fijará sus compensaciones, las cuales estarán sujetas a la aprobación del Consejo Ejecutivo Internacional". Él nombra a todas las comisiones de las convenciones. Éstas se reúnen por adelantado y consideran todas las resoluciones, llamamientos, informes y reformas a los estutos.³

Nombrar comisiones de las convenciones con anticipación es una práctica general. Es efectiva para conducir a una convención que se desarrolle plácidamente, pero puede ser utilizada fácilmente para manipular a la convención y convertirla en un instrumento al servicio de la dirección.

² Estatutos de la I.L.A.

³ Estatutos del sindicato de metalúrgicos.

Un estudio de las actas de las convenciones de 100 sindicatos efectuadas durante un periodo de 20 años encontró que mediante el nombramiento de comisiones de la convención, los líderes sindicales fueron capaces de controlar las convenciones. De 93 sindicatos “en que los procedimientos utilizados para seleccionar miembros de las comisiones pudieron ser identificados”, 85 dieron su autoridad al presidente del sindicato o al consejo ejecutivo.

De cerca de 2 000 apelaciones hechas en las convenciones en sólo 28 casos los delegados favorecieron a los apelantes y rechazaron la decisión de las comisiones. Sólo en dos fue una derrota a la dirección en “apelaciones políticamente decisivas”. Y esto ocurrió debido a una división faccional en la cúspide del liderazgo mismo. Por otra parte, las apelaciones de individuos expulsados como miembros del sindicato debido a disensiones políticas fueron “rechazadas de modo uniforme”, según fueran “apelaciones por acciones disciplinarias debidas a que se involucró o apoyó actividades comunistas, realizó huelgas ilegalmente, o cometió otros actos de «deslealtad» al sindicato y a su dirección”.⁴

Al concluir este punto, el autor observa: “Lo defectuoso de las apelaciones revisadas significa que no hay defensas internas contra el uso del procedimiento disciplinario para eliminar del sindicato a las facciones de la oposición . . . Al hacer esto, los dirigentes pueden evitar que la minoría se convierta en mayoría y por consiguiente frustrar el proceso democrático dentro de sus organizaciones”.

En las convenciones se utilizaron muchos otros medios. En la de los Transportistas, en 1961, fueron cambiadas las reglas para el nombramiento de delegados a las convenciones “para dar categoría de delegado automático a todos los dirigentes locales y agentes de negocios”. Este cambio estuvo dentro de la línea de pensamiento de Hoffa

⁴ Charles Craypo, “The National Union Convention as an Internal Appeal Tribunal”, en *Industrial and Labor Relations Review*, julio de 1969, p. 493.

de que los asuntos sindicales eran prerrogativas de los profesionales.⁵

Tan penetrante es la tendencia a la concentración del poder en las manos del principal funcionario ejecutivo, que incluso un sindicato formado recientemente y dirigido por progresistas, el Sindicato Nacional de Empleados de Hospital y del Cuidado de la Salud, tomó una dirección similar. Su estatuto establece que el presidente "coordinará y administrará todos los asuntos y actividades del Sindicato Nacional"; designa directores, representantes y organizadores; fija salarios, tiene el poder para nombrar vicepresidentes adicionales; y nombra a todas las comisiones de la convención que sean necesarias. Sin embargo, hay una salvaguarda que no existe en el sindicato de estibadores: todos estos poderes en los metalúrgicos y algunos otros sindicatos están sujetos a la aprobación del consejo ejecutivo. Pero el consejo ejecutivo según los estatutos debe reunirse un mínimo de dos veces al año, mientras que el presidente cumple con sus deberes todos los días. Además, los estatutos señalan que la primera responsabilidad de cada dirigente nacional es la de "ayudar y asistir al Presidente" en la administración del sindicato.

Hay razones por las que se destaca en un solo hombre la autoridad ejecutiva. La aparición de urgencias. Las presiones son grandes. Las decisiones tienen que tomarse rápidamente. El sindicato debe hablar a la patronal con una sola voz. Pero la supercentralización tiende a deformar el papel colectivo de la dirección y de los procesos democráticos del sindicato.

Los sindicatos de los Estados Unidos tradicionalmente tienen demasiado personal dirigente, con una gran proporción de funcionarios de tiempo completo mayor que en cualquier otro país. También los salarios de los funcionarios sindicales son mucho más altos. La mayor parte de los grandes sindicatos no tienen miembros trabajando en sus consejos ejecutivos. Pero en Inglaterra, donde el sindica-

⁵ *Ibid.*, p. 506.

lismo también padece de las prácticas burocráticas y de la política de colaboración de clases, los dos sindicatos más grandes tienen personal trabajando en sus consejos.

El Sindicato Nacional Británico de Empleados Públicos y Municipales tiene dos cuerpos dirigentes: un consejo general y un ejecutivo nacional más pequeño escogido entre los miembros del consejo general. El consejo lo componen 2 representantes de cada distrito del sindicato. Uno es el secretario distrital, que trabaja de tiempo completo; el otro es un «miembro lego»: un trabajador que está en su centro de trabajo. Los cuatro distritos más grandes tienen cada uno un «lego» adicional. El ejecutivo nacional tiene un representante por distrito, pero la mitad de éstos deben ser «legos».

El sindicato inglés de trabajadores del transporte va más lejos. No “permite a ningún funcionario de tiempo completo formar parte de los miembros electos del ejecutivo, el cual está integrado por un «lego» de cada región y por cada uno de los grupos del sindicato nacional en que está dividida funcionalmente su membrecía”.⁶

Pocos sindicatos en los EUA hacen posible que los trabajadores de la línea de montaje, de la mina, de la máquina o de la oficina trabajen como partes integrantes de la dirección que elabora la política nacional. Tal participación directa del trabajador no es, desde luego, una garantía de que toda política será correcta o de sindicalismo democrático. La corrupción se filtra. Los trabajadores también pueden ser sobornados o corrompidos. También son influidos por las ideas de la colaboración de clases. Esto es así especialmente en los sectores más privilegiados de los trabajadores, que piensan que llenando junto con el sistema y con los líderes pueden ganar más para ellos mismos. Algunos trabajadores también son seducidos por la tentación de llegar a ser en el sindicato «persona importante». Pero la participación de los trabajadores en las altas jerarquías

⁶ G. D. H. Cole, *An introduction to trade unions*. Allen and Unwin, Londres, 1955, pp. 61-2

es una medida importante contra ciertas clases de excesos. Los funcionarios de tiempo completo tienen que tener en cuenta a sus bases, y éstas pueden aplicar gran presión sobre sus «legos» en los consejos de la cumbre.

La cualidad de la dirección

A esto debe añadirse un elemento subjetivo: el carácter y la cualidad de la dirección. La gente que se mantiene en los puestos del sindicato trabajando a tiempo completo durante muchos años ya no vive la vida de un obrero ordinario. Aun cuando sus ingresos no sean más grandes que los de un asalariado, existe una importante diferencia. James Matles habló de esto a los delegados a la convención del sindicato de electricistas:

Quando ustedes caminan por la entrada de la planta cada mañana, la mayoría de ustedes odian hacerlo. Si ustedes no tuvieran que ganar un salario semanal, pocos de ustedes se acercarían a esa entrada. . . En lugar de ir a trabajar cada mañana para un jefe, para realizar una jornada odiosa, yo me levanto cada mañana y voy a trabajar en un trabajo que me gusta. Esta es la ventaja que los dirigentes tenemos sobre ustedes.⁷

Debido a que esto es cierto, el deseo de mantenerse en la posición de tiempo completo puede llegar a ser excesivamente fuerte. Uno puede creer sinceramente que puede ser más útil si está al servicio de sus compañeros realizando una labor de tiempo completo, pero uno no puede estar seguro de que ésta es la única preocupación o la fundamental. Después de todo, la mayor parte de los dirigentes altos y medios de los sindicatos nunca regresan al trabajo cuando pierden su puesto. Ahora tienen calificación profesional. Algunos buscan acomodo en los

⁷ James Matles, *op. cit.*, p. 12.

cuerpos dirigentes de los sindicatos. Otros buscan empleos más lucrativos en otros campos. Un importante número de ellos acepta empleos como asesores de empresas, lo que los coloca al otro de la mesa de negociaciones.

Mientras los salarios de los dirigentes de los sindicatos de electricistas, zapateros, estibadores, almacenistas y algunos otros se sujetan al nivel del de los trabajadores calificados de la industria, esto es muy diferente de la situación en la mayoría de los sindicatos. La constante socialización de los ejecutivos de las grandes empresas y del gobierno también deja su huella. Lentamente al principio, y luego más rápidamente, se desarrolla una relación informal, más parecida a la camaradería y la armonía que a la contradicción trabajador/patrón. Las conferencias y consultas son arregladas en hoteles y restaurantes con la cocina más exquisita, y el apetito se estimula mediante la lisonja del vino.

Muchos altos dirigentes se enorgullecen de su incorruptibilidad, pero pocos dejan de ser afectados por su modo de vida. Hay dirigentes sindicales honestos y concientes que trabajan muchas horas, que siempre están tratando un problema u otro, y que se esfuerzan por servir a sus compañeros de la mejor manera. Para ser dedicado, sin embargo, se necesita reconocer que hay una diferencia entre su modo de vida y el del trabajador medio. Sobre todo, se requiere conciencia de clase: un compromiso ante la clase obrera en su lucha contra la clase capitalista.

Usando dos sombreros

La práctica de nombrar representantes y organizadores desde arriba, en lugar de que los elijan las bases, hace posible la formación de máquinas políticas en el interior de los sindicatos. Donde la contratación y despido es la responsabilidad del principal dirigente ejecutivo, una maquinaria personal de cientos de organizadores de tiempo

completo puede ser construida. A menudo, con frecuencia, esto se convierte en un medio de gobierno personal.

También corrompen los objetivos y los principios del sindicalismo democrático la nueva clase de papeles que se les han otorgado a los dirigentes sindicales. Hoy, los sindicatos son depositarios de inmensos tesoros que con frecuencia ascienden a cientos de millones de dólares. Además, miles de millones de dólares para pensiones son manejados en forma conjunta por los consejos de las compañías y los sindicatos, en la que cada parte tiene la misma representación. A menudo, el presidente del sindicato, como en el caso del sindicato de la industria del vestido, es el presidente del consejo fiduciario. Los miles de millones de dólares en fideicomiso son invertidos en bonos del gobierno y, más frecuentemente, en "bonos y acciones muy rentables y en hipotecas".⁸ Algunos sindicatos invierten en los llamados propósitos sociales, tales como cooperativas de viviendas. Pero incluso en esta última forma de inversión la seguridad del dinero involucrado depende de la prosperidad de la economía y de la industria dada.

De buen o mal grado, los dirigentes sindicales con frecuencia comienzan a usar dos sombreros. Ante los trabajadores aparecen como dirigentes sindicales; antes los bancos, las compañías de seguros y bienes raíces y los corredores de Wall Street, son inversionistas en gran escala. Las experiencias de los Transportistas y de los mineros indican cuán corruptos puede llegar a ser esto. Hoffa, como presidente del consejo de fideicomiso de pensiones, pronto comenzó a tener sus propias ideas respecto a cómo, dónde, y a quién prestar o invertir el dinero. No era muy difícil conseguir una empresa fiduciaria para trabajar junto con ella. Sabían que los favores por lo general se pagaban. En el sindicato de mineros los fondos eran administrados por fideicomisarios que empleaban docenas de amigos y parientes de los dirigentes del sindicato. En la cima de esto, 78

⁸ Robert Tilove, "Pension, Health and Welfare Plans", en *Challenges to collective bargaining*, *op. cit.*, pp. 56-57.

millones de dólares en efectivo fueron depositados en el banco controlado por el sindicato en Washington en documentos que no pagan interés. De este modo la plana mayor del sindicato tenía una fuerte cantidad en efectivo para usarla como quisiera.⁹

Incluso más siniestro que el elemento de la corrupción personal, es el efecto que todo esto tiene sobre el sindicato y su capacidad para defender los intereses de sus miembros. Un alto ejecutivo de una empresa de consultores y actuarios en planes para beneficiar a los empleados señaló esto de una manera sucinta. Observó que cuando la compañía y los representantes del sindicato se sentaban juntos, por lo general para invertir conjuntamente grandes sumas de dinero, esto creaba una atmósfera que «saludablemente» se extendía hacia la propia contratación colectiva.

Un cambio básico en el movimiento obrero no será fácil de conseguir. Incluso la sustitución en la cima del sindicato de las personalidades no es suficiente. Lo que es necesario es un cambio de perspectiva; un cambio en el que se vea a los sindicatos como organizaciones de clase que luchan por sus fines de clase. Sin esto, incluso los individuos bien intencionados tienden a caer en la inercia de la burocracia y el oportunismo institucionalizado. Borrascas menores pueden ayudar a que las cosas se agiten, pero sólo una tempestad puede limpiar los establos de Augias.

⁹ Gilbert Burck, *Fortune*, octubre de 1971.

¹⁰ Robert Tilove, *op. cit.*, p. 56.

12. LA BASE DE LA PIRÁMIDE

En su cima, el movimiento laboral tiene una diferente apariencia de la que presenta en su base. Lo que parece un adormecimiento congelado desde un ángulo, a veces aparece como un movimiento perpetuo desde otro. En la cúspide los funcionarios muy pocas veces son cambiados, en la base de muchos sindicatos, son cambiados una y otra vez.

El promedio anual de cambio de funcionarios sindicales locales se calcula entre el 20 y el 25 por ciento.¹ Como muchas secciones tienen elecciones un año sí y otro no, esto significa un cambio en cada elección de entre el 40 y 50 por ciento. Este cálculo parece más bien alto, pero sin duda el cambio es considerable.

La tasa de cambio varía según las diferentes industrias y sindicatos. Es más alta en los sindicatos de industrias con una sola planta. Y más baja en sindicatos de oficio y en sindicatos que cubren múltiples centros de trabajo (sindicatos amalgamados). En muchos de estos últimos los altos líderes casi nunca cambian.

Incluso ahí donde se da un cambio regular de líderes de locales de sindicatos, generalmente es poco más que un cambio de guardia. El descontento está siempre presente en un mayor o menor grado y una gran parte del poder del sindicato local ha sido usurpado por los internacionales, en forma tal que la votación para sacar a los que están «dentro» y meter a los que están «fuera» es un ritual cuya función positiva es mantener a los líderes locales en sus

¹ Jack Barbash, *op. cit.*, p. 189.

puestos. Esto se da particularmente ahí donde no existe un programa más básico de cambio sindical.

De los 71 000 locales sindicales que se calcula hay en el país, no hay dos que sean exactamente iguales. Difieren según la industria, ocupación, ubicación del sindicato, tamaño y otras peculiaridades. Más de 20 000 sindicatos locales tienen menos de 100 miembros cada uno, pero unos pocos cientos tienen más de 5 000. Algunos grandes sindicatos locales tienen más miembros que algunos sindicatos internacionales pequeños. Cerca del 55 por ciento de todos los sindicatos locales están dentro de los grandes sindicatos internacionales que cuentan con mil o más de ellos cada uno, muchos de estos sindicatos locales están dentro de sindicatos internacionales que tienen más de 2 000 locales cada uno.

Pero la tendencia hacia una concentración cada vez más grande de poder sindical indudablemente es absoluta y uniforme. Es mayor en sindicatos industriales; menor en sindicatos de oficios. Los sindicatos locales poseen haberes considerables, más de la mitad de todos los fondos sindicales se encuentran esparcidos entre los cientos y miles de sindicatos locales dentro de un sindicato internacional dado, mientras que los fondos controlados por los internacionales están centralizados y concentrados. Más aún, en caso de una disputa, el sindicato internacional tiene el derecho legal de tomar posesión de los haberes de un local. Y en la mayoría de los sindicatos industriales las compañías mandan los pagos de las cuotas directamente al sindicato internacional que, a su vez, manda su parte a los sindicatos locales.

Sin embargo, los bienes materiales no constituyen la principal riqueza del sindicato local. Su verdadera fuerza radica en que es la organización básica a la que todos los miembros pertenecen y de la cual todo poder se ramifica ostensiblemente. Es el cimiento estructural y constitutivo sobre el que descansa todo el cuerpo sindical.

El Sindicato Local

Una gran mayoría de sindicatos locales son manejados sin ningún funcionario de tiempo completo, excepción hecha del trabajo de oficina para el que se contrata personal a propósito. Los líderes del sindicato local son trabajadores que van al trabajo. Esto sucede en la mayoría de los sindicatos locales de una sola planta industrial, aunque en las plantas más grandes el principal líder es funcionario de tiempo completo.

La mayoría de los sindicatos locales de oficios y amalgamados, tienen cuando menos un funcionario que recibe pago. Tienen considerable influencia y poder, especialmente en los oficios de la construcción y en aquellos renglones en que los sindicatos locales tienen control sobre las fuentes de oferta de trabajo. Sin embargo, incluso en estos casos, la mayoría de los funcionarios y miembros de comités ejecutivos trabajan en su empleo. El sindicato local es un espacio natural donde convergen el funcionario de tiempo completo y el voluntario para laborar juntos.

En sindicatos locales amalgamados y en los de maestros, empleados de gobierno, impresores, de tránsito, hospitales, del vestido, de tiendas y muchos otros más funcionan estructuras intermedias entre el sindicato y la membresía. Existen organizaciones o comités en los que se subdivide el sindicato y son llamados capítulos, capillas, departamentos, divisiones, sucursales, secciones o unidades.

Algunos sindicatos de trabajadores calificados y bien pagados controlan secciones de trabajadores más mal pagados o menos calificados, por ejemplo, el agente de negocios del sindicato local 60 de la ILGWU de prensistas de vestidos fue durante muchos años también el agente de negocios del sindicato local 60-A, Sección 3 de despachadores (embarque) de la International Brotherhood of Electrical Workers (IBEW), que también está en Nueva York y que comprende dos divisiones, una de construcción y marina y otra de mantenimiento, manufactura y reparto. En estas divisiones se encuentran veintitrés diferentes clasificaciones

de trabajadores cada una con sus propios comités de subdivisión y con reuniones separadas. Los trabajadores calificados de la IBEW son miembros "A", mientras que los obreros de producción están en la categoría "B".²

Algunos locales cubren grandes áreas geográficas. El Distrito 1199 —antiguamente Local 1199— del recientemente establecido sindicato nacional de hospitales, cubre Nueva York, Nueva Jersey y Connecticut. Tiene divisiones separadas para farmacia, trabajadores calificados y no calificados de hospital y capítulos separados para cada hospital. Los capítulos tienen poca autonomía. El local 459 de la International Union of Electrical Workers (IEU), también con base en Nueva York, representa obreros de puntos tan distantes como Nueva Orléans en el sur y Chicago y Milwaukee en el medio oeste. Todavía existen en algunas ciudades locales étnicos, saldo del problema del idioma de los inmigrantes. En unos pocos sindicatos todavía hay locales racialmente segregados —exclusivamente de blancos y exclusivamente de negros, que continúan la perniciosa influencia del racismo entre los trabajadores blancos.

En cierta forma el sindicato de una sola planta industrial es el más democrático, a pesar de la asistencia relativamente menor a las reuniones sindicales. El local está más íntimamente identificado con el sitio de trabajo, con el funcionamiento de la planta y los asuntos sindicales se ventilan en discusiones formales e informales en los departamentos y en grupos de trabajo. Esto sucede también en los lugares de trabajo de sindicatos amalgamados, pero la relación entre los obreros y sus funcionarios sindicales es más estrecha e íntima en los sindicatos de una sola planta. Muchos de estos funcionarios trabajan en la planta y todos ellos provienen de ella, por tanto están más sujetos a escrutinio directo y continuo de los trabajadores.

Esta es una situación diferente a la de la mayoría de sindicatos que cubren múltiples sitios de trabajo, donde los líderes de los sindicatos locales son sacados del cuerpo

² *Ibid.*, p. 45.

de los miembros. El sindicato es algo así como una superestructura que liga entre sí a las diferentes formas de organización sindical en los sitios de trabajo, a menudo al través de una red de asambleas de delegados o consejos. Dichos sindicatos amalgamados toman la apariencia de un sindicato internacional para sus miembros, está como algo *por encima* de ellos, no como *parte de ellos*.

Existen otra diferencia importante entre un sindicato de una sola planta y un sindicato de oficios o amalgamados. En estos últimos, el énfasis y el enfoque se centran en el líder individual, presidente, agente de negocios, o secretario-tesorero. En cambio en el sindicato de una sola fábrica, sobre todo donde los líderes son funcionarios que no reciben pago y que trabajan en su empleo, el colectivo, comité ejecutivo, se ve dotado de más poder. La naturaleza del colectivo que gobierna dicho sindicato depende más del tipo de coalición que lo llevó a la dirección y menos en el dinamismo o las cualidades carismáticas de una sola personalidad, aunque en los periodos de crisis puedan surgir líderes con gran autoridad. Pero los líderes de los sindicatos de una sola planta tienen menor poder personal en los tratos con la compañía y son menos susceptibles a las crudas formas de corrupción de personal que prevalecen en muchos de los sindicatos de oficios.

Los trabajadores de un sindicato de una sola planta dependen menos de la capacidad de maniobra de sus altos funcionarios y más de la fuerza y la acción colectiva, debido a la diferencia en el poder de las fuerzas contendientes. En los sindicatos de oficios de trabajadores calificados —y donde quiera que el sindicato tenga control de la oferta disponible de trabajo calificado, el agente de negocios tiene considerable influencia y es capaz de presionar a los patrones y hacer sus propios arreglos con ellos. En este sentido, el sindicato de oficios o amalgamados que establece su propio regateo y no es cubierto por contratos nacionales, regionales o de cadenas, tiene derechos más autónomos y mayor libertad de acción en sus tratos con las compañías. En las grandes plantas industriales donde la producción:

es de capital intensivo, y donde la constante presión de la compañía tiende a convertir a los obreros en meros administrículos de las máquinas, el poder del capital representa una fuerza monstruosa que sólo puede ser contrarrestada por la acción y la fuerza unida de los trabajadores.

Cambios en los sindicatos locales

La estructura y el carácter de los sindicatos locales han sufrido cambios considerables. Muchos sindicatos de oficios tuvieron su origen en los clubes de beneficencia para enfermedad y muerte de trabajadores. Algunos comenzaron como sociedades secretas en un tiempo en que todas las formas de organizaciones de obreros eran tratadas como conspiraciones ilegales contra los sagrados derechos de la propiedad privada. Hasta hoy en día algunos sindicatos llevan la evidencia ritual de tales orígenes y las secciones en los sindicatos de maquinistas y ferrocarrileros todavía se llaman logias.

Conforme fueron aceptados los sindicatos de oficios, los salones sindicales comenzaron a servir de centros sociales, culturales y educativos. Hoy en día, éste casi no es el caso. El automóvil ha transformado la relación entre el centro de trabajo y la residencia. Los obreros de una fábrica o una mina ya no viven a su sombra. La mayoría de las grandes plantas están ubicadas en regiones no residenciales y los obreros a menudo viajan grandes distancias para trabajar. Los más calificados y mejor pagados, principalmente obreros masculinos, pueden estar desparramados en multitud de pueblos suburbanos. Los menos calificados, con menor ingreso y empleo fijo particularmente negros y latinoamericanos, viven amontonados en barrios miserables y ghettos dentro de la ciudad. En esta forma se ha perdido ahora el sentido de comunidad que una vez existía cuando los obreros de una empresa eran también vecinos.

El automóvil y la televisión también han alterado radicalmente las costumbres culturales y recreativas y han

afectado la relación de los obreros con sus sindicatos. La asistencia a reuniones sindicales a menudo implica el viaje por largas distancias después de un día de duro trabajo o en un domingo por la tarde. Las mujeres trabajadoras, sobrecargadas con las tareas hogareñas, encuentran esto especialmente difícil. En esta forma las presiones normales van en contra de la asistencia numerosa. Solamente cuando ocurre algo especial o donde, como en el caso de los sindicatos de la construcción, los sitios de trabajo son temporales y la reunión sindical es el lugar para darse cuenta de los nuevos empleos disponibles, existe una razón que impulsa a asistir.

Hay otro factor, incluso más importante, que impide la asistencia numerosa. Las reuniones sindicales tienden a ser asuntos aburridos y sin inspiración. El orden del día es formal y estilizado con los procedimientos de las reglas parlamentarias, a menudo una variante de las Reglas de Orden de Roberts. El objetivo es el despacho expedito de asuntos con la menor entretención y en el tiempo más corto posible. Esto es comprensible pero no proporciona la atmósfera para que el obrero medio suba al estrado y ventile sus opiniones. En lugar de ello, se sienten inhibidos. La lucha faccional que a menudo tiene lugar en las reuniones sindicales no le atrae, debido a que los objetivos son frecuentemente oscuros o retorcidos. La situación es mejor en los sindicatos pequeños, donde los obreros se conocen mutua y más íntimamente y donde existe una mayor informalidad. Pero la tendencia en muchos sindicatos es hacia la fusión de sindicatos pequeños y múltiples en un sindicato ampliado.³ La asistencia es mayor cuando se

³ El Sindicato Internacional de Empleados y Cantineros de Hoteles y Restaurantes está llevando al cabo dichas fusiones de ciudad en ciudad. En la región de Minneapolis-St. Paul, por ejemplo, cinco sindicatos locales se fundieron en uno: ¿“Para qué tener cinco mimeógrafos cuando basta uno solo; para qué pagar la renta de cinco oficinas cuando un pequeño aumento sobre el costo de uno nos dará suficiente espacio para todos”. (De las minutas de la Reunión del Consejo General Ejecutivo del

imponen multas al que no asiste, pero no siempre tiene como resultado una mayor participación activa.

El hecho de que el sindicato es ahora una institución establecida, que ya no lucha por su vida, renueva ese elemento de urgencia que empujaba a los obreros en décadas precedentes, aunque también entonces la asistencia a las reuniones sindicales era la excepción, no la regla. Los líderes sindicales a menudo se lamentan de esta situación y emplean un duro lenguaje para caracterizar la "indiferencia" de sus miembros. Sin embargo, muchos de ellos prefieren que las cosas sigan así. Como políticos les gustaría estar más expuestos delante de los miembros en forma tal que sean recordados cuando se presente la siguiente elección. Pero como administradores se les hace más conveniente ser los custodios del sindicato en vez de los servidores. La tendencia es olvidar la lucha por una mayor asistencia y optar por reuniones sindicales menos frecuentes. Los sindicatos locales acostumbran reunirse dos veces al mes, pero ahora muchos no se reúnen ni siquiera una vez al mes. Algunos se reúnen una vez cada tres meses, algunos sólo dos veces al año y algunos sólo una vez al año.

Los estatutos del UAW estipulan que los sindicatos locales deben tener una reunión general de miembros al menos una vez al mes, excepto cuando el sindicato decide otra cosa. En tales casos es permitido reunirse cada tres meses y las reuniones pueden ser pospuestas durante el verano. Donde las reuniones tienen lugar sólo trimestralmente, el sindicato está obligado a establecer un cuerpo representativo o consejo, y en el caso de que sea un sindicato amalgamado, varios consejos. Dichos consejos "deben reunirse y servir como cuerpo de miembros en los dos meses intermedios". Los estatutos del UAW también permita a los grandes sindicatos reunirse una vez al año, si lo aprueba el

Sindicato de Empleados de Hoteles y Restaurantes y Cantineros, Palm Spring, California, del 24 de febrero al 4 de marzo de 1975. En *Catering Industrial Employee*, junio de 1975.)

el comité ejecutivo internacional. Dichos sindicatos están obligados a establecer un consejo representativo para servir de sustituto al cuerpo de los miembros. El total de la membresía se reúne sólo una vez al año.

Los sindicatos con miles de miembros, a veces decenas de miles, se enfrentan a problemas especiales. Si la asistencia es relativamente microscópica, no puede ser representativa del conjunto. Dichas reuniones pueden ser manipuladas por los líderes. Pero si la asistencia es relativamente grande, la reunión pierde su carácter operativo en cuanto a asuntos a tratar y se convierte en una jornada dominada por unos cuantos oradores.

Gradualmente, el lugar y la autoridad de la reunión de miembros del sindicato en la estructura democrática del sindicalismo ha sido debilitada. Cuando las reuniones sindicales tenían lugar regular y frecuentemente, eran cuerpos legislativos importantes. Reaccionaban ante los acontecimientos más rápidamente, adoptaban resoluciones, iniciaban acciones, sometían propuestas a su dirección internacional, y a veces las llevaban a la consideración de sindicatos hermanos para apoyo. Muchos importantes movimientos populares de la clase obrera, tales como la gran lucha por la compensación por el desempleo y la seguridad social en los años treinta, estuvieron basados en el nivel de sindicato local y luego se apoderaron de todo el movimiento laboral, en oposición directa a la posición de la moribunda dirección burocrática de la AFL.

Al hacerse menos frecuentes las reuniones sindicales locales, se hace cada vez más difícil lanzar movimientos y acciones de la misma manera. Sin embargo esta no será un barrera infranqueable para su desarrollo donde los objetivos sean sentidos profundamente, el curso de acción propuesto simple y claro, y donde se tome el tiempo suficiente para su gestación. Pero el punto de partida puede estar en el centro de trabajo mismo más que en la reunión sindical.

El sindicato en el centro de trabajo

La lucha por la democracia sindical y las tácticas de la lucha de clases principian, naturalmente, en el centro de trabajo. Es ahí donde los obreros son explotados y es ahí donde el sindicato realiza su función de clase. Aquí también, el poder ultra-centralizado de la burocracia se encuentra en neta oposición con las necesidades básicas de la membresía.

Un sindicato enzarzado en negociaciones contractuales a menudo se encuentra en el centro de la atención pública. Los miembros están concientes de que están a punto de tomarse importantes decisiones que los afectan. Pero una vez firmado el nuevo contrato y en el mejor de los casos, conservado durante cierto número de años por los líderes, la tensión decae y el público asume que la paz reina en la industria.

Pero contrato o no contrato, para los obreros implicados la lucha continúa como una guerra incesante. En efecto, tan sólo algún tiempo después de que el contrato fue firmado los obreros comprenden su completo significado. A menudo descubren que lo que les fue presentado como una victoria monumental era en realidad bastante menos que eso. Escritas claramente o entre líneas, hay cláusulas que proporcionan a la patronal el poder de intensificar la explotación laboral.*

* Semejante trampa está escrita directamente en los contratos del sindicato de Transportistas en lo que cínicamente se menciona como "locales de plantación". El "entreguista" contrato firmado por la vinícola de E. J. y J. Gallo daba a los patrones lo siguiente: "El derecho a contratar y determinar el número de trabajadores para una tarea u operación particular, los medios y el cumplimiento de cualquier trabajo, incluyendo la sub-contratación; a dirigir, asignar trabajos, supervisar a todos los trabajadores, promover y degradar, parar por falta de trabajo, suspender, descontar y otra clase de castigos por justa causa; el derecho a decidir la naturaleza del equipo, de la maquinaria y de los métodos o procesos utilizados, introducir equipo, maquinaria, métodos

Incluso cuando esto no está acordado abierta o tácitamente en las negociaciones, la patronal tratará de interpretar y encauzar las cosas en este sentido. Abel sabía bien esto cuando comenzó a hacer campaña para sacar al presidente del sindicato del acero, David McDonald. Admitió ante los obreros de lo que “parece que fue ganado en negociaciones nacionales es perdido a menudo en sus aplicaciones locales”. Pero él no admitió su propia complicidad en esto.

Con el gobierno y la patronal presionando por un aumento en la productividad trabajador-hora, los temas relativos al empleo asumen gran importancia. El regateo centralizado agrava aún más este problema. Las negociaciones tienden a resolver sobre asuntos muy generales con negligencia de los específicos y locales. En efecto, la mayoría de los asuntos locales no pueden ser resueltos nacionalmente, debido a que no hay dos plantas en que las injusticias sean idénticas. Pero la obediencia prestada por los funcionarios laborales a las prerrogativas patronales, más la mutilación del sistema de delegados y la naturaleza burocrática del procedimiento de reclamaciones hace extremadamente difícil para los obreros resolver a su favor asuntos del trabajo sin algún tipo de acción directa. Durante la década de los años sesenta tuvo lugar un «cambio» gradual en la preocupación de los trabajadores acerca de los asuntos de los salarios y beneficios marginales a los temas relacionados con el trabajo mismo. Las injusticias y quejas que surgían, raramente eran consideradas violaciones al contrato y en esta forma no tenían mucha oportunidad de consideración favorable cuando eran admitidas para arbitrio. Se convirtieron en las llamadas «injusticias menesterosas», es decir, por las que los obreros tenían que implorar o suplicar para que fueran resueltas en su favor.⁴

o procesos nuevos y cambiar o discontinuar el equipo, la maquinaria, los métodos o procesos asistentes”.

⁴ E. Robert Livernash, en *Trade union government and collective bargaining, op. cit.*, p. 249.

Al principio de la década de 1970, la rampante inflación se comió cada vez más el ingreso de los obreros y el tema del salario se hizo una vez más dominante en las negociaciones contractuales. Pero el impulso continuo por el aumento de productividad convirtió a las injusticias locales en los temas principales de las disputas diarias del trabajo. En esta forma, la demanda por un sistema de negociación con niveles separados, con la negociación local colocada en igualdad de posición que la nacional, obtuvo apoyo considerable, lo mismo que la demanda por el derecho de huelga en temas locales durante el periodo de un acuerdo.

Las reuniones regulares en el centro de trabajo no son sustitutos de las reuniones sindicales. Sin embargo constituyen la expresión más democrática del sindicato en el centro de producción, donde más necesitan los obreros al sindicato.

La mayoría de los sindicatos locales amalgamados proveen reuniones periódicas de miembros al nivel de centro de trabajo. La reunión de capilla del Sindicato Tipográfico es una institución. Puede ser convocada en cualquier momento en que el presidente lo juzgue necesario, sin importar el programa de trabajo del día. También se acostumbra reuniones de capítulo en el Sindicato de Empleados del Estado, Condado y Municipales, y en el de maestros. Estas reuniones en talleres, departamentos, oficinas, divisiones, secciones, patios, barcos, etc., generalmente presentan una asistencia numerosa. La participación de los obreros es más completa, viva e informal. Como ya lo han notado otros: "Las inhibiciones que operan en el miembro individual en la reunión sindical no funcionan en la reunión por unidad donde habla libremente y tiene a sus funcionarios de unidad más cerca para controlarlos".⁵

Mientras que este tipo de reuniones sublocales son más frecuentes en sindicatos amalgamados, lo son menos en sindicatos industriales de una sola planta. Pero incluso

⁵ Barbash, *op. cit.*, p. 71.

en los sindicatos con centros de trabajo múltiples, este tipo de reuniones tienden a realizarse cuando surgen emergencias, cuando son escogidos los delegados sindicales o los miembros del consejo, o cuando la dirección quiere tratar alguna cuestión. No son reuniones *regulares*, ni parte integral de la estructura sindical con el derecho a discutir y adoptar posiciones sobre todos los temas que preocupan al sindicato y a sus miembros.

En muchas industrias las compañías se oponen al uso de "sus" instalaciones para reuniones sindicales. En algunos casos los funcionarios sindicales también prefieren que las reuniones por unidad de trabajo tengan lugar en el salón sindical. En otros países el derecho a reuniones sindicales en los centros de trabajo está bien establecido. En los países socialistas es un derecho natural, debido a que las plantas no son propiedad privada de nadie. Incluso en algunos países capitalistas este derecho ha sido conquistado. En Francia por ejemplo, está garantizado por la ley y fue ganado en la huelga general de 1968. Los obreros en Francia tienen derecho por ley a una hora libre y pagada cada mes para este tipo de reuniones.

En los primeros años de formación de la CIO los delegados eran urgidos a realizar reuniones de departamento regularmente. Una guía para delegados y miembros de comité preparada por el Departamento de Investigación y Educación de la CIO, a principios de la década de 1940, enfatizaba que: "Tu trabajo será más fácil si realizas estas reuniones (de departamento) regularmente". También urgía a celebrar clases informales a la hora de la comida para "pláticas amistosas con los obreros" y para escuchar "a sus enfoques".

El "Manual de Delegados", publicado por la AFL-CIO en 1972, ya no menciona las reuniones departamentales. Urge a los delegados a mantener informados a los miembros pero no indica como puede hacerse esto.

*La maquinaria de resolución
de conflictos*

Las reuniones regulares de departamento o de unidad de trabajo están ligadas directamente al funcionamiento democrático de la maquinaria para resolver conflictos. El objetivo de la patronal y de la mayoría de las direcciones sindicales es mantener embotellados los conflictos en forma tal que la acción de los obreros afectados se paralice.

El procedimiento para llevar adelante un conflicto, generalmente consiste de cuatro o cinco escalones graduales. Primero el obrero y el delegado se entrevistan con el capataz. Si no obtienen satisfacción en este primer escalón y deciden llevar el conflicto adelante van con el superintendente de departamento. Si aún sigue sin resolver, se mueven hacia el jefe de personal de la planta y/o algún alto funcionario de la administración. Si a este nivel es desechado, se llega al arbitrio. El arbitraje, ostensiblemente imparcial, tiene la responsabilidad de rendir una decisión final.

Puede llevarse de un mes a un año o más, según lo apurado de la compañía y el cúmulo de conflictos, para ir del primer escalón al número cuatro o cinco. E incluso en el último escalón los conflictos pueden ser descartados o denegados sobre la base que no están cubiertos por el contrato existente.

La intención es que durante este prolongado periodo de espera los obreros aplaquen sus bríos. Se les advierte que no traten de romper el cuello de botella con alguna acción colectiva departamental. En los casos en que se realizan regularmente reuniones departamentales, los obreros están en una mejor posición para presionar por una acción rápida y favorable.

Las reuniones regulares en los sitios de trabajo también afectan la elección de delegados y su actuación. En muchos sindicatos el derecho de los obreros a elegir su propio delegado de conflictos, o miembro del comité o representante ha sido cancelado. En cierto número de sindicatos.

la elección de delegados se realiza azarosa e irregularmente y a veces no se realiza. "No es raro", afirma un informe, "que el delegado sea cooptado por los funcionarios sindicales".⁶ Y en tales instancias tampoco es raro un cierto grado de colusión entre los funcionarios sindicales y los patrones.

El delegado en las grandes plantas industriales ya no es un trabajador en un empleo. Está a sueldo de tiempo completo pagado por la compañía para manejar los conflictos de cientos de obreros, muchos de los cuales están empleados en trabajos muy lejanos a sus conocimientos personales y a su anterior experiencia de trabajo.

El acuerdo de 1973 entre el UAW y la GM especifica un jefe delegado por cada 250 empleados, pero con una tasa descendente en las grandes plantas. En plantas de 5 000 a 7 000 obreros, el sindicato tiene derecho a siete delegados jefes y en plantas con más de 10 000 obreros a once delegados jefes. En forma significativa el acuerdo no hace mención a los delegados de las secciones más ínfimas, si bien los estatutos del UAW los prevee. En esta forma la relación de delegados de tiempo completo-trabajadores en las grandes plantas GM es aproximadamente de uno a 1 000.

La relación en las plantas Ford es mejor, es un delegado por cada 225 obreros. Pero también, los delegados no son trabajadores regulares. Ellos ahora "tienen el derecho de dedicar todo su tiempo completo a sus deberes".

Entre los sindicalistas es materia de disputa si es preferible tener delegados que representen a centenares de obreros o sería mejor tener un número considerablemente mayor de delegados de tiempo parcial que representen a su propia unidad de trabajo, grupo o sección. Por supuesto, una forma no excluye necesariamente a la otra. Depende de la naturaleza del trabajo y de la división del trabajo en el detalle.

Los que están a favor del delegado de tiempo completo y la exclusión del tiempo parcial, argumentan que el con-

⁶ *Ibid.*, p. 119.

trato moderno es un documento altamente complejo y requiere un vasto conocimiento de sus renglones. Pretenden que el manejo de un conflicto requiere un considerable papeleo y la habilidad para encontrar la cláusula exacta que favorezca el conflicto. Creen que el sentimiento de ser un delegado de tiempo completo hace un buen delegado, porque sólo así podrán tener una oportunidad de ser vueltos a nombrar.

Cada uno de estos argumentos tiene su pro. Pero en conjunto no resisten un escrutinio más cercano. El reemplazo de múltiples delegados de base y de tiempo parcial con un puñado de profesionales de tiempo completo huele al mismo pensamiento burocrático que ha mutilado al movimiento sindical convirtiéndolo en una agencia de servicio *para* los obreros en vez de un movimiento *de* los trabajadores. Una vez más se premia a la pericia elitista contra la participación y control de la base. El resultado final de esta corriente sería hacer contratos tan pesados y complicados que ningún obrero los pudiera entender y un sindicato tendría que contratar un ejército de abogados especializados de Filadelfia para convertirlos en delegados. Por lo que a incentivos se refiere, si el ser de tiempo completo convierte a un delegado en mejor servidor de los obreros entonces todos los puestos sindicales deberían ser de tiempo completo. Si tener funcionarios de tiempo completo fuera la respuesta, el movimiento laboral de este país sería el mejor en el mundo, lado que ya tiene la proporción más alta de funcionarios de tiempo completo.

En muchos casos hay una diferencia cualitativa entre un delegado que atiende a un número limitado de obreros y sigue siendo un obrero en su máquina, banco o escritorio y el delegado que cubre a un cierto número de departamentos y pisos. En la primera instancia los lazos con los obreros son personales e íntimos; en el segundo son formales y distantes.

La política del UE en materia de delegados parece que es la de más mérito. El objetivo es establecer un delegado por cada capataz y esto por una sencilla razón. Si una

operación, departamento o piso es demasiado grande para ser supervisada por un capataz, también será demasiado grande para el servicio de un delegado sindical. Los delegados del UE trabajan en sus empleos regulares y reciben una compensación extra por el tiempo real perdido en el manejo de conflictos. Y el *récord* de conflictos manejados del UE está entre los mejores de los sindicatos industriales.

La manera en que los obreros de otros países consideran la cuestión de un sistema democrático de delegados puede ser visto con una mirada que le demos otra vez a Francia. Una de las cinco leyes adoptadas después de la liberación de Francia de la ocupación nazi se refería a los derechos de los delegados. El Artículo 4 de esta ley, adoptada en abril de 1946, establecía una relación exacta de delegados a trabajadores en los centros de trabajo. Cada grupo de 11 a 25 obreros tiene derecho a elegir un delegado y un vocal. Todo grupo de 25 a 50 elige dos delegados y dos vocales. Conforme el tamaño de la fuerza de trabajo aumenta, la relación de delegados tiende a decrecer.

En Francia e Italia, los delegados están sujetos a destitución si los obreros están insatisfechos con su actuación, debido a que los sindicatos en estos países no tienen derechos exclusivos de contratación, los delegados son elegidos por *todos* los trabajadores de una determinada unidad, sin importar si son miembros o no de un sindicato. Además de estos delegados, los miembros del sindicato eligen sus propios delegados especiales para que vigilen las cosas y ayuden a elevar el nivel de conciencia sindical y política de los obreros.

Los obreros franceses tienen una forma más de delegado en el funcionario de seguridad o delegado de seguridad. Este representante de los obreros es elegido en industrias donde las condiciones de trabajo son peligrosas para la salud. El delegado de seguridad representa a todos los obreros de la empresa y es responsable de su protección respecto a accidentes o enfermedades industriales. El delegado tiene el poder de parar la producción si la salud o la seguridad de los obreros está en peligro, y garantizar

que los obreros heridos o enfermos obtengan la compensación completa a la que tienen derecho. En la industria minera los derechos de los delegados de seguridad están garantizados por la ley. Este delegado envía un informe diario sobre las condiciones de seguridad al superintendente de la mina y al jefe de ingenieros. Si estas recomendaciones son ignoradas puede obligar al comité de minas a cerrar la mina.

En esta forma, el sistema de delegados en muchos países europeos está altamente desarrollado y tiene facetas desconocidas aquí. De especial importancia es el consejo de delegados de fábrica. A menudo representa algo así como un poder independiente de base, según que predominen opiniones de lucha o de colaboración de clases. Puede discutir con el patrón acerca de la política de producción e incluso preocuparse acerca de quién maneja el comedor de la planta y cómo lo hace.

En periodos de aguda tensión y crisis social, el consejo de delegados de fábrica puede jugar un papel especialmente importante. Al estar cerca de la base y funcionando en el primer peldaño de dirección, a menudo refleja más cuidadosamente las necesidades, estado de ánimo y voluntad de los obreros.

13. LAS DOS CARAS DEL SINDICALISMO

Recientemente un cierto número de intelectuales radicales y liberales concluyeron que el movimiento laboral forma parte tan íntima del *establishment* que no hay esperanza en tratar de cambiarlo. John Galbraith, por ejemplo, señala el papel de los sindicatos como esencial para asegurar la producción ininterrumpida y la eliminación de los costos del salario como un factor competitivo. Así pues, él cree que el sindicato pertenece a una etapa anterior del desarrollo industrial y cuando ésta caduca, “lo mismo le sucede al sindicato en cuanto a sus posiciones originales de fuerza”.¹

Otros observadores consideran que los sindicatos ahora “ayudan a la reconciliación de intereses conflictivos”.² Algunos otros subrayan el creciente abismo entre trabajadores y líderes. Se reclama incluso que algunos sindicatos contraten empresas de relaciones públicas para averiguar lo que piensan sus propios miembros. Y se menciona la cita de un obrero que dice: “Lo que necesito ahora es un sindicato que me represente ante mi propio sindicato”.³

¹ John Galbraith, *The new industrial society, op. cit.*, pp. 268, 278-9.

² Richard A. Lester, *As unions mature*, Princeton, Univ. Press, N. J., 1958, pp. 17, 26.

³ Milton R. Konvitz, “Labor management, labor organization and labor establishment”, en *Trade union government and collective bargaining*. Praeger Press, N. Y., 1970, p. 14.

La viabilidad del sindicato

Un ideólogo de la Nueva Izquierda, Stanley Aronowitz ha llevado este punto de vista aún más adelante. Escribe: "Nos encontramos en medio de una revaluación masiva por parte de los obreros industriales de la viabilidad del sindicato". Esto, cree él, es "una acción crítica más que una crítica ideológica del papel del sindicato".⁴

Si se estuviera llevando al cabo una revaluación masiva de la viabilidad de los sindicatos *en la acción*, esto tendría algún reflejo en un debilitamiento del compromiso ideológico de los obreros con los sindicatos. Pero no existe ninguna evidencia de ello. Aronowitz afirma que "para la masa de trabajadores pobres 'el sindicalismo' parece ser una especie de liberación de la esclavitud", pero "cuando la pobreza extrema ha sido superada", se hace más discernible la naturaleza burocrática de los sindicatos.⁵

Es verdad que muchos obreros se muestran sumamente críticos respecto a sus sindicatos. Tienen el derecho de serlo: conocen la burocracia sindical, los arreglos «entreguistas» y la tendencia de los funcionarios sindicales a coludirse con la patronal. Pero no hay evidencia de que se estén volteando contra los sindicatos, pues reconocen que sin ellos estarían a merced total de los patrones.

Todos los estudios sobre las actitudes de los obreros hacia los sindicatos muestran esto. Al contestar a una pregunta acerca de si estarían mejor sin un sindicato, obreros de base de sindicatos muy diferentes, replicaron todos de una manera semejante. Uno dijo: "Sin el sindicato no tendríamos contrato, la compañía manejaría las cosas a su antojo". Otro, "sin el sindicato nos faltarían piernas para sostenernos". Y un tercero, "si no fuera por los sindicatos estaríamos trabajando por cacahuates".⁶ In-

⁴ Stanley Aronowitz, *False promises*. McGraw Hill, N. Y., 1973, p. 262.

⁵ Jack Barbash, *Labor's grass roots*, *op. cit.*, p. 201.

⁶ Stanley H. Ruttenberg, "The Union Member Speaks", en *Blue-collar workers*. MacGraw Hill, N. Y., 1971, p. 157.

cluso cuando los obreros temen, odian o desprecian a los líderes sindicales que son sus voceros, no desean “prescindir del sindicato”.⁷

Dos ejemplos deben bastar para probar esto. Cuando los trabajadores postales se lanzaron a una huelga nacional en 1970, por primera vez en la historia pararon las entregas de correos a lo largo del país. La huelga era contra las tácticas de la administración de Nixon y contra la actitud pasiva adoptada por su sindicato. Pero la huelga no era contra el sindicalismo. Colgaron la efigie del presidente del sindicato, en pancartas lo llamaron «rata» —su nombre era Rademacher —pero no abandonaron su sindicato, ni lo consideraron obsoleto.

Lo mismo es cierto para los mineros del carbón que participaron en docenas de huelgas locas que paralizaron las regiones del carbón una tras otra. Pero estas acciones se supone que iban dirigidas a salvar su sindicato, no a destruirlo. La banda del corrupto Boyle se había debilitado hasta el grado en que una gran porción de las minas de carbón se habían convertido en no sindicalizadas. Los mineros sindicalizados no querían ser arrastrados a ese callejón sin salida. En efecto, algunos de ellos habían dudado al principio en lanzarse a la lucha contra la maquinaria de Boyle porque temían que los patrones se aprovecharan de la disputa inter-sindical para destruir completamente al sindicato. En realidad, el sindicato se vio rejuvenecido.

Es así, una vez más, que no hay evidencia de que los obreros organizados estén dando ahora las espaldas al sindicalismo o reconsiderando su viabilidad. Bien o mal, ellos consideran a los sindicatos como sus voceros, no siempre en la forma que ellos quisieran, pero siempre como la barrera más importante contra la voracidad patronal. Es por esta razón que los sindicatos constituyen el movimiento de masas de trabajadores más grande y

⁷ George Brooks, “The Security of Workers’ Organizations”, *Monthly Labor Review*, junio de 1963.

estable en este país. Esto es incluso más cierto para los EUA que para otros países capitalistas desarrollados. Aquí los obreros no tienen un partido obrero propio, o algún equivalente político y de masas. Todavía se encuentran atados a los dos partidos del capitalismo monopolista. El movimiento sindical es la única expresión organizada *de masas* de la clase trabajadora hoy en día.

La asistencia a las reuniones locales de sindicatos es generalmente escasa y gran número de obreros son inactivos, muchos incluso pasivos y apáticos. Sin embargo cientos de miles de obreros de base son muy activos. Como lo juzga un observador del movimiento laboral, este es un nivel de participación que no tiene paralelo en la nación. "Proporcionalmente hay quizás un mayor compromiso sostenido por parte de los obreros en los sindicatos que de toda la gente en la política".⁸

La asistencia a las reuniones es un barómetro importante de la preocupación y compromiso de los obreros. Pero no es el único. El centro nervioso del sindicato está en el lugar de trabajo. Es ahí donde debe reaccionar a los estímulos de la diaria guerra de clases, tanto abierta como escondida. A menudo las terminales nerviosas se atrofian o el centro mismo se hace insensible e indiferente a las necesidades de los obreros. Sin embargo es en el centro de trabajo donde se ventilan los conflictos, donde la política y el liderazgo son discutidos, donde se cristalizan y se formulan las demandas y lo que aparece como una militancia pasiva e indiferente un día puede convertirse en enojada y rebelde al siguiente. De repente surge el tortuguismo y paros en el trabajo, y las reuniones sindicales se llenan de asistencia como ríos acrecentados por revueltas aguas de temporal.

Esto debe ser tomado en cuenta en toda seria aseveración acerca del movimiento laboral. Se puede reconocer la existencia de una profunda crisis en las filas laborales

⁸ H. W. Benson, "Apathy and Other Axioms", en *The world of blue-collar workers*, p. 217.

sin despreciar a los sindicatos como un movimiento *bona fide* que proporciona a millones de obreros un sentido de fuerza y dignidad colectivas.

Una razón de la visión unilateral de Aronowitz es su equivocada consideración del capitalismo contemporáneo. Al escribir en 1973, cuando la evidencia de una inminente crisis económica ya estaba presente, Aronowitz todavía se refiere al capitalismo moderno como una "sociedad segura" y un "capitalismo relativamente exitoso".⁹ Para él "la inflación, los salarios o las condiciones económicas generales" ya no son tan importantes como antes y no constituyen la tela con la que se confecciona la conciencia de clase. Para él, el tema de temas es la alienación.¹⁰

Pero como se indicó anteriormente, la alienación significa diferentes cosas para diferente gente. Tan sólo cuando es vista como una expresión clara de la explotación de clase puede llevar a una mayor conciencia de clase. Aronowitz señala la militancia de los obreros de la General Motors en Lodstoen, Ohio, como impregnada de alienación. Pero las huelgas locas que ocurrieron no se hubieran dado si la producción del coche pequeño Vega no se hubiera pretendido hacerla a una gran velocidad en las cadenas de montaje. El tema no era alienación en abstracto, sino aumento de velocidad en concreto.

Aronowitz se opone a los acuerdos patrones-sindicatos. Los considera como instrumentos que impiden la militancia de los obreros y les atan las manos. Y naturalmente lo hacen en muchos casos. Pero de ahí no se sigue que la ausencia de acuerdos y negociaciones colectivas promoverían la militancia sindical y fortalecerían a los obreros frente a la clase patronal.

El sur es la región menos organizada del país y con el menor número de acuerdos colectivos. Pero esto no ha fortalecido la capacidad de los obreros para combatir a las compañías. El sur se podrá convertir todavía en la re-

⁹ Aronowitz, *op. cit.*, pp. 56-58.

¹⁰ Aronowitz, *ibid.*, p. 255.

gión de mayor militancia obrera, pero si esto ocurre será parte de un gran surgimiento en pro de sindicatos y contratos colectivos y no contra ellos.

La mayoría de los contratos con los sindicatos establecen restricciones acerca del tipo de luchas que los obreros pueden entablar durante el periodo de vida de un contrato. Las huelgas están generalmente prohibidas o restringidas a raras circunstancias y entonces, sólo con la aprobación de la dirección nacional del sindicato. Pero incluso con tales limitaciones en la libertad de acción, los obreros organizados tienen muchas más oportunidades que los no organizados para ejercer presión. Y cuando las cosas se ponen duras, las restricciones contractuales son hechas a un lado, como el término «huelga loca» lo atestigua.

Es falsa la consideración de que el acuerdo sindicato-patrón da ventaja tan sólo al patrón. Ignora las muchas décadas de amargo conflicto que finalmente obligaron a las compañías a negociar con los sindicatos. También ignora el hecho de que muchos obreros todavía no han conquistado ese derecho. Si dichos acuerdos fueran tan sólo en ventaja de los patrones, ¿por qué no se apresuran a reconocer sindicatos por dondequiera?

Naturalmente, como en toda negociación, hay dos lados y cada lado gana algo. De otra forma no podría haber acuerdo sino tan sólo rendición. Lo que el obrero gana es no tener que seguir enfrentándose a su patrón en forma solitaria. Cuando lo hace solo, el mazo de cartas se encuentra completo en el otro lado; un obrero puede estar contra otro. Al obligar a las compañías a negociar con los obreros en colectivo, los obreros son capaces de imponer ciertas restricciones a las compañías, que ya no pueden dominar incontestadas sobre ellos.

Los patrones también ganan algo. Ganan una tregua temporal que les permite mantener ininterrumpida la producción y con ello la capacidad de seguir teniendo ganancias. Pero esta es una concesión que no pueden más que otorgar, dado que no están en posición de terminar con el sistema de la llamada empresa privada,

Lo que pasa después de que se ha llegado a un acuerdo depende de si es considerado como una declaración de paz o una tregua en la lucha. La capacidad de los obreros para detener la producción es lo que les dá el poder negociador. Esta capacidad debería ser puesta siempre en evidencia. Si se pacta su cancelación y se le da a la compañía la seguridad de que ya no tiene que temerla, el sindicato se convierte en un Sansón sin su cabellera.

Es obvio que las compañías usarán cualquier truco para violar los convenios y probar la voluntad de lucha de los obreros y sus líderes. En la naturaleza de toda tregua está inscrito que cada lado siga ejerciendo presión sobre los flancos débiles del contrario. Es ingenuo esperar que no sea así. Así pues, si los líderes sindicales permiten a las compañías que prevalezcan en sus intentos por minar las condiciones de trabajo, o si permiten una situación en la que los obreros se frustren y se enojen debido a los inútiles, interminables y viciosos procedimientos de los conflictos, la falla radica en ellos y no en el hecho de firmar un convenio. Es por tanto el deber de los obreros encontrar su propio camino para corregir la situación.

La naturaleza del conflicto

Poco tiempo después de la Segunda Guerra Mundial, El Centro Patronal y Laboral de la Universidad de Yale realizó un estudio para encontrar "la naturaleza básica del conflicto entre la patronal y los sindicatos frente al futuro". El profesor E. Wight Bakke, director del Instituto, resumió sus resultados. Los líderes sindicales, encontró, no quieren manejar la industria y no tienen planes en esa dirección. Sin embargo temen que sea esta la dirección hacia donde el conflicto esté conduciendo. Citaba a un líder sindical diciendo que el sindicato intentaba regular la discreción de un patrón "en cualquier punto que sus actos pudieran afectar el bienestar de los hombres".

Esto cubre muchos territorios, observaba Bakke tergi-

versadamente, pues “no hay una sola función patronal que no caiga dentro de ese renglón. ¿Dónde se detendrá, pues el proceso? ¿Dónde se podrá detener —pregunta él— si el sindicato pretende llenar su objetivo básico de regular colectivamente todas las estrategias y las prácticas que afectan el bienestar de los hombres?”¹¹

Lo que más molesta a la patronal, encontró Bakke, “surge de las restricciones específicas en renglones como disciplina, contratación, transferencias, asignaciones de trabajo, promociones y degradaciones, despidos, en el establecimiento y la administración de calendarios y cuotas de producción, innovaciones organizativas y tecnológicas, establecimiento y administración de sistemas de salarios y temas parecidos. Es particularmente molesto para muchos patrones la negación de su libertad para premiar o castigar a obreros individuales de acuerdo a la consideración patronal de sus méritos individuales”¹²

Lo que molesta a la patronal es que no puede manejar a su fuerza de trabajo como se le antoje.

Veinte años más tarde, al agregar una nueva sección a su libro en 1966, Bakke señala una atmósfera mucho más “sana” en las relaciones capital-trabajo. El la llama una forma de “cooperación-antagónica”. Sin embargo, encuentra “el tema básico”, todavía sin resolver. “En cierta manera no es tan recurrente como lo era entonces. Pero en otras e importantes maneras es más recurrente”¹³

En su último informe señala que los líderes sindicales son “oportunistas y pragmáticos en su política y práctica. Hasta dónde lleguen está determinado por las necesidades prácticas, y no por ninguna filosofía revolucionaria”. Sin embargo, incluso si ellos desean ser razonables, encontró que, “hay un problema, el hombre en la cumbre es comprensible, pero los hombres de abajo tienen ideas dife-

¹¹ E. Wight Bakke, *Mutual survival*. Archon Books, Hamden, Conn., 1966, pp. 6-8.

¹² *Ibid.*, pp. 6-8.

¹³ *Ibid.*, pp. 87-88.

rentes". Es más fácil para la patronal manejar esta situación debido a que "el hombre en la cumbre" puede reemplazar "a los hombres de abajo". Pero no es tan fácil para los líderes sindicales. A veces son ellos quienes se ven reemplazados.¹⁴

Bakke percibe una presión perpetua de los obreros para retar los derechos y prerrogativas patronales. Incluso el sindicato con la dirección más reaccionaria debe de tiempo en tiempo disputar los derechos del patrón a fijar unilateralmente los salarios, las horas de trabajo, las regulaciones de seguridad y las condiciones del trabajo. El profesor Selig Perlman tenía razón al decir que el movimiento laboral "por su misma naturaleza" debe ser "una campaña organizada contra los derechos de la propiedad privada".¹⁵

Esta es la cara de la lucha de clases del sindicalismo y debe durar mientras lo haga el capitalismo. Ignorarlo, como lo hace Aronowitz, no es más "radical". Más bien es argüir que los obreros deben seguir una estrategia de auto-derrota.

Pero el sindicalismo tiene otra cara: la negociación es conducida dentro del marco de las relaciones burguesas de propiedad. Esto es así, incluso cuando son retados los derechos absolutos de la propiedad privada; lo que no es retado es el derecho a esta propiedad. Incluso el sindicato con más conciencia de clase, debe negociar con los patrones por las mejores condiciones bajo las cuales los obreros seguirán produciendo ganancias para ellos. En otras palabras, los obreros negocian por las mejores condiciones de su propia esclavitud.

Esto es inherente al contrato laboral, sea éste escrito y sellado legalmente, o bajo la forma de un acuerdo informal entre contratante y contratado, entre patrón y em-

¹⁴ *Ibid.*, pp. 16-17.

¹⁵ Selig Perlman, *The theory of labor movement*, 1928, Augustus M. Kelley, N. Y., edición de 1968, p. 156.

pleado, sea individual o colectivo. Los mismos obreros que sospechan que sus líderes son demasiado amigables en sus relaciones con la patronal y que exigen tácticas sindicales más agresivas también esperan que sus líderes sepan hasta dónde llegar en un asalto frontal y cuándo y por qué aceptar una tregua temporal (convenio). Esto se deriva de la falta que el obrero tiene de medios independientes de vida. Los obreros tienen que vender su fuerza de trabajo en los mejores términos que puedan.

En este sentido y sólo en éste, escribía Marx, los intereses de los obreros y los capitalistas son "*uno y el mismo*". (Subrayado en el original). "El obrero parece si el capital no lo emplea. El capital parece si no explota fuerza de trabajo. . .". En esto se encuentra "la tan decantada comunidad de intereses entre obrero y capitalista".¹⁶

En esta forma, el dilema del obrero bajo el capitalismo es manifiesto. Todo sindicato es sujeto de dos impulsos contradictorios: lucha de clases y conciliación de clases. Es esta dualidad —luchar contra los capitalistas aun cuando aceptando el capitalismo— la que introduce elementos de conservadurismo en todos los sindicatos. Este impulso depende de las condiciones objetivas del tiempo, el nivel de la conciencia de los obreros y del carácter de la dirección sindical.

Glorificación del anarcosindicalismo

Aquellos que como Aronowitz, creen que los obreros pueden defender mejor sus intereses sin sindicatos, aparentemente piensan que la tendencia hacia la conciliación desaparecería una vez que los sindicatos sean eliminados. Entonces no habría contratos, ni convenios, ni compromisos, sólo lucha de clases, monda y lironda.

Pero los sindicatos no son la causa del dilema y su

¹⁶ Carlos Marx, "Wage Labor and Capital", en *Obras escogidas*, t. I. International Publishers, N. Y., 1936, pp. 336-7.

desaparición no lo cancelará. Mientras que los obreros deban aceptar condiciones de explotación, la contradicción existirá. Sindicatos en particular pueden perecer —lo han hecho en el pasado cuando fracasaron en encontrar nuevas condiciones de lucha— pero el sindicalismo no. Esto se ve confirmado por la historia del movimiento de la clase obrera al través del mundo.

El fracaso en entender la necesidad objetiva de los sindicatos produce un gran cúmulo de retórica radical y vacía gesticulación. De parte de algunos ello conduce a una glorificación del anarquismo y del anarco-sindicalismo. Esto se expresa en una adulación entre algunos jóvenes izquierdistas de la Industrial Workers of the World (rww) como el modelo de lo que debería ser el sindicalismo militante en la lucha de clases.

Hay mucho en la historia de la rww que es heroico, digno de elogio e incluso glorioso. Durante más de una década, hasta el final de la Primera Guerra Mundial, condujo muchas batallas de clase en un tiempo en que los líderes de la AFL se mecían en sus hamacas. La rww hizo un primer y noble esfuerzo por organizar a los obreros no calificados en las industrias de producción masiva y en las granjas. Y fue orgullosa y desafiantemente anti-capitalista, y revolucionario en su perspectiva.

La rww fue una respuesta a la corrupción y al compadrazgo de clase que prevalecía en la AFL. Surgió para construir sindicatos «puros» en los que toda forma de compromiso estaba proscrita. Al rechazar la duplicidad de la política “burguesa”, también se oponía a la acción política como una cuestión de principio, sosteniendo que por la sola lucha económica los obreros podrían construir “un Gran Sindicato” como el prototipo de la nueva sociedad que surgía de la envoltura de la antigua.

Pero la rww fue incapaz de convertir la energía humana que ayudó a liberar en un movimiento permanente, viable de obreros. Debido a su rechazo de la lucha política y de las negociaciones y acuerdos obrero-patronales, convirtió en imposible un movimiento permanente de ma-

sas. En un tiempo en que las compañías estaban rehusando toda forma de reconocimiento a los sindicatos industriales, la iww reciprocó rehusándose a reconocer a las compañías. Cuando uno de sus sindicatos locales firmó un acuerdo con una compañía, fue expulsado. Pronto la Western Federation of Miners (Federación Occidental de Mineros), su base más importante y estable de masas, le hizo compañía. Lo mismo hicieron Eugene V. Debs y William Z. Foster.

Aronowitz afirma que la iww ha sido la única alternativa radical a los líderes sindicales liberales. Pero no fue una alternativa viable. En su tiempo, su purismo inflexible dio a los oportunistas y carreristas la apariencia de gente "práctica" capaz de al menos de llevar de vez en cuando algo de pan al hogar de los obreros. La rigidez de la iww prestó apoyo a la opinión de que tan sólo los líderes liberales y conservadores estaban preocupados por y eran capaces de construir un permanente movimiento laboral. En esta forma los radicales, incapaces de comprender la necesidad del compromiso como una táctica, perdieron frente a aquellos que consideraban el compromiso como una manera de vida. Los sindicatos de la iww se desintegraron y nada quedó de sus esfuerzos organizativos.

La cuestión del compromiso

Hay razones válidas para temer al compromiso. La historia del movimiento laboral norteamericano está repleta de actos de traición perpetrados en nombre del compromiso. Todos ellos llevaban un barniz de plausibilidad y produjeron concesiones temporales y tangibles para algunos obreros, pero escondían el sacrificio de los intereses primarios a cambio de lo que a menudo eran beneficios secundarios.

Por ejemplo, el hecho de que los mineros del carbón conquistaran un fondo de bienestar y retiro fue impor-

tante. Pero cuando Lewis concedió a los dueños de las minas mano libre para mecanizarlas e incluso les prestó con este propósito millones de dólares del banco controlado por el sindicato en Washington —realmente controlado por Lewis— fue una pura y simple traición.

Este puede ser el más craso ejemplo de la complicidad de una dirección sindical con la patronal, pero es tan sólo uno de ellos. A cambio de más dinero por hora, o de algunos beneficios marginales, los sindicatos han firmado contratos a largo plazo que contienen cláusulas que prohíben la huelga y han dado a las compañías carta abierta para introducir cambios radicales en el trabajo. Se han debilitado los sistemas de delegados, se ha permitido que los conflictos se amontonen y el procedimiento para la solución de conflictos se ha convertido en un proceso que conduce a la agravación más que a la rectificación.

La solución a este problema requiere la elevación del nivel de conciencia de los obreros en forma tal que comprendan sus intereses de clase a largo plazo y juzguen los compromisos momentáneos desde este punto de vista. Pero alcanzar este nivel de conciencia de clase es difícil. Un sindicato no es una organización de radicales unidos por una ideología común. Es una forma elemental de organización proletaria de clase que unifica a los obreros, sin importar la ideología, mientras que estén de acuerdo en enfrentarse a sus patrones colectivamente. Como la aplastante mayoría de los obreros norteamericanos todavía aceptan el capitalismo como el sistema social preferido, esto tiene su influencia en las estrategias y tácticas. Tienen de a diluir las posiciones netas de clase.

Esto se ve complicado aún más por la forma en que la negociación es conducida en este país. En Italia y Francia, por ejemplo, los sindicatos no son agentes de la negociación directa. Los obreros de cada establecimiento eligen un comité de fábrica que realiza esa función. Este comité puede estar compuesto por miembros de diferentes sindicatos en competencia y lo mismo que de no sindicalizados. El que prevalezca la posición de un sindicato de-

pende de su capacidad para conquistar una mayoría del comité.

Los sindicatos bajo influencia comunista, socialista y católica actúan hombro con hombro. Cada uno tiene una diferente posición político-ideológica y forma parte de una federación nacional separada. El problema de la unidad consiste en lograr acuerdo entre ellos.

En este país, los sindicatos realizan negociaciones directas. Sólo un sindicato tiene el derecho de hablar por los trabajadores de una unidad negociadora dada. Para tener palabra en la política negociadora y en el manejo de los conflictos, los obreros deben pertenecer al sindicato que habla por ellos. Esto dificulta aún más el establecimiento de sindicatos con una avanzada ideología de izquierda. Requiere que la mayoría de obreros de un sindicato dado, deban primero ser conquistados para dicha opinión.

Lenin advirtió que no hay formas puras de organización o métodos de lucha. Señalaba que “todos, positivamente todos los métodos de lucha en la sociedad burguesa... si son dejados al curso espontáneo de los acontecimientos, se desgastan, se corrompen y se prostituyen”. Las huelgas, notaba, se corrompen en “acuerdo entre patrones y obreros *contra* los consumidores”. Los parlamentos devienen en “alcahuetes públicos, en instrumentos para corromper a las masas, incitar los bajos instintos del populacho” y así por el estilo. La única cosa que puede prevenir semejante corrupción, subrayaba Lenin, “es la influencia ennoblecedora de la conciencia socialista”. (Todos los subrayados son del original).¹⁷

La respuesta al conservadurismo en los sindicatos no debe consistir en abandonarlos, sino más bien en la lucha por hacer de ellos los instrumentos de clase más poderosos y consistentes. El punto de partida estriba en conquistar la democracia interna y el control de la base. Esto es algo que desean todos los obreros. Esto permitiría a los obreros

¹⁷ V. I. Lenin, “Guerrilla Warfare”, *Obras completas*, Moscú, 1962, p. 221.

juzgar por sí mismos entre las dos principales tendencias que contienden en el movimiento laboral, la de la lucha de clase y la de la adaptación de clase.

Muchos altos funcionarios sindicales temen semejante prueba. Se dan cuenta que a pesar de la falta de conciencia ideológica de clase por parte de los obreros norteamericanos, tienen una reacción instintiva de lucha de clases en las cuestiones del trabajo. Esta es la razón por la que la peor acusación que puede hacerse a un líder sindical impopular es llamarlo "hombre de la patronal". Incluso el cargo de corrupción personal es a veces tolerado si el líder en cuestión tiene una reputación de enfrentamiento con las compañías. Por ello Jimmy Hoffa era tan popular entre los transportistas. Y viceversa, el peor de los servidores patronales tratará de aparecer como militante y fiel a su base. La lucha por la democracia sindical es, por tanto, la clave para cualquier cambio en el movimiento laboral.

Debido a que los sindicatos están compuestos de trabajadores de diversas opiniones políticas y sociales y por tanto influenciados por las presiones de lucha y al mismo tiempo de participación de clase, no pueden llevar adelante la lucha por un cambio revolucionario. Deben ser conquistados para ello. "Los sindicatos funcionan bien como centros de resistencia contra los abusos del capital", observaba Karl Marx, pero "fracasan parcialmente debido a un imprudente uso de su fuerza. Fracasan generalmente por limitarse ellos mismos a una guerra de guerrillas contra los efectos del sistema existente, en lugar de tratar simultáneamente de cambiarlo, en lugar de usar sus fuerzas organizadas como una palanca para la emancipación final de la clase trabajadora, es decir para la abolición total del sistema de salarios".¹⁸

Para cambiar este lado negativo del sindicalismo; para ayudar a ganar a los obreros y a los sindicatos en pro de la abolición del capitalismo, se necesita una organización especial de obreros revolucionarios y con conciencia de

¹⁸ Carlos Marx, "Value, Price and Profit", *op. cit.*, p. 337.

clase. Esa es la razón por la que los partidos comunistas existen por todo el mundo, lo mismo que en los EUA. Ellos son capaces de hablar y actuar desde un punto de vista proletario y socialista más consistente. Ayudan al movimiento sindical en toda forma, señalan sus debilidades y errores y ayudan a convencer a los obreros que al confinar estrechamente al movimiento sindical a las batallas económicas, "están retardando el movimiento de caída, pero no cambiando su dirección, están aplicando paliativos, no curando la enfermedad".¹⁹

Pero Aronowitz, que ve sólo el lado negativo de los sindicatos, se opone, incluso en una forma aún más vehemente, a una organización de los obreros, política y de vanguardia. Desaprueba la necesidad de cualquier tipo de liderazgo. Los obreros, arguye, no necesitan ni líderes ni vanguardia. Primero porque ellos pueden comprender por sí mismos, segundo porque la izquierda "no tiene ninguna credencial" para tener liderazgo y tercero porque están en contra de "relaciones sociales autoritarias en el movimiento obrero".²⁰

Si la cosa es tan simple, ¿por qué los obreros no han comprendido todo hasta hoy en día? Ciertamente no se debe a que sus líderes han sido un obstáculo pues una mayoría de la clase obrera no está todavía organizada. ¿No será más bien que no existe el vacío ideológico? Sea que se den o no cuenta los obreros, inhalan y exhalan el aire emponzoñado de la ideología burguesa. De otra forma hace mucho tiempo que hubieran removido a los falsos líderes y sus políticas de colaboración de clase.

Apoyar obreros diciéndoles que pueden comprender todo espontáneamente es dejarlos a merced de las ideas burguesas. Es verdad que los obreros están ahora mejor educados y pueden llegar a muchas conclusiones marxistas generales al través de sus propias observaciones y estudio, pero incluso entonces, no pueden aplicar este cono-

¹⁹ *Ibid.*, p. 337.

²⁰ Aronowitz, *op. cit.*, p. 441.

cimiento de manera seria y colectiva excepto por medio de la asociación y la interacción en una forma disciplinada con otros que piensan igual. Al negar la necesidad del liderazgo de la izquierda, realmente se les está diciendo a los obreros que se queden con los líderes derechistas, pues un movimiento sin líderes es como una masa de protoplasma sin estructura esquelética.

14. ORGANIZAR LO DESORGANIZADO

Los cambios en la composición de la fuerza de trabajo, particularmente la caída en la proporción de los obreros manuales, han llevado a algunos a concluir que el movimiento laboral ha pasado su cresta en tamaño relativo e influencia, y que hoy se encuentra en un declive irreversible.¹

Esta no es la primera vez que cambios en la composición de capital y trabajo son dados como evidencia —y dentro del movimiento laboral organizado como justificación— de una imposibilidad de crecer. Al principio del siglo, cuando la moderna producción en gran escala superó a los pequeños talleres, y cuando una nueva división del trabajo desembocó en el empleo de grandes cantidades de trabajo no calificado, estos cambios fueron vistos como enemigos de una ulterior expansión sindicalista. Las grandes compañías parecían ser demasiado poderosas y los obreros no calificados, sobre todo extranjeros o negros, demasiado heterogéneos para ser organizados.

Esta teoría, al parecer tan lógica y plausible y tan placentera y auto-pretexante para una capa de funcionarios conservadora y letárgica de sindicatos de oficios fue tranquilamente eliminada cuando la irrupción sindicalista de mediados de la década de 1930 demostró su futilidad.

¹ Richard Barber, *op. cit.*, p. 120; Andrew Hacker, *The end of the american era*. Atheneum, N. Y., 1970, p. 75; Daniel Bell, *The coming of the post industrial society*. Basic Books, N. Y., 1973; también de Bell: "The Measurement of Knowledge and Technology", en *Indicators of social change*. Russell Sage Foundation, N. Y., 1968, p. 159.

Los datos citados en el Capítulo I muestran que el cambio en la composición de la fuerza de trabajo no significa reducción o desaparición de la clase obrera. Es la clase media la que se está erosionando, no la obrera. Una creciente proporción de cuellos blancos y de gente profesional se está convirtiendo ahora en parte de una clase obrera ampliada, incluso aunque muchos de ellos se juzguen como pertenecientes a la clase media.

Hay incluso evidencia de que la automatización no elimina la necesidad de muchos tipos de trabajo no calificado. Un estudio realizado a lo largo de varios años en las llamadas plantas automatizadas encontró que en realidad la automatización "reducía los requerimientos de calificación de la fuerza de trabajo para operar y ocasionalmente de toda la fuerza de trabajo de la fábrica incluso la correspondiente al mantenimiento". El "efecto laboral" de un empleo automatizado depende de qué funciones son automatizadas y de cuál sea el grado y nivel de mecanización alcanzados.

Cuando los procesos de trabajo son automatizados, al principio descansa sobre el operador una gran responsabilidad, pues él debe detectar y corregir el mal funcionamiento. Pero conforme las cosas se allanan y la máquina empieza a detectar y a corregirse ella misma "el operador literalmente pierde la oportunidad de ejercitar responsabilidad incluso aunque la máquina sea más complicada y costosa".

El escritor de este informe, James R. Bright de la Harvard Graduate School of Business Administration, advierte a la patronal contra el ascenso y el aumento de pago cuando empieza la automatización porque conforme el tiempo pasa "entre más automática sea la máquina, menos tendrá que hacer su operador". Él nota que se requiere una mayor calificación para "concebir, diseñar y construir nuevas máquinas" y para tipos más sofisticados de empleados que las reparen, pero la operación rutinaria de la computadora, "e incluso de la programación, no requiere el alto grado de calificación y entrenamiento que se

pensaba a mediados de la década de 1950". Las escuelas secundarias están entrenando ahora estudiantes para programadores de computadoras.²

En esta forma es puesta en duda la idea popular de que la automatización eliminará al obrero promedio que carece de educación, entrenamiento y calificación técnica.

Obstáculos para la organización

Además de la teoría de la automatización, aquellos que arguyen que el movimiento laboral ha disminuido en tamaño y que ahora se encuentra en una pendiente irreversible, dan como evidencia lo siguiente:

1) Los obreros en los grandes establecimientos industriales con la excepción de textiles, química y minas, en su mayoría se encuentran organizados.

2) Las industrias nuevas y en rápida expansión, como la electrónica, la química y del petróleo, contienen un alto grado de capital, es decir operan con un pequeña fuerza de trabajo compuesta más de técnicos, ingenieros y personal de investigación. Estos son pagados con salarios considerablemente más altos y son más difíciles de organizar que los obreros ordinarios.

3) Los obreros en pequeñas fábricas y talleres son también más difíciles de organizar, ayudar y mantener organizados debido a que están desparramados en vastas regiones y ubicados en millares de unidades separadas de producción.

4) Muchas de las más nuevas y modernas plantas industriales se encuentran en el Sur, o en comunidades y pequeños pueblos agrícolas, menos tolerantes para con los sindicatos.

² James R. Bright, "Automation and Wage Determination", en *Industrial relations: Challenges and responses*, op. cit., pp. 23-46.

5) En las industrias no manufactureras hay "barreras institucionales" a la organización: el menor tamaño de las unidades de comercio y servicio, la diferencia de perspectiva de empleados de oficina y profesionales y el hecho de que muchos de ellos son mujeres, y a menudo más difíciles de organizar.

6) Las leyes federales son menos favorables para la expansión de los sindicatos de lo que fueron en los días del Nuevo Trato y las llamadas leyes del derecho al trabajo en 19 estados son especialmente hostiles al sindicalismo.

Efectivamente, existen obstáculos como éstos para una organización ulterior. Los obstáculos siempre han existido pero uno los puede usar o bien como pretexto para no organizar o como estímulo para hacerlo más.

Los argumentos mencionados incluyen una suposición de que debido a que los obreros en las grandes plantas están mejor organizados, la mayor parte del trabajo de organizar obreros industriales ha sido hecho ya. Pero la mitad de los obreros en las manufacturas, 25 por ciento de los del transporte y comunicación, 29 por ciento de los de la construcción y 53 por ciento de los mineros se encuentran todavía sin sindicatos.³ Así pues, hay todavía mucho que hacer en la organización de los obreros industriales, para no hablar de los millones de trabajadores cuello-azul en ocupaciones de servicio y empleos del gobierno.

La mitología nos ha hecho creer que para los obreros en las grandes plantas industriales el sindicalismo era "natural" y que por tanto eran fácil de organizar. Esto no es cierto. A menudo los obreros en las grandes plantas estuvieron netamente divididos a lo largo de líneas raciales, de nacionalidad, lenguaje y religión. Frecuentemente una planta grande era una cacoforía de lenguas discordan-

³ Derek C. Bok y John. T. Dunlop. *op. cit.*, p. 44.

tes, con un grupo de obreros azuzados contra otro en la contracción y en el lugar de trabajo. Los obreros también temían represalias. Los pueblos industriales eran "pueblos de la compañía", poseídos y manejados por la compañía y las minas, molinos y fábricas estaban entrelazadas con espías Pinkerton. En muchos pueblos, era imposible realizar reuniones sindicales abiertas. Durante el esfuerzo de 1919 para organizar las industrias del acero, el alcalde de Duquesne, Pennsylvania, proclamó que "¡En Duquesne ni Jesucristo mismo podría hablar en favor de la AFL!" Con esas palabras, y ahí estaban los *sheriffs*, policía, tropas estatales y los tribunales para respaldarlo.⁴

Se necesitaron muchas décadas de lucha militante e incontables mártires y naturalmente innumerables derrotas descorazonadoras, más la importante victoria política representada por el Acta Wagner del Trabajo, antes que el sindicalismo industrial finalmente se impusiera. Los argumentos de los líderes de los sindicatos de oficios de que los obreros no calificados no podrían ser organizados debido a que les hacía falta la pericia en el trabajo que los obreros calificados tenían, la confianza de los blancos nativos del país o el orgullo natural y la solidaridad de los obreros calificados son los que ya se expusieron como impregnados de prejuicios.

Muchos obreros manuales, naturalmente, tienen un sentimiento más instintivo de clase que los cuellos-blancos o trabajadores profesionales. Esto surge de la naturaleza física de su trabajo, de su papel más directo en la producción de bienes materiales, a diferencia del trabajo de oficina, de su asociación cooperativa e íntima con grandes números de otros obreros en el proceso mismo del trabajo y de su lugar generalmente subordinado en la escala burguesa de valores sociales. Esto es válido también para obreros cuello-azul de unidades de producción más pequeñas aunque no siempre en el mismo grado.

⁴ William Z. Foster, *The great steel strike and its lessons*. B. W. Huebsch, N. Y., 1920, p. 62.

*La organización de las unidades
más pequeñas*

El argumento de que los obreros en las grandes plantas industriales son más fácilmente organizables que los de las plantas pequeñas no es necesariamente cierto. Una gran compañía tiene muchas más recursos con los cuales combatir el sindicalismo, en el caso de que así lo deseara. Fue más difícil organizar General Motors o Ford, por ejemplo, que los numerosos proveedores de partes de autos. Por lo general, la mayoría de las elecciones de la NLRB que fueron ganadas por sindicatos, están en unidades de menos de 100 empleados. En la década de 1963 a 1972, los sindicatos conquistaron el 58 por ciento de elecciones en centros de trabajo de menos de 100 empleados, pero el 48 por ciento de las celebradas en lugares de trabajo con más de 100 empleados.⁵

Históricamente, los primeros sindicatos locales fueron constituidos por obreros desparramados en docenas e incluso en cientos de pequeñas empresas. Esto también es cierto respecto al origen de casi todos los sindicatos de oficio. Los primeros obreros manufactureros organizados estaban en pequeños talleres de ropa, hechura de cigarros, imprentas, talleres de maquinaria, panaderías, zapateros y así por el estilo. Por tanto, el argumentar que los pequeños talleres y fábricas son un gran obstáculo para organizar, es encontrar una excusa para no hacer nada.

Daniel Bell subraya el pequeño tamaño de las unidades de servicio y comercio como obstáculos para su sindicalización. Sin embargo, señala al Distrito 65 de los Obreros de Distribución como "el mayor éxito" en la organización de dichas unidades a causa de los sindicatos locales amalgamados. En esta sede no nos preocupamos por la estructura de la organización, tan sólo por su posibilidad. Bell se

⁵ *A decade of organizing-an expanded look at NLRB elections* Departamento de sindicatos industriales, Sección de Investigación, de la AFL-CIO, Director Richard Prosten, agosto de 1973.

acerca al problema cuando observa que la burocracia es un factor mucho más grande en el fracaso por organizar. Los líderes sindicales han perdido su impulso y “ya no hay voluntad o capacidad para empezar campañas organizativas en gran escala”.⁶

El profesor Irving Bernstein informa de una pérdida similar de motivación social. Afirma que los representantes sindicales en el ramo de manufacturas y servicios le informaron que sus organizaciones podrían sindicalizar muchas pequeñas unidades más si lo desearan. “Sólo en parte la cuestión estriba en si tal tarea puede ser hecha; y más a menudo en si vale la pena, considerando el tiempo y el dinero contra una ganancia potencial. En años recientes el movimiento laboral parece que normalmente ha contestado en forma negativa”.⁷

El que la tarea de organizar «valga la pena» no puede ser medido en términos de dólares y centavos. El sindicalismo no es un negocio, si bien algunos funcionarios sindicales actúan como si lo fuera. Es un movimiento de obreros y como tal debe buscar incesantemente la expansión de la unidad y la fuerza organizativa de los trabajadores.

Naturalmente, donde los sindicatos son pequeños y débiles, con recursos limitados —y esto (los recursos limitados) puede ser algunas veces el caso también de los grandes sindicatos— la respuesta adecuada puede ser encontrada conjuntando recursos y uniendo esfuerzos organizativos. Los gastos necesarios no son tan grandes donde los sindicatos promueven la organización de base en lugar del tipo burocrático de arriba hacia abajo. Si un nuevo espíritu de cruzada animara al movimiento laboral, los obreros de los centros de trabajo ya organizados serían inspirados a tender la mano ayudando a organizar a los centros no organizados en las cercanías. La Confederación

⁶ Daniel Bell, *Labor and trade unionism, op. cit.*, p. 89.

⁷ Irving Bernstein, “The Growth of American Unions: 1945-60”, *Labor History*. primavera de 1961.

Italiana del Trabajo (CGIL) dirigida por la izquierda, alienta a los obreros de regiones industriales del norte a viajar a las regiones no organizadas del Sur para hablar con los trabajadores acerca de su ingreso al sindicato.⁸ Este método es usado también por el sindicato independiente de trabajadores electricistas United Electrical Workers (UE).

Durante la gran cruzada organizativa de mediados de la década de 1930, especialmente después de que se registraron los primeros éxitos, muchas de las tareas organizativas fueron realizadas por los mismos obreros. James Matles y James Higgins, en su libro *Ellos y Nosotros, Luchas de un Sindicato de Base*, describe la autorganización que se llevó al cabo en la construcción del UE. En el curso de 18 meses, de marzo de 1936 a septiembre de 1937, el sindicato en la planta de Schenectady creció de 650 a 8 000 miembros, "pero ni siquiera fue asignado a la campaña un solo organizador de tiempo completo por el sindicato UE Internacional".⁹ Esto es posible solamente cuando los obreros sienten que los sindicatos son algo por los que vale la pena luchar y además son alentados a actuar por sí mismos. Como dicen Matles y Higgins, "el secreto del éxito radica en el espíritu".

El mismo fenómeno ocurrió en Francia en el gran levantamiento obrero de mayo-junio de 1968. Durante la huelga general en la que participaron alrededor de diez millones de obreros, millones de obreros no organizados, muchos de ellos inmigrantes, abandonaron sus centros de trabajo para marchar hombro con hombro con los trabajadores sindicalizados. Y cerca de dos millones de obreros ingresaron a sindicatos por primera vez.

De la misma manera, la mayoría de los servicios sindi-

⁸ Entrevista con Silvia Boba, Departamento Internacional de la Confederación General Italiana del Trabajo, febrero de 1973.

⁹ James J. Matles y James Higgins, *Them and us -struggles of rank and file union*. Prentice-Hall, Englewood Cliffs, N. J., 1974, p. 71.

cales puede ser realizada sin la necesidad de un gran equipo burocrático, donde los sindicatos locales están estructurados y manejados democráticamente y donde los delegados y comités de fábrica son elegidos democráticamente y responden directamente ante los obreros.

Tampoco el argumento sobre los pequeños pueblos resiste un examen minucioso. Algunas localidades ciertamente son más difíciles de organizar que otras. Pero no hay regla que diga que una pequeña comunidad deba ser más difícil que una grande. Los Ángeles, la tercera ciudad más grande del país, tiene un *récord* relativamente pobre en organización sindical. En el mismo estado, comunidades mucho más pequeñas, como Fresno y Bakersfield, están mucho mejor organizadas. Las tres grandes regiones de crecimiento sindical en California —el sudeste, la región de Santa Bárbara-Ventura y el Valle de Sacramento— no incluyen a grandes ciudades.¹⁰ Y César Chávez ha mostrado que es posible organizar a los obreros agrícolas a pesar del inmenso terror utilizado por los patrones. El mismo hecho de que los cultivadores intentaron reemplazar a la militante United Farm Workers (Sindicato de obreros agrícolas), con el sindicalismo de “contratos vendidos” de los Teamsters, (Sindicato de Transportistas) es un tributo a los éxitos organizativos logrados por el liderazgo de César Chávez. Por lo tanto, el tamaño de una comunidad no es el principal factor determinante en la organización sindical.

*La organización de los empleados del
Gobierno y de los cuellos blancos*

La organización de trabajadores de oficina y de cuello blanco presenta problemas especiales. Con el número cada vez creciente de trabajadores de oficina que se convierten en meros apéndices de las máquinas, su antigua

¹⁰ Irving Bernstein, *op. cit.*

hostilidad hacia el sindicalismo va disminuyendo. La experiencia de la década pasada es prueba de que los trabajadores de servicios, profesionales del gobierno y de oficinas pueden ser organizados en grandes cantidades. Los sindicatos de la AFL-CIO que han crecido más rápido son los de empleados de gobierno y los de trabajadores de cuello blanco. La Federación Americana de Empleados del Gobierno creció de 70 000 en 1960 a 293 000 en 1972. El Sindicato de Empleados Estatales, del Condado y Municipales aumentó sus miembros de 235 000 en 1964 a 529 000 en 1972. El Sindicato de Maestros dirigió cientos de huelgas militantes al través del país y creció de 53 000 en 1963 a 248 000 en 1972. En diciembre de 1973, se formó un nuevo Sindicato Nacional de Hospitales y Centros de Salud con cerca de 80 000 miembros. Su generador, el sindicato Local 1199 de Nueva York, organizó cerca de 48 000 trabajadores de hospital en un periodo de cuatro años. El Sindicato de Empleados de Servicios también ha crecido rápidamente, de 320 000 en 1964 a 484 000 en 1972. En 1970, el porcentaje de trabajadores cuello blanco en los sindicatos de la AFL-CIO alcanzó el 16 por ciento. La proporción de mujeres miembros también aumentó, de 18.6 por ciento en 1962 a 21.7 por ciento en 1972, un aumento de 3.5 a 4.5 millones.¹¹

La organización del sur

Estos hechos muestran que no hay barreras insuperables para organizar donde hay voluntad y la unidad de esfuerzo para realizarlo. Esto es válido también para el principal de los retos: la organización del sur. Esta región es ahora la región del más rápido crecimiento industrial del país. Aunque todavía no es posible hablar de un «nuevo

¹¹ *Statistical abstract*, 1972, *op. cit.*, p. 241; también el Directorio Nacional de Sindicatos y Asociaciones de Empleados, 1973, Departamento del Trabajo, Washington, D. C., 1974.

sur», hay una amplia evidencia de que el viejo sur está cambiando rápidamente. Las recientes victorias laborales, aunque todavía modestas, indican que se está aproximando el tiempo para un asalto general al bastión fabril más grande del país.

La victoria de los obreros de las plantas Farah Manufacturing en Texas es de gran importancia. Esta huelga de trabajadores chicanos terriblemente explotados se prolongó cerca de dos años y finalmente fue ganada por los esfuerzos combinados de los huelguistas y un boicot nacional a los pantalones Farah. Esto probó que la militancia de los obreros, cuando es apoyada por una solidaridad laboral puede derrotar hasta los intentos más viciosos de rompimiento de huelga.

La victoria de los mineros en su acre lucha y larguísima batalla con la Duke Poser Corporation en Harlan, Kentucky, es también de suma importancia. Indica que los mineros, bajo su nueva dirección, están decididos a completar la organización sindical de toda su industria.

La United Electrical Workers también ganó una victoria impresionante en Tampa, Florida en una planta de la compañía Westinghouse. Esa planta de Tampa es relativamente nueva, fue establecida en 1968. Tiene una fuerza de trabajo normal de cerca de 400 hombres de los cuales el 15 por ciento son negros. La compañía echó mano de sus viejos trucos anticomunistas y racistas. Acusó al organizador de la UE de realizar "actividades comunistas" e intentó atemorizar a los obreros blancos diciéndoles que los negros "intentaban imponerse" y colocarse en "categorías de empleo para las que no estaban calificados".¹² La victoria del sindicato desbarató un plan maestro de la compañía para desarrollar una cadena de fábricas sin sindicatos en el sur. Incluso después de que el sindicato ganó, el FBI envió a un agente especial a trabajar en la planta, al lado de la compañía para romper el sindicato. Al

¹² *The Southern Patriot*, septiembre de 1973.

agente del FBI Joseph Burton, un residente de Tampa, se le dio un empleo en la planta, se le indicó que fuera un "superrevolucionario" y que actuara tanto como informador como provocador. Pero esta maniobra también falló pues los obreros se dieron cuenta de este ridículo ultraizquierdismo.¹³

Otra victoria tuvo lugar en Andrews, Carolina del Sur, en la fábrica Onieita Knitting Mills. Los 700 obreros ganaron un huelga de seis meses, un contrato y el reconocimiento del sindicato. La huelga fue un despliegue inspirado de unidad de negros y blancos. Como lo expresó un obrero blanco: "en lo que estribó realmente la diferencia fue que los negros estuvieron muy unidos y fuertes. Ellos llevaron adelante la huelga". Diez años antes, cuando la fábrica estaba constituida enteramente por blancos, una huelga de ocho meses fue rota. En esta ocasión con la dirección de los negros obreros se ganó. El líder de la huelga fue una mujer negra y una gran mayoría de los obreros eran mujeres.¹⁴

El sindicato textil también ganó una primera victoria en la fábrica de J. P. Stevens. Esto sucedió en Roanoke Rapids, Carolina del Norte. El sindicato Amalgamated Clothing Worker (obrerros de la ropa), además de la victoria de los obreros de Farah, también ganó elecciones en una fábrica de ropa y en una hilandería en Pascagoula, Mississippi. Asimismo se han registrado victorias en el sur, por parte de otros sindicatos.¹⁵

Las victorias en el ramo textil son importantes porque, con cerca de 700 000 obreros es la más grande industria en el sur. Los salarios son extremadamente bajo y una mayoría de obreros son mujeres, con un creciente porcentaje de negras. Las fábricas textiles están desparramadas en muchos pequeños pueblos en estados atrasados y políticamente conservadores. Carolina del Norte, uno de los peo-

¹³ Frank J. Donner, *UE News*, 24 de marzo de 1975.

¹⁴ *Southern Patriot*, septiembre de 1973.

¹⁵ *Southern Patriot*, noviembre de 1974.

res y más represivos estados antilaborales del país, tiene más de un cuarto de millón de obreros textiles. Por tanto lo que pasa en la industria textil, puede ser decisivo para todo el sur.

Por lo que se ha mencionado se puede ver que se está desarrollando la organización y con cierto grado de éxito. Pero esto no debe ser exagerado. Indica que puede realizarse, no necesariamente que será realizado. Por encima de todo, el movimiento laboral se encuentra todavía en el estancamiento. Las organizaciones formadas recientemente ni siquiera mantienen el ritmo con el crecimiento del tamaño de la fuerza de trabajo. En 1945, el 35 por ciento de la fuerza de trabajo no agrícola estaba organizada; para 1970, tan sólo el 27 por ciento lo estaba. En industrias como las de construcción y de imprenta, donde los sindicatos de oficios han operado durante muchas décadas, cada día más y más trabajo es hecho por mano de obra no sindicalizada. Así mismo, las condiciones económicas deprimidas junto con el creciente desempleo pueden minar los sindicatos en otras industrias.

Incluso ahí donde los sindicatos trabajan enérgicamente por organizar lo no organizado, solamente se rasca la mera superficie del problema. En el campo de la salud y los hospitales, por ejemplo, cerca de dos millones de obreros están empleados en instituciones privadas de salud y cerca de un millón en las públicas. Esto constituye un inmenso reto. Incluso si todo el movimiento laboral conjuntara a sus recursos no sería una cuestión fácil de lograr organizar a esta industria.

Lo que más tarde complica el asunto es que los sindicatos dedicados a organizar hospitales se encuentran en competencia unos con otros. De ahí que junto con los avances se duplica y se disipa un considerable esfuerzo, se desperdician recursos y a menudo los obreros se enajenan de todo tipo de sindicatos. Al final de 1973 se llevó al cabo una importante elección para comité de contratación en el Hospital General Henry Ford en Detroit. Los cerca de 2 000 empleados se convirtieron en el foco de

un cierto número de sindicatos que estaban determinados a conquistar el hospital para sí. Ninguno lo logró, vencieron los votos en pro de «no sindicato».

La reciente legislación federal que amplió a los trabajadores de hospital el derecho a organizarse alentó a más sindicatos a buscar cabezas de playa en esta industria. Por muchas razones el sindicato lógico al cual sumarse, para estos trabajadores es el Sindicato Nacional de Empleados de Hospital y Servicios de Salud. Se especializa en este campo y ha hecho un notable trabajo por la elevación de salarios y el nivel de vida de estos trabajadores tan fieramente explotados en Nueva York. Pero está siendo desafiado por el Sindicato de Empleados de Servicio, por el de Transportistas por el Laboreros y en unos cuantos lugares por el de Carpinteros e Ingenieros de Operación. En el campo de hospitales públicos, la Federación Americana de Empleados Estatales, de Condado y Municipales (AFSCME) es el líder. Pero dado que las instalaciones de salud públicas y privadas siempre se traslapan y la AFSCME organiza donde puede hospitales voluntarios (privados y no lucrativos), hay también choques entre este sindicato y los otros.

Naturalmente es bueno que muchos sindicatos quieran organizar. Pero es cuestionable que se pueda hacer un gran esfuerzo nacional para organizar a los trabajadores de hospital sin los esfuerzos unidos y concertados de un cierto número de sindicatos con el apoyo de un amplio sector del movimiento laboral.

La preparación de un nuevo levantamiento

La historia del trabajo demuestra que el crecimiento sindical se da a un ritmo modesto durante largos periodos de tiempo y luego en brotes violentos y a una escala masiva, a intervalos mucho más cortos. Los periodos de crecimiento más lento se ven influenciados por las condiciones

objetivas de los llamados tiempos normales, los periodos tormentosos de crecimiento, cuando se dan gigantescos saltos hacia adelante, están ligados a tiempos de un extenso y profundo desasosiego social. Generalmente dichos periodos han ocurrido en la cresta de una gran crisis económica y durante periodos de guerra, cuando la escasez de trabajo y la inflación agujijonean los esfuerzos por organizar.

No hay barreras artificiales que separen los largos periodos a lento paso de tortuga de los más cortos de velocidad de carrera a campo traviesa. Se afectan mutuamente. Lo que es decisivo en cada periodo es el nivel de organización y conciencia entre los obreros y en particular, la calidad de la dirección.

Generalmente se supone que en los "tiempos buenos" y normales, cuando el promedio de empleo es relativamente alto, los sindicatos crecerán, si no de una manera espectacular, al menos en forma sostenida. Pero en la década de 1920 no sucedió así. A pesar de la llamada prosperidad permanente de esa época, el movimiento laboral perdió cerca del 30 por ciento de sus miembros. Así mismo no se dio ningún crecimiento durante la década de 1950 y 1960, a pesar de dos guerras —Corea y Vietnam— y de la inflación en constante aumento. El tamaño numérico del movimiento obrero aumentó algo, pero su proporción dentro de la fuerza de trabajo decayó.

Incluso durante el gran despertar de mediados de la década de 1930, cuando los obreros se lanzaron al sindicalismo, no había ninguna garantía automática de organización permanente de las industrias de producción en masa. En periodos anteriores, también ha habido inmensas oportunidades para hacer lo que finalmente se hizo en la década de 1930, pero los intentos fallaron. En 1918 y 1919 los obreros industriales estaban maduros para la organización. Pero a pesar de los grandes éxitos de William Z. Foster y otros militantes sindicalistas asociados a él, la brecha abierta en las empacadoras y la industria del acero fue de corta vida. La burocracia de la AFL era demasiado

venal y el movimiento laboral demasiado discordante para obtener éxito permanente.

La calidad del liderazgo es de una importancia decisiva. Lo que constituyó la diferencia en la década de 1930 no fue tan sólo la mayor profundidad de la crisis económica y social sino el trabajo preparatorio antes de que las condiciones para el surgimiento hubieran madurado completamente. Los comunistas y otros militantes de izquierda, lenta pero metódicamente empezaron a organizar. Sabían que no existe fábrica o comunidad de obreros completamente desprovista de organización. Siempre hay agrupamientos de obreros, formales o informales, alrededor de temas sociales, culturales, de nacionalidad, raciales, religiosos y políticos. A veces éstos se pueden convertir en núcleos para el cambio, pero algo tiene que ocurrir antes para que esto sea posible. Este "algo", puede ser un nuevo elemento irritante dentro de la fábrica o industria, o la llegada de un elemento "de fuera" que actúa como catalizador. Pero esto se logra mejor —y a escala de masas cubre más de un grupo o fábrica— cuando los obreros adquieren la sensación de que algo grande se está integrando, de que hay una oportunidad de hacer un cambio en su manera de vida y de que ha llegado el tiempo del sindicalismo y de la acción en su apogeo.

Dicho estado de ánimo psicológico puede lograrse tan sólo si en realidad algo grande, algo real y tangible está sucediendo. Esto requiere un esfuerzo organizativo tan unido, tan osado y arrollador en su atracción y ejecución, tan productivo de resultados inmediatos que la gran masa de obreros se vea atrapada en su espíritu y a su vez lo lleve aún más adelante.

Esta fue una lección importante de la gran campaña del acero en 1919. El plan de Foster llamó a realizar una campaña torbellino. Se habían necesitado tan sólo nueve semanas para organizar la industria de las empacadoras de carne. Foster creía que una vez que los obreros advirtieran que el movimiento sindical significaba negocio, los obreros del acero podrían ser organizados incluso en me-

nos tiempo. El plan incluía “grandes reuniones de masas, notables oradores, bandas de música, desfiles, planas de anuncios en los periódicos, etc. . . para poner en movimiento a las masas”.¹⁶

La organización de la cruzada de la cio en la década de 1930 estuvo basada en parte en las experiencias de 1919, sobre todo en la necesidad de un gran esfuerzo que capturara la imaginación de los obreros, combatiera sus temores y dudas y creara algo así como la sicología de una pandilla. Un factor favorable fue el cambio de clima político de la época. La derrota de Herbert Hoover en 1932 y la elección de Franklin D. Roosevelt con su promesa de un nuevo trato para el “hombre olvidado”, dio a los obreros la sensación de que el gobierno federal estaba más de “su parte”. La aprobación del Acta Wagner del Trabajo en 1935, dio un nuevo gran impulso al esfuerzo organizativo, que en un cierto número de industrias había recorrido ya medio camino. Esto tuvo mucho que ver con el impulso sindicalizador que siguió.

En esto llevan un gran crédito los que prepararon el camino. Con su ejemplo probaron que la organización era posible y con su práctica ayudaron a lograr la unidad necesaria. Mientras que los comunistas fueron los pioneros en este esfuerzo, también se debe dar crédito a otras fuerzas progresistas y de izquierda y a líderes sindicales más conservadores, como Lewis, Murray e Hillman, quienes por un breve momento histórico, cuando menos, respondieron al estado de ánimo militante de los obreros y cabalgaron sobre la marea de la historia.

Actualmente, otro despertar laboral está en proceso. Vivimos en un período de una intensa inquietud social. La depresión y la inflación coexisten, medrando ambas en los niveles de vida de los trabajadores. En una época como ésta, los sacudimientos laborales pueden ser impulsados por

¹⁶ William Z. Foster, *American trade unionism*. International Publishers, N. Y., 1947, p. 36.

una multiplicidad de causas. La gran huelga general francesa de mayo-junio de 1968 fue el producto de acumulados agravios económicos, sociales y políticos.

A su vez, la lenta, tediosa organización de una unidad de trabajo, todavía es decisiva en la preparación del camino para una ofensiva de organización masiva algo más tarde. Pero esto requiere tácticas que prevean y preparen la tormenta que se avecina. La lucha por la unidad asume gran importancia. Todo sindicato conciente de la necesidad de organizarse no puede sentarse y esperar sino que debe empujar adelante con sus propias fuerzas. Al mismo tiempo se debe reconocer que un avance masivo solo se puede lograr con los esfuerzos conjuntos, primero de unos cuantos y después de la mayor parte posible del movimiento obrero.

Si se va a organizar la industria de la impresión, por ejemplo, sólo podrá lograrse con los esfuerzos unidos de los sindicatos actuales de oficios en la industria. Si ellos no lo hacen, cada uno pagará un precio más amargo. Lo mismo es cierto para otras industrias. Y sin el gran esfuerzo unido de muchos sindicatos es imposible la organización del sur.

El reto del sur

Poco tiempo después de la Segunda Guerra Mundial, el Comité Ejecutivo de la CIO lanzó una campaña para organizar el sur. A pesar de las grandes sumas colectadas con este propósito, resultó abortivo. Más tarde cuando la CIO y la AFL se unieron, se volvió a hablar acerca de la organización del sur. Una vez más sin resultados tangibles.

Cuando la CIO comenzó su breve campaña en el sur, supuso, erróneamente, que una fuerte posición anticomunista ayudaría con los obreros del sur, más conservadores.¹⁷ Los sindicatos también trataron de evitar el tema de la unidad de obreros blancos y negros, creyendo que esto tam-

¹⁷ James J. Mantles y James Higgins, *American trade unionism*. International Publishers, N. ., 1974, p. 36.

bién los ayudaría. Lo contrario es lo cierto: el sur no puede ser organizado con concesiones al racismo y a la reacción política.

Ni tampoco puede ser organizado por burócratas. Solo podrá lograrse gracias a un profundo esfuerzo en el que los obreros mismos se comprometan enteramente. Al discutir las experiencias de la CIO en la década de 1930, el sociólogo Seymour M. Lipset advierte que "Los hombres que están listos para arriesgarse deben ser motivados por algo más que el deseo de un mayor salario o ganar una mejor posición de cuello blanco". John L. Lewis, señala que "se vió forzado a emplear a comunistas muy jóvenes como organizadores para la CIO cuando empezó, porque estaban dispuestos a asumir los riesgos a cambio de un salario bajo. Dos de los tres mayores sindicatos de la CIO —el UAW y el United Electrical Workers (Sindicato de trabajadores electricistas)— así como los más pequeños fueron organizados en gran parte por comunistas o izquierdistas democráticos."¹⁸

La tarea de organizar en muchas áreas del sur es todavía una cuestión riesgosa para los organizadores y todavía más para los obreros involucrados. No puede ser realizada por "funcionarios" sindicales con altos salarios y cuentas de gastos. Sólo puede realizarse con gente motivada por los ideales de la solidaridad de la clase proletaria y el sindicalismo militante y de clase.

El que el sur sea organizado depende en gran parte de la situación dentro del movimiento laboral. Hay estancamiento en la organización sindical porque hay estancamiento en la dirección sindical.

¹⁸ Seymour M. Lipset, "The Political Process in Trade Unions a theoretical statement", en *Labor and trade unionism, op cit.*, p. 232.

TERCERA PARTE

15. EL PROCESO DE CAMBIO

No importa cuan dictatorial pueda ser un régimen sindical, aunque sea mínimamente debe responder a la presión de la base. Cuando la dirección sindical arrogantemente voltea la espalda, la protesta crece, los estratos más bajos de la organización se desentienden y tarde o temprano aparecen grietas en lo que parecía una sólida falange de liderazgo. Si la exigencia de cambio es bloqueada indefinidamente, y si se usan medidas administrativas y expulsiones para restaurar la cuarteada autoridad, los obreros comienzan a usar su poder económico contra la dirección sindical y se hacen probables las separaciones masivas del sindicato. Este es un tema repetido muchas veces en la historia del movimiento laboral norteamericano.

La dirección antidemocrática debe estar entrelazada con dolo considerable y duplicidad. Los funcionarios deben saber qué tan lejos pueden ir; cuándo “conceder” un poco. Los patrones también entienden esto. Cuando los líderes sindicales son acusados de estar en connivencia con la patronal, la compañía se quitará del camino para salvar el “honor” de sus contrapartes. A. H. Raskin del *New York Times* ha notado que “algunos acuerdos excelentes cubren a la base en abierta rebelión contra sus funcionarios. En efecto, entre más signos haya de que un sindicato fa-

vorecido se encuentra en dificultades, mejor contrato se siente obligado a dar el patrón".¹

Lo solícitas que las compañías pueden ser hacia el bienestar de los líderes sindicales que son amigables con ellas es ilustrado por un incidente en la industria del acero. En el otoño de 1973 apareció un anuncio pagado por la *U. S. Steel* en *Business Week*, *Wall Street Journal*, *U. S. News and World Report* y *Time*. La cabeza decía: "por invitación de la *United States Steel*. . . I. W. Abel explica la forma en que América puede hacerse más productiva".² Más tarde el anuncio fue reproducido como *poster* y colocado en los pizarrones de las plantas. J. Bruce Johnston, vicepresidente de la *U. S. Steel*, se molestó tanto por esto que escribió un memorandum especial con fecha de octubre 15 de 1973:

Durante una visita a los talleres del Distrito de Homestead el viernes por la mañana me di cuenta de que en los pizarrones de avisos de la fábrica se encontraba en lugar prominente una copia del anuncio de I. W. Abel sobre productividad. Durante nuestras discusiones con la gente de publicidad y mercadotecnia pienso que quedó muy claro que este *poster*, en particular, no sería utilizado en nuestras plantas. Hemos temido la sobreexposición de I. W. Abel en toda esta cuestión de la productividad ENA y hemos reconocido el riesgo de contribuir a su oposición política gracias a la demasiada identidad con nosotros.³

Mr. Johnston se refería al llamado *Experimental National Agreement* (ENA) (Acuerdo Nacional Experimental) firmado por Abel que entregaba el derecho de huelga

¹ Discursos ante la Conferencia Nacional del Consejo Industrial, enero de 1958.

² *Labor Today*, febrero de 1974.

³ *Daily World*, 4 de diciembre de 1973.

de los obreros. No es de extrañarse pues que la U. S. Steel Corporation estuviera preocupada por "contribuir a su oposición política".

Un escritor en cuestiones laborales dice que cuando un ejecutivo de alguna compañía es amigable con los líderes sindicales con los que trata no quiere que estos "aparezcan como tontos" a los ojos de los obreros. Cuando está listo para hacer algunas concesiones, llama a los líderes sindicales y les dice lo que está dispuesto a hacer y sugiere "que 'exijan' esas cosas... en forma tal que puedan llevarse la mayoría del crédito de los obreros por esas conquistas". Después de todo, razona, "Nadie por debajo de mí en la compañía tiene el poder de correrme. Yo les digo lo que hay que hacer. No ellos a mí. Pero estos amigos del sindicato pueden ser corridos si yo no propicio que luzcan bien".⁴

Esta preocupación amorosa tiene que ser ganada. Ocurre cuando la compañía teme que las cosas se le salgan de control, que sus "amigos" sindicales pueden perder control. El conceder un poco bajo estas circunstancias ahorra el tener que dar mucho más si se dan cambios en la dirección sindical y algún grupo más enfocado hacia la lucha de clases toma el poder en el sindicato.

A veces esto crea una situación compleja y a menudo paradójica. Para probar su militancia, una dirección sindical, amenazada, puede incluso decidir, con el conocimiento de los patrones, proponer una acción de huelga para "bajar el vapor" de los obreros. A veces las direcciones sindicales tienen que entrar en conflicto con la patronal, quiéranlo o no. Por más que estén entregadas a las compañías, dichas direcciones todavía tienen intereses burocráticos propios que proteger. Donde las elecciones sindicales son manipuladas, los funcionarios necesitan además un grado de estabilidad en el descontento sindical para mantener la disciplina en el trabajo. Si el descontento y la

⁴ Sanford Cohen, *Labor in the US*, C. E. Merrill Books, Columbus, Ohio, 1960, pp. 449-50.

rivalidad trascienden al lugar de producción, las compañías pueden llegar a derrocar líderes incapaces de garantizarles producción ininterrumpida y el mantenimiento del orden en su propia casa.

La base entre los estibadores

La dirección de la Internacional Longshore Association (Asociación Internacional de Estibadores) es de lo más corrupto que se pueda encontrar. Pero debido a que es “un sindicato (léase dirección sindical) aterrorizado por la base” —de acuerdo al *New York Times* de enero 18 de 1965— y porque no se puede quedar muy atrás de los logros conquistados por los estibadores de la Costa Oeste, a menudo se ve empujado a escuchar la presión masiva de la base.

Esto fue confirmado una vez más en 1968. La organización de base de los estibadores en el puerto de Nueva York se enteró que Tomy Gleason, el presidente del sindicato, estaba planeando regresar a los dueños de barcos millones de dólares acumulados en un “fondo de regalías” para mejorar los efectos perturbadores de la utilización de *containers* sobre el empleo y los ingresos de los trabajadores. La hoja mimeografiada *Dockers News*, preguntaba: “¿Dónde está el dinero de los *containers*?”. Advertía que “está en proceso un gran robo” y expresaba extrañeza de que “Gleason quiere devolver el dinero a los propietarios”.⁵

Sus sospechas se confirmaron, y el *Dockers News* apareció otra vez con un llamado a la acción de base:

¡Nosotros, estibadores que nos rompemos las nalgas trepando a esos *containers*, encimados de a dos o tres en el muelle, y que nos arriesgamos cuando resbalan, queremos el dinero ahora! ¡¡¡Hemos esperado, hemos escuchado... estamos hasta el gorro!!! AHORA MR. GLEASON, SE LO DECIMOS CLARAMENTE...

⁵ *New York Times*, 2 de octubre de 1968.

QUEREMOS ESE DINERO DE LOS CONTAINERS AHORA!!! LO QUEREMOS COMO UN BONO DE NAVIDAD!!!

“Y como muestra de que hablamos en serio estamos llamando a la base de los estibadores a QUEDARSE EN CASA EL JUEVES, OCTUBRE 31 DE 1968... Es tiempo de ir a la huelga por nosotros mismos.”⁶

Al día siguiente, “para sorpresa de muchos”, el paro de la base se llevó al cabo. Gleason observó impasible: “Regresarán mañana”. Como respuesta, la huelga cerró el puerto de Nueva York durante cinco días. Y fue también en violación de una prescripción Taft-Hartley de 80 días contra huelgas.⁷

Temerosos del estado de ánimo de los obreros, los dueños de barcos y los altos líderes sindicales intentaron evitar las negociaciones en presencia de 125 miembros del Comité de Escala de Salarios, compuesto por representantes locales y distritales. Se hicieron intentos para que el árbitro del gobierno conviniera en una sesión de negociaciones especiales en Washington para escapar de lo que fue llamado «escena del alboroto». “Lo más importante, quizás, era que Gleason tenía poca maniobrabilidad dentro de su propia organización, buscaba desesperadamente un camino para salir del hoyo pero no se encontraba en situación de presentar opciones”.⁸ El resultado fue que los estibadores obtuvieron una considerable porción del “fondo de regalías”, así como otras concesiones.

Este movimiento de base produjo considerable influencia, incluso cuando fracasara en ganar puestos de elección. Pues si no hubiera existido, estarían mucho peor los contratos y las condiciones.

⁶ Vernon H. Jensen, *op. cit.*, p. 387.

⁷ *Ibid.*, p. 391; también *New York Times*, 6 de noviembre de 1968.

⁸ Vernon H. Jensen, *ibid.*, pp. 395, 400,

El problema de cambiar las direcciones sindicales es complicado. Los obreros no juzgan a sus sindicatos desde un punto de vista abstracto y moral. Su principal criterio es lograr protección contra los patrones. En la medida en que la reciben se muestran dispuestos a pasar por alto el aspecto de los negocios sindicales. A los obreros puede no gustarles el hecho de que algunos líderes vivan como miembros de la clase alta, pero si esto se ve acompañado por firmes ventajas para ellos, también están dispuestos a cerrar sus ojos a dicha corrupción.

En la elección del UMWA que sacó a la banda de Boyle, muchos de los obreros retirados votaron por Boyle. Esto no implicaba su aprobación de la forma en que Boyle manejaba las finanzas sindicales, su nepotismo o sus contratos vendidos. Lo que los motivaba eran sus pensiones. Pues cuando Boyle tomó el lugar de Lewis en el comité de los fondos de bienestar, una de las primeras cosas que hizo fue promover un aumento en las pensiones de 115 dólares a 150 por mes. Esto obtuvo la aprobación de los 70 000 pensionados retirados, que estaban listos para votar por él.

Una situación semejante existía en el National Maritime Union. Muchos marineros que no aprobaban el estilo de dirección de Joseph Curran, sin embargo votaron por él. La propaganda de Curran les llevó a creer que sus pensiones se verían en peligro si ponían en la dirección a hombres que no tuvieran experiencia en tan intrincados asuntos financieros. Más de un cuarto de los ingresos de los marineros estaba yendo directamente a un fondo sindical no protegido por la ley. Los obreros estaban "doblemente dudosos", explicaba un miembro de la NMU, "en votar por lo que no les era familiar".⁹

En los Teamsters, también, los choferes de carretera no olvidaron las ventajas conquistadas bajo la dirección de Hoffa. En sus mentes se quedaron más grabadas que el

⁹ Henry Spira, "Rule and Ruin in the NMU", en *Autocracy and insurgency in organized labor*, op. cit., p. 67.

supuesto uso de fondos sindicales para aventuras privadas de inversión.

Algunos reprochan a los obreros esta preocupación por sí mismos. Pero los trabajadores se ven impulsados a ser prácticos. Quieren estar seguros de que lo poco que tienen no será puesto en peligro. En una conversación entre el Alcalde Carl Stokes, de Cleveland y César Chávez, el primero se quejaba de que los liberales “enarbolaban continuamente los principios pero no hacían nada”. A lo que replicó Chávez que “los liberales raramente eran de tanta ayuda para los pobres como los políticos locales de viejo estilo que eran corruptos y no les importaba quien lo supiera pero que trabajan duro en favor de los pobres debido a que gracias a ellos son elegidos”.¹⁰

En cierto grado esto también es válido para los líderes sindicales. Tan corruptos y cooptados como lo son muchos de ellos, se ven empujados a hacer cosas para sus miembros si quieren seguir en el puesto. Un funcionario sindical hacía notar. “No hay nada que viaje más rápido que las noticias de una ventaja importante conquistada por los obreros en alguna parte”. Toda dirección sindical se encuentra bajo cierta presión para no quedarse demasiado atrás.

Esto complica el problema de echar fuera a una dirección reaccionaria. Los obreros no siguen promesas de “pastel en el cielo”. La mayoría de los obreros organizados creen que tienen algo que perder. Esto no es comprendido por los liberales de clase media y los ultra-izquierdistas que tienden a sermonear a los obreros.

Una dificultad ulterior es que la gran mayoría de obreros en este país no tienen conciencia ni de clase ni socialista. Tienen una reacción instintiva de clase en los aspectos económicos del trabajo pero a menudo ven esto desde el estrecho punto de vista del oficio, ocupación o industria, en lugar del de la clase asalariada en su conjunto. Por tanto, y en forma inevitable, lo que consideran que son

¹⁰ Peter Mattiessen, *op. cit.*, p. 280.

sus intereses a menudo se convierte a largo plazo en un instrumento para su derrota.

La década de 1960 marcó el principio de un período de una nueva inquietud laboral. Esta era algo más que la inquietud usual y normal de las injusticias en el trabajo. Se desplegó, implicando a un creciente número y encontró expresión en formas concertadas de acción. Los miembros de sindicatos rechazaban contratos con creciente frecuencia. Aumentaron radicalmente las huelgas locas. Los paros dentro de los términos de un convenio sumaron más del tercio de todas las huelgas. Llegaron al 22 por ciento de todas las huelgas en 1960 y el 36 por ciento en 1966.¹¹

El descontento se vio acicateado a menudo por cambios tecnológicos que efectuaban las asignaciones de trabajo y las condiciones de seguridad, o a veces tan sólo la amenaza o el miedo de dicho cambio. De acuerdo con Willard Wirtz, Secretario del Trabajo, a principios de la década de 1960 la competencia creciente había "empujado a los patrones a economías en la mano de obra que previamente no se consideraban necesarias."¹² Como consecuencia, los conflictos laborales aumentaron y los contratos a largo plazo vigentes exacerbaron aún más el disgusto.

La inflación creciente fue también un importante factor que inducía al desasosiego y nuevas categorías de empleados se vieron empujados a buscar protección por primera vez en el sindicalismo. Maestros, trabajadores sanitarios y de hospital estaban ahora probando su fibra de lucha en turnos de guardia. Un cierto número de asociaciones que previamente miraban con desagrado al sindicalismo comenzaron a actuar cada vez más como sindicatos, removiendo de sus estatutos, en forma demostrativa, las cláusulas anti-huelga. Finalmente, después de mucho, los trabajadores agrícolas chicanos de la Costa Oeste estaban construyendo su propio sindicato. Una red de reuniones de

¹¹ Jack Barbash, en *Trade union government and collective bargaining, op. cit.*, p. 41.

¹² *Ibid.*, p. 52.

negros envolvía al movimiento obrero. Un nuevo aliento de jóvenes obreros, muchos de ellos negros y latinos, ingresó a la industria por primera vez, trayendo consigo diferentes percepciones generacionales y un cierto espíritu de revuelta. En el trasfondo estaba el trauma de la guerra de Vietnam y el de "las rebeliones de los ghettos" en casa, que se levantaba antes que millones de preguntas perturbadoras acerca de la naturaleza de la sociedad norteamericana.

La inquietud estaba destinada a afectar el movimiento laboral. Antes de que terminara la década, cierto número de sindicatos importantes tomó posesión contra la Guerra en Vietnam y se unieron al movimiento por la paz. En una sucesión de sindicatos incluyendo a los del Acero, IUE, de Empleados Estatales, Municipales y de Condado, Textiles, Maquinaria, Hule y más tarde los Mineros, las erupciones dislocaron a las viejas y arraigadas direcciones sindicales. En cada caso esto fue precedido por una división en las altas esferas, con el grupo disidente que presentaba una lista de candidatos en oposición a la lista oficial. Solamente en el Sindicato de Mineros se dio un claro desalojo en 1972, con la lista de candidatos de base ganando los más importantes puestos sindicales.

Asimismo se sintieron consecuencias en otros sindicatos. Fueron desafiados altos funcionarios en la National Maritime Union, en el de Empleados de comercio, Trabajadores Postales, Empleados del gobierno y otros. En la Federación de Empleados del Gobierno, a pesar de la oposición del presidente del sindicato, la cláusula anti-huelga fue quitada del estatuto del sindicato por la aprobación de la aplastante mayoría. En la Ciudad de Nueva York, la Hermandad Internacional de Pintores, echó fuera a una maquinaria de consejo de distrito, corrupta y largamente aferrada al puesto. Los viejos líderes, bajo la mira en gran número de sindicatos, sabiamente prefirieron descender. Y aun en otras instancias, los estatutos sindicales fueron modificados para empujar a los líderes a retirarse a cierta edad. En medio de esta atmósfera general de inquietud,

Walter Reuther sacó a UAW fuera de la AFL-CIO y junto con Frank Fitzsimmons integró la Alianza por la Acción Laboral, de corta duración.

Un chubasco, todavía no una tormenta

Si bien el descontento estaba extendido, no igualó en intensidad o dimensión a los anteriores despertares laborales. Fue un chubasco, todavía no una tormenta, mera indicación del agudizamiento de las relaciones de clase, de los nubarrones de tempestad laboral que se estaba conjuntando pero que todavía no llegaba.

Un historiador se refirió a los cambios en el movimiento laboral como más semejantes al cambio de la guardia de palacio que a una revolución. Señala que pocas de las oposiciones se basaban ellas mismas en diferencias programáticas. Sus llamamientos eran de un radio más estrecho. A este respecto, cree que las insurgencias difirieron grandemente de las del pasado y “de ninguna manera se parecen a las reivindicaciones radicales de la década de 1920”.¹³

Esta observación no está totalmente desprovista de validez, aunque necesita alguna calificación. Amortiguado, como a menudo lo estuvo, sin embargo, el tema de la lucha de clases contra la armonía de clases estuvo implicado en todos los conflictos sindicales. La lucha entre Abel y Mc Donald por la presidencia del poderoso sindicato del acero es un caso típico. Es particularmente ilustrativo, precisamente debido al subsiguiente papel de Abel como vocero principal en pro de la colusión de clase. Sin embargo, cuando pedía a los obreros del acero la destitución de Mc Donald, adoptó una posición muy diferente.

La propaganda de Abel iba en contra del “sindicalismo de traje y corbata” y de “la confianza mutua entre empresa y sindicato”. Su llamamiento básico decaraba: “El

¹³ Phillip Taft, “Rank and File Unrest in Historic Perspective”, en *Trade union government . . .*, *ibid.*, p. 101.

equipo Abel-Burke-Molony está por la «Unión sindical», no por la «confianza mutua entre empresa y sindicato». El sindicato no puede servir a dos patrones —las empresas bien pueden cuidarse solas— “¡la dirección del sindicato debe satisfacer los intereses de los miembros!”

En otro volante, durante la campaña de elecciones, Abel prometía “restaurar el control de la base sobre la política principal”. Reconocía la importancia de los acuerdos locales y que “muy a menudo, lo que parece una victoria en negociaciones nacionales se pierde en sus aplicaciones locales”. Afirmaba que el sistema de delegados no daría a la patronal “oportunidad para hacer mal cálculos sobre el verdadero temple de la base”.

No había doblez en este lenguaje: llamaba directamente a los sentimientos de clase de los trabajadores del acero. El hecho de que Abel pronto olvidada sus palabras no disminuye el significado del tipo de campaña que se sintió empujado a conducir. La traición cínica de las promesas electorales dice mucho acerca de Abel, pero el tipo de afirmaciones que hizo dice mucho acerca del estado de ánimo de los obreros del acero cuyos votos estaba solicitando.

El tema básico del descontento de la base surgió, como en el pasado, del fracaso de las direcciones sindicales en defender agresivamente los intereses de los obreros. Si bien «las revueltas» giraban a menudo sobre temas de la democracia sindical, no pueden ser separadas de los de la dirección militante. Cuando los obreros están relativamente contentos con la manera en que su sindicato lucha por ellos, el tema de la democracia sindical se convierte, por un tiempo, en secundario. Pero cuando están descontentos con los líderes reaccionarios que no hacen nada, y se dan cuenta que el propósito del control antidemocrático es impedirles que cambien política y dirección, el tema de la democracia emerge como el tema central.

Sin embargo es verdad que las insurgencias laborales de la década de 1960 carecían de algunas de las cualidades radicales de las de tiempos anteriores. Las huelgas

ya no eran simples, directas y crudas confrontaciones capital/trabajo, sin dar ni pedir cuartel. El reconocimiento sindical y la negociación colectiva ablandaron las relaciones entre patrones y obreros. Los tiempos también eran bastante mejores, comparados con el pasado, al menos para los obreros organizados. Y el primer chorro de riqueza de la guerra de Indochina le dio apariencias engañosamente saludables a la economía.

Algunos de los temas que provocaban descontento se habían vuelto menos dóciles a las tácticas pura y simplemente sindicales. Los problemas de inflación, automatización, impuestos, racismo, reclutamiento militar, para tomar algunos ejemplos, requerían acción laboral unificada y un programa social más avanzado en el que estuvieran íntimamente ligadas la acción económica y política. A su vez, esto necesitaba una conceptualización más clara del sistema social en que vivimos, de la naturaleza de sus crisis y el estar listo para proyectar soluciones más radicales para enfrentarse a la época. Carente de esto, la inquietud de la década de 1960 no podía completar más de lo que hizo. Removió la situación en buen número de sindicatos y reemplazó a muchos altos líderes pero no pudo garantizar un cambio básico de dirección.

Los efectos continuados del anticomunismo

La masiva sangría de la guerra fría tuvo un efecto devastador sobre el movimiento laboral. La purga anticomunista dejó al sindicalismo como un débil y anémico gigante privado de esa sustancia indispensable que proporcionaba perspectiva de clase y voluntad de lucha. La historia del movimiento obrero indica que dondequiera que se abrieron nuevas brechas, éstas fueron concebidas, inspiradas y dirigidas por obreros con conciencia socialista y de clase. En la década de 1920, también, cuando se impuso el anticomunismo y el antiradicalismo, el estanca-

miento y el adormecimiento fueron las consecuencias. Cuando la gran visión y militancia de la izquierda, sobre todo de los comunistas, entró en escena en la década de 1930, el movimiento laboral realizó sus más grandes avances.

No ha transcurrido el tiempo suficiente después de la década de 1960 para hacer un recuento. La atmósfera estaba empezando a cambiar, pero lenta y vacilantemente. Es dudoso que los avances que se hicieron hubieran ocurrido si el anticomunismo no se hubiera desgastado bastante. Se hizo más difícil desbaratar la oposición sindical pintándola de rojo. Para 1972, cuando Tony Boyle acusó a Arnold Miller de recibir ayuda del diario comunista *Daily World*, esto ya no intimidó a los mineros del carbón.

Todavía persisten los efectos a largo plazo del anticomunismo. Los comunistas ya no son enviados a prisión cuando controlan un sindicato. Esa ley fue finalmente declarada anticonstitucional, después de que el daño había sido hecho y la Suprema Corte supuso que la "amenaza" del comunismo ya no era tan grande. Pero todavía siguen en pie las providencias anticomunistas en los estatutos sindicales.

La política de George Meany sigue estando motivada por su incontrollable odio al socialismo y a todos los países socialistas. Incluso cuando importantes sectores del capital buscan un mayor comercio con los países socialistas, y cuando esto podría significar más empleos para los obreros norteamericanos, Meany sigue tercamente opuesto. Se comporta como si aprobara incluso la guerra atómica, tan intensa e irrazonable es su hostilidad hacia la Unión Soviética.

El anticomunismo, aunque no dé este tipo virulento, campea en otros sectores del movimiento laboral, a menudo donde los líderes sindicales conocen más, pero todavía se sienten intimidados por el tema. Esto puede ser observado por lo que trascendió en la convención sindical más importante y más democrática tenida en décadas, la del

UMWA, que siguió a la victoria de las listas de base. Celebrada durante dos semanas en diciembre de 1973, en Pittsburgh y no en algún balneario de moda, la convención discutió y debatió cuestiones total y abiertamente en una atmósfera desprovista de manipulación o intimidación. Los estatutos del sindicato fueron analizados artículo por artículo y transformados en un documento refrescantemente democrático, en muchas maneras ejemplo para otros sindicatos.

Sólo hay una gran excepción: la cláusula excluyendo a los comunistas fue mantenida sin cambio alguno de la antigua versión. Sorpresivamente ni un solo delegado se levantó para hablar a favor o en contra de esta cláusula, como si la convención se sintiera embarazada en tratar la cuestión. Incluso esta gran e histórica convención no pudo sacudirse los efectos estupidizadores de la guerra fría y la influencia de aquellos que tratan de erradicar los ideales del socialismo de los obreros norteamericanos.

No se puede alegar con éxito que no es el socialismo el que se trata de erradicar sino el comunismo. Los líderes sindicales que alguna vez hablaron a favor del socialismo ya no lo hacen. Pueden decir que todavía creen que el socialismo es la única solución básica para la crisis del capitalismo, pero raramente lo dicen dentro del movimiento laboral. En un clima en el que toda idea progresista y radical es etiquetada como «comunista» por una burocracia sindical más procapitalista que muchos capitalistas, hablar de socialismo es considerado una blasfemia. En un tiempo en que el capitalismo está siendo desafiado y el socialismo está siendo considerado por un creciente número de gente fuera del movimiento obrero organizado, el socialismo es todavía un tema prohibido dentro del movimiento laboral. Aquellos dentro del movimiento sindical que creen en el socialismo callan sus opiniones. Esto es lo que ha logrado el anticomunismo.

Son evidentes algunos cambios recientes. Unos cuantos líderes se han declarado públicamente asociados con el

Comité Organizador Socialista de Michael Harrington.* Pero a menos de que se sumen a la lucha por acabar el anticomunismo en el movimiento sindical, fracasarán en hacer del socialismo un tema legítimo para la discusión y la acción. Mientras que cada vez es menos posible llevar adelante una cruzada anticomunista en nombre de la "libre empresa" cada vez más desacreditada, irónicamente hay algunos que quisieran revivir el anticomunismo de los Meanys y Shankers. Los que tratan de ganar apoyo para el socialismo "probando" su anticomunismo, se encontrarán a sí mismos en la penosa posición de defender al capitalismo, sea ésta o no su intención.

La gente no necesita aprobar al partido comunista o su política, ni a uno o a todos de los actuales países socialistas, pero debe estar de acuerdo en permitir que todas las tendencias sean discutidas y debatidas, sin prohibiciones o tabús de ninguna clase. La democracia sindical es una estafa si sólo permite la discusión de diferencias menores y triviales y prohíbe la discusión de las más fundamentales. Los obreros deben tener el derecho de decidir por sí mismos entre las políticas de las dos corrientes opuestas dentro del movimiento laboral organizado, la de las luchas de clases contra la colaboración de clases, tanto en la ideología como en la práctica. Sin una disposición para discutir esta política, sin una búsqueda osada de respuestas más básicas a los problemas nuevos, más complejos y desafiantes, el movimiento laboral está condenado a la esterilidad.

*La necesidad de un cambio
básico de perspectiva*

La solución de la crisis del movimiento obrero organi-

* Patrick Gorman del Amalgamated Meat-Cutters, David Selden del Sindicato de Maestros, Victor Gotthabum del Sindicato de Empleados Estatales, Municipales y de Condado, Victor Reuther del Sindicato de obreros de la industria de automóviles y algunos otros.

zado es mucho más complicada que el mero reemplazamiento de los líderes "malos" por "buenos". A menos que el movimiento laboral sea considerado como un antagonista del capital, a menos que su carácter de clase proletario sea entendido y subrayado, se seguirá respirando una atmósfera en la que los llamados buenos líderes fácilmente se convertirán en malos.

Incluso cuando se dan cambios tan importantes como los del sindicato de mineros, no hay garantía de que las cosas no serán reversibles a lo que eran en el pasado. Puede que no regresen al gangsterismo del tipo de Boyle, pero pueden regresar al tipo de política que lo hizo posible. Los líderes honestos y dedicados pueden no seguir siéndolo, si se visten con el casco minero cuando manejan los conflictos de los obreros, y el sombrero de banqueros cuando manejan jugosos fondos de bienestar y pensión. Incluso si los fondos sindicales ya no son invertidos en compañías mineras, mientras que la dirección sindical se enfrenta al problema de dónde invertir su dinero con la mira de que le produzca lo más posible, se nulifica a sí misma al desarrollar una perspectiva e interés capitalista.

Un líder sindical militante advertía que en su propio sindicato había jóvenes líderes de estratos bajos que se mostraban muy críticos e insatisfechos con los que tenían los puestos sindicales claves. Pero dichos jóvenes funcionarios no tenían ideas claras acerca del tipo de movimiento laboral que les gustaría hacer ni por dónde empezarlo con algún cambio significativo. Ellos también son parte de la burocracia y comparten las responsabilidades de la oficina sindical, aunque en menor grado. No conocen otro tipo de sindicalismo más que el que tienen actualmente. Si es que llegan a dominar no hay ninguna garantía de un diferente tipo de sindicalismo. Una vez que se sienten seguros en sus escritorios del sindicato, construyen sus propias maquinarias políticas personales, y también se verán embrollados en el dilema de utilizar dos diferentes clases de sombreros al mismo tiempo. Actores en lo individual pueden dejar el escenario, pero la misma obra debe

seguir adelante. Es necesario cambiar la obra, no solamente los actores.

Algunos líderes progresistas esperan que las cosas mejorarán cuando George Meany salga de la escena. Creen que los miembros del Comité Ejecutivo que están en desacuerdo con su política tendrán el coraje de hablar y luchar por sus opiniones. Pero antes de George Meany estuvo William Green y antes que él, Samuel Gompers. Solamente cuando la base empiece a moverse en una forma masiva, como lo hizo en la década de 1930, los cambios en la cumbre tendrán un significado algo más que momentáneo. Y esto sólo en la medida en que dentro del movimiento obrero haya una fuerza conciente de izquierda que luche por principios básicos sindicales, arraigados en la democracia de base y en la política de lucha de clases.

El barajamiento de direcciones en buen número de sindicatos en la década pasada fue un producto del creciente descontento de los obreros. Pero cuando la turbulencia se disipa un poco, la política de colaboración de clases tiende a imponerse otra vez, aunque ya no con los mismos individuos.

El alto porcentaje de rechazos de contrato y huelgas que marcaron la década de 1960 cedieron paso en los primeros años de la década de 1970. Los arreglos de contrato por lo general se aproximaron a las directrices gubernamentales sin oposición militante. Este periodo de quietud vio a I. W. Abel, del sindicato del acero, asumir gradualmente el papel jugado anteriormente por David McDonald como el consorte favorito de la U.S. Steel. Pero en 1973-74, con el costo de la vida completamente fuera de control, empezó una nueva ola de huelgas. En 1975, frente a una profunda crisis económica y desempleo masivo (en una escala desconocida desde la década de 1930), los líderes sindicales empezaron a hablar en forma más militante y se organizaron marchas de obreros a Washington. Detrás de la escena, sin embargo, muchos líderes sindicales, incluyendo a algunos de los que usaban más la retórica militante; estaban cediendo calladamente a las pre-

siones de las compañías para rebajar salarios y empeorar las condiciones de trabajo.

En este periodo de mayor descontento de las masas y al mismo tiempo de traición sutil de las direcciones, Ed Sadlowski, obrero del acero, contendió contra Abel como candidato para director del distrito 31, el más grande del sindicato, y lo derrotó por dos a uno, 40 000 por 20 000 votos. El lema ganador de Sadlowski era “¡Rescatemos el sindicato para la base!”.

Así pues, siempre hay descontento entre los obreros, sólo que está latente durante algunos periodos y luego de repente se enciende, dependiendo de las circunstancias y del nivel de conciencia de lo que puede hacerse. Pero incluso cuando la inquietud está a la vista, no hay seguridad de que se dará un cambio significativo. Depende de lo que se haga para lograrlo.

16. AVANCES DEMOCRÁTICOS

Los cambios que tuvieron lugar en el movimiento laboral durante la década de 1960 y principios de la de 1970 fueron significativos. Rompieron el dominio de las viejas máquinas burocráticas y, temporalmente cuando menos, abrieron las puertas para una discusión más libre de temas y problemas. La victoria en el Sindicato Unido de Mineros fue de la mayor importancia. Cuando una lista de candidatos de base logra derrocar a una dictadura sindical tan arraigada como la del sindicato de mineros, el hecho resulta ejemplar para los obreros en general. Tan es así que fue imitado por Ed Sadlowski del sindicato de obreros del acero, quien concientemente basó su lucha por la democracia sindical en el modelo de los mineros. Por tanto es importante saber cómo y porqué ganaron.

Cómo ganaron los mineros

Desde mucho tiempo antes de que la banda de Boyle fuera finalmente echada, ya había un gran descontento en el sindicato de mineros. Se habían hecho intentos en las convenciones sindicales para desafiar al grupo de funcionarios, pero las cosas habían sido manipuladas contra el cambio. El otro camino abierto ante los mineros era la elección por referéndum de funcionarios. No era fácil encontrar un candidato que se presentara contra Boyle. Cuando Ralph Nader sugirió a Jack Yablonski, se informó que dijo: "Si yo me presento, Ralph, tratarán de matarme", "No se atreverían", respondió Nader, "estarás en

una vitrina de oro”¹ Yablonski sabía mejor que Nader la naturaleza de aquellos con quien estaba tratando.

La ventaja electoral estaba ampliamente del lado de la maquinaria sindical. Boyle controlaba los medios de comunicación, con las secciones y la base. En un número del *UMW Journal*, aparecían 30 fotos de Boyle y ni siquiera una mención de Yablonski. Cientos de activistas de tiempo completo y organizadores, todos ellos reclutados por Boyle, trabajaron horas extras para su reelección. La constitución del sindicato también permitía que los mineros retirados votaran, lo que hizo de “las secciones volantes”, perfectos escenarios para recuentos espurios.

La maquinaria de Boyle tenía apoyo político. Los líderes de los dos grandes partidos estaban de su lado. Cuando las irregularidades, como la impresión de 50 000 boletas electorales extras, comenzaron a crecer, el abogado de Yablonski apeló ante el republicano George Schultz, Secretario del Trabajo para que investigara e interviniera. No hizo ninguna de las dos cosas.² La actitud del *establishment* del Partido Demócrata se puede resumir en las opiniones de Hubert Humphrey, su candidato presidencial, cuando en 1968 se dirigió a la convención del UMWA: “Estoy contento de juntar hombros con este compañero Tony Boyle. Me ha dado opiniones y consejos durante largo tiempo”.³ Y George Meany al referirse despectivamente al intento de Yablonski por echar a Boyle, como “sólo uno de los muchachos en la cocina intentando llegar a la sala”.⁴

Cuando llegó el momento de la elección, Boyle fue declarado el vencedor por 81 000 votos contra 46 000. Yablonski señaló que la elección había sido robada “por fraude, coerción e intimidación”. Presentó evidencias de “200 diferentes irregularidades en el escrutinio”, y demandó una

¹ Charles McCary, *Citizen Nader*. Saturday Review Press, N. Y., 1972, p. 211.

² *Ibid.* pp. 248-9.

³ Brit Humes, *op. cit.*, p. 70.

⁴ *New York*, 7 de mayo de 1972.

investigación. En un distrito se atribuyeron 273 votos a Boyle por uno sólo a Yablonski.⁵ Atemorizado por la inminencia de más descubrimientos y turbulencias entre la base, Boyle decidió "solucionar" el problema en una forma que excluyera la prueba de una elección y enseñara una lección a cualquier futuro retador.

En la víspera de año nuevo, pocas semanas después de la elección de 1969, tres hombres irrumpieron en la casa de Yablonski. Jock, su esposa Margaret y su hija Charlotte de 22 años fueron asesinados en sus camas.

En un país en el que los asesinatos políticos se han convertido en algo común, este asesinato, totalmente a sangre fría, de tres miembros de una familia, dos de ellos mujeres, conmovió a la nación e indignó a los mineros. En esta ocasión, el secretario del Trabajo se vio obligado a actuar. Tony Boyle había ido demasiado lejos. En el término de 48 horas, 230 investigadores fueron despachados a los campos de carbón.⁶ Empezó a destaparse la fétida historia. Una orden de la corte anuló los resultados de la elección. Se ordenó una nueva elección para 1972 y que fuera estrechamente supervisada. Arnold Miller, un minero del carbón, nuevo en las lides sindicales e incluso como delegado a una convención, fue elegido presidente.

Hay todavía más que contar. ¿Por qué Yablonski, durante largo tiempo miembro del comité ejecutivo del sindicato, decidió presentarse contra Boyle? Estaba ganando 30 000 dólares al año y tenía una cuenta abierta de gastos.⁷ Vivía en una gran casa de campo en una granja de 365 acres cerca de Clarksville, Pennsylvania. Se dijo que sufría remordimientos de conciencia por lo que estaba pasando en el sindicato, que se oponía a la guerra de Vietnam, que había apoyado al senador Eugene McCarthy en la Convención Demócrata de 1968 y que su hija e hijos ejercían una influencia liberal sobre él.

⁵ Charles McCarry, *op. cit.*, p. 255.

⁶ *Ibid.*, p. 256.

⁷ *New York Times*, 7 de mayo de 1972.

Sin embargo, Yablonski era nombrado frecuentemente para presentar a Boyle en las reuniones de mineros, en las que utilizaba el estrado para alabarlo, "aunque en privado expresara su oposición a él".⁸ Más tarde, cuando un reportero del *New York Times* le preguntó porqué había elogiado a Boyle, replicó con una cita de John L. Lewis: "Cuando soy un yunque me quedo quieto, cuando soy un martillo golpeo con toda mi voluntad".⁹ Pero ¿por qué el servil yunque decidió convertirse en un mazo?

Algo nuevo estaba pasando. Un grupo de tres valerosos doctores —I. E. Buff, Donald L. Rasmussen y Hawey A. Wells— habían llevado al cabo una vigorosa campaña de ilustración sobre lo que ellos llamaron la enfermedad del «pulmón negro». Este malestar minaba y mataba a los mineros por decenas de miles y sin embargo no estaba reconocido como una enfermedad especial por la profesión médica ortodoxa ni por las leyes de compensación para los obreros.

El nacimiento de la Asociación del Pulmón Negro

Un sábado por la mañana, en las primeras semanas de enero de 1969, un grupo de mineros encabezados por Woodrow Mullins, un minero incapacitado, fueron a Charleston para contratar la ayuda de un abogado liberal para presentar una ley de compensación del «pulmón negro» para la legislatura de Virginia Oeste. Paul Kaufman, el abogado, aceptó y también se convirtió en el cabildero del grupo. Pidió 2 000 dólares para empezar el asunto.

Al día siguiente un grupo algo mayor de mineros se puso a discutir un plan de acción. Había desacuerdo pues algunos temían ser acusados de «sindicalismo dual», especialmente porque el UMWA había prometido presentar su propia iniciativa de ley. Brit Humes cuyo libro, *Muerte en las*

⁸ Brit Humes, *op. cit.*, p. 170.

⁹ *Ibid.*, p. 174.

Minas describe lo que sucedió, explica por qué se temía al cargo de «sindicalismo dual»:

Una de las más serias acusaciones en el movimiento laboral organizado y una de las que a menudo se usaba contra disidentes en el UMWA, era el de participar en un movimiento «dual». Los estatutos del UMWA prevén que un miembro puede ser expulsado por sumarse a una organización considerada «dual» a la UMWA. La pérdida de la calidad de miembro significa pérdida del trabajo y de los beneficios de pensión y hospital. Era un castigo cuyo riesgo pocos miembros deseaban correr.¹⁰

Después de que las personas más preocupadas acerca de un posible cargo de «dualismo sindical» abandonaron la reunión Ernest Riddel, un minero de la mina Harewood de la Allied Chemical Company, “solucionó” el dilema. Propuso la formación de una “asociación” libre, que no podría ser considerada como un sindicato dual debido a que tenía un sólo objetivo: la aprobación de una ley efectiva de compensación del «pulmón negro». Se estuvo de acuerdo en formar la Asociación del Pulmón Negro (APN). Charles Brooks, uno de los asistentes y minero negro, presidente de la sección de la mina de la Carbon Fuel Company en Winifrede, fue elegido como el primer presidente de la APN. Más tarde por la noche Lyman Calhoun, miembro directivo de la nueva asociación, llamó a su amigo Arnold Miller, presidente de la sección de la mina de la Bethlehem Steel Company en Hayford, para que lo ayudara a coleccionar dinero. En pocos días Miller juntó 1 000 dólares en su propia sección y 550 en otras dos. La sección de Calhoun también contribuyó con 1 000 dólares y las secciones de Mullins y Brooks hicieron otro tanto. “La Asociación del Pulmón Negro tenía un buen principio”.¹¹

En enero 29, el director del Distrito 17 del sindicato

¹⁰ *Ibid.*, p. 111.

¹¹ *Ibid.*, p. 112.

envió una carta ordenando apoyo para la iniciativa de ley presentada por el UMWA: "Por tanto, su sección sindical no tiene autoridad para donar dinero de sus finanzas a algún grupo desconocido, el cual, en mi opinión, es dual al UMWA, para ser utilizado para cualquier propósito que se les antoje".

Era demasiado tarde. Las cosas se habían deslizado tan bien y tantos mineros se habían enrolado a la causa que, como muchos lo decían, "No pueden echarnos a todos".¹²

La diferencia entre la iniciativa de la ANP y la del UMWA era grande. La iniciativa de la Asociación incluía una "cláusula presuntiva" que especificaba que todo minero que hubiere trabajado debajo de la tierra durante un cierto número de años y sufrido síntomas de la enfermedad del «pulmón negro» podría presumirse que la tuviera y que la obtuvo trabajando en las minas. Esto significaba derrotar la estrategia de los dueños de las minas de carbón y de sus doctores que pretendían que no había "prueba" de dicha enfermedad o que los síntomas sufridos hubieran sido causados por el tipo de ocupación. La iniciativa del UMWA, apoyada también por la AFL-CIO, solamente proponía que al catálogo de la vieja silicosis se le diera otro nombre y jurisdicción sobre los casos de «pulmón negro».

Después de las sesiones públicas del Comité Judicial de la Cámara, se les prometió a los mineros la pronta resolución de una iniciativa de ley. Como esto no sucedía y se acercaba el día de la sesión de clausura, los mineros se impacientaron cada vez más. El *impasse* se rompió cuando 500 mineros de la mina Eastgulf cerca de Beckley se lanzaron a una huelga loca sobre lo que parecía una disputa menor. Pero rechazaron regresar al trabajo hasta que la iniciativa de ley de compensación del «pulmón negro» no hubiera sido aprobada. En pocos días, 12 000 mineros estaban parados.¹³

¹² *Ibid.*, pp. 122-24.

¹³ *Ibid.*, p. 134.

Esto creó una crisis momentánea en las filas de los mineros y entre quienes los apoyaban. Algunos temían que la huelga fuera prematura y que produjera una represalia. Pero en una reunión de masas al siguiente domingo cerca de Beckley, las palabras de Charles Brooks ayudaron a consolidar el estado de ánimo de la base:

Esta no es la primera vez que los mineros del carbón salen a la calle y piden algo. . . Pero esta vez los mineros del carbón están pidiendo algo para ellos mismo-. Por tanto. . . Si es necesaria la presión para obtener esto, hagamos presión donde sea necesario. Ahora bien, como presidente de mi sección sindical no puedo decirle a mi gente que vaya a la huelga. Ustedes saben esto. Pero si es necesaria la presión, hagámosla donde sea necesario. Ahora bien si todos ustedes quieren tomarse unas vacaciones, estoy con ustedes ciento por ciento. Todo compañero en mi sección puede decirles eso. Si ustedes están equivocados pero piensan que están en lo justo, sigo estando con ustedes.¹⁴

La huelga duró tres semanas e involucró a 45 000 mineros, "fue la primera jamás empezada por mineros por razones puramente políticas". Con la industria cerrada, la legislatura estatal se encontraba bajo una gran presión. Un veterano reportero laboral describe la escena:

Miraba a los mineros llenar el capitolio estatal en Charleston día con día, y llenarlo apretadamente. El salón de entrada del edificio del capital era un mar de cascos mineros con emblemas del Pulmón Negro. Los mineros ocupaban todos los asientos de las galerías legislativas. Les decían a los legisladores que se estarían ahí hasta que se aprobara una ley para compensar a sus hermanos enfermos y moribundos.¹⁵

¹⁴ *Ibid.*, p. 138.

¹⁵ Art. Shields, "The Miners Did It", *Political Affairs*, abril de 1974.

Finalmente una ley fue aprobada tan sólo pocos minutos antes de que la sesión de clausura terminara. No contenía todo lo que los mineros pedían pero estaba más cerca de su versión que la iniciativa del UMWA. Fue la ley de compensación obrera más progresista del país. Incluso entonces los mineros no aflojaron su vigilancia. Temían una trampa de último minuto, que si regresaban al trabajo el gobernador dejaría la medida sin firmar. La huelga siguió hasta que la ley fue firmada.

Esta militante huelga política de los mineros de Virginia Oeste también influyó para que el Congreso adoptara el Acta Federal de 1969 sobre Seguridad y Salud en las Minas de Carbón.* La gran significación de la victoria de Virginia Oeste fue expresada por Brit Humes así:

Más importante de lo que la cruzada pudo haber enseñado a los políticos fue sin embargo lo que enseñó a los mineros mismos acerca de la política, sobre su propia fuerza potencial y su dirección sindical. El gusto del triunfo había llevado a muchos de ellos a preguntarse, "Si podemos hacer esto ¿por qué tenemos que aceptar cosas en la forma que han venido siendo desde hace tiempo?"¹⁶

También enseñó algo a Jock Yablonski. Vio a la base de los mineros construir un movimiento y ganar una victoria importante contra la oposición combinada de los dueños de las minas, los políticos reaccionarios y los funcionarios del UMWA y de la AFL-CIO estatal. Empezó a darse cuenta de que los días de la maquinaria de Boyle estaban contados, de que él estaba al lado de los mineros y de que podría ganar.

* Para octubre de 1974, 483 000 mineros habían cobrado beneficios bajo esta ley federal.

¹⁶ Brit Humes, *op. cit.*, p. 70.

Mineros por la democracia

El asesinato de Yablonski no intimidó a los mineros. Inmediatamente después del funeral en Clarksville, antes del regreso a sus casas, se reunieron para trazar planes futuros. De esta reunión nació una nueva organización, Mineros por la Democracia (MPD) cuyo propósito abierto era terminar con la dictadura de Boyle y llevar la democracia al sindicato. Además de la MPD, otras dos organizaciones militantes de base se sumaron a la lucha, la Asociación del Pulmón Negro, desparramada ahora en todos los campos de carbón y la Organización de Mineros Incapacitados y de Viudas, cuyo presidente era Robert Payne, un minero negro incapacitado.

El primero de mayo de 1972, una corte de distrito en Washington, D. C., anuló la fraudulenta elección de Boyle. El 28 de mayo una convención de base de 463 mineros se celebró en Wheeling, Virginia Oeste, para escoger una lista de candidatos y una plataforma para la nueva elección. Arnold Miller, quien sufría él mismo de «pulmón negro» y antiguo electricista con 24 años de trabajos en las minas, fue elegido para encabezar la lista. Mike Trobivh, un operador de vagón de minas con 25 años de experiencia en el trabajo fue el candidato a vice-presidente y Harry Patrick, un minero mecánico con 18 años en las minas fue elegido para el puesto de tesorero.

La plataforma del MPD exigía muchas reformas sin excepción: la elección de funcionarios de distrito y de miembros del comité ejecutivo, la ratificación por la base de los contratos, alto a los despidos por rechazar el trabajo bajo condiciones inseguras, un comité en cada túnel de cada mina, un comité de seguridad de tiempo completo en cada mina, apoyo sindical nacional y seccional para las disputas locales, ninguna discriminación en la contratación y el despido, el reforzamiento uniforme del contrato. Además exigía un aumento en las pensiones para los mineros retirados y el manejo responsable de los fondos de bienestar. También abogaba por la reducción de los salarios de

los altos funcionarios y por reducir el del presidente de 50 000 a 35 000 dólares al año.¹⁷

Cuando llegó el momento de contar los votos Miller ganó a Boyle por un margen de 70 000 a 56 000. La lista de la base había obtenido su mayor apoyo de los mineros activos, sobre todo de los obreros jóvenes y negros. Un año más tarde Miller decía en la convención de su sindicato: "No basta escribir la palabra 'Base' sobre el frente de la oficina. Esta palabra debe ser grabada en nuestros estatutos tan profundamente que nunca pueda ser borrada".¹⁸

La victoria de Sadlowski

La victoria en el Distrito 31 del sindicato del acero no sucedió nada más porque sí. Llegó después de un largo periodo de lucha, de profundos conflictos, compromisos realizados con dedicación para lograr el cambio, contacto constante e íntimo con los obreros y una organización y planificación inteligente y cuidadosa. Como en el caso de los mineros, el despótico control en la cubre no pudo impedir la organización de núcleos de base con influencia y fuerza. Miller había sido el presidente de su sección minera, Sadlowski había sido electo para todo puesto importante en el Local 65 del sindicato del acero. En el Local había venido funcionando un grupo durante ocho años, integrado por obreros blancos, negros y latinos. Cuando Sadlowski dejó de ser presidente del Local, por ejemplo, apoyó a un obrero negro para ese puesto.

También había alguna organización de base en algunos puntos del distrito. El Comité Nacional *Ad Hoc* de Obreros Preocupados del Acero fue uno de los mayores movimientos negros en el país y tenía su base más fuerte en este distrito. Integrado en 1964, luchaba por una mayor representación negra a todos los niveles en el sindicato.

¹⁷ *Labor Today*, noviembre de 1972, y *New York Times*, 29 de mayo de 1972.

¹⁸ *Labor Today*, enero de 1974.

Aunque con un 30 por ciento de negros, el sindicato del acero no tenía ningún director negro de distrito, o funcionario internacional o miembro del comité ejecutivo. El Comité *Ad Hoc* intentaba la unidad con "otros grupos de obreros del acero que están listos para sumarse a nosotros en el logro de nuestras metas, como el Grupo Nacional de obreros del acero de base, el GDB (Grupo de Base), los grupos chicanos... y muchos otros grupos".¹⁹

A lo largo de los años los conflictos de los obreros del acero habían crecido. Las conquistas en salarios y prestaciones estaban más que pagadas por los criminales aumentos de ritmo en el trabajo. El contrato de 1971 llamaba a la cooperación activa con la patronal para aumentar la productividad todavía más. En 1973 fue exhibida una película patrocinada por la compañía y el sindicato, "¿Dónde está Joe?" destinada a retratar a los obreros del acero de otros países —Alemania, Japón, etc.— como los enemigos. Como lo expresó un obrero de base, la película les decía, "tienen que ayudar a nuestros buenos amigos de la V. S. Steel, Bethelhem, para pegarles a estos tipos. Y la forma de hacerlo es trabajar hasta el agotamiento y nunca lanzarse a la huelga porque esto dañaría a todos los centros de producción".²⁰

Un cierto número de factores adicionales condujeron en 1973 a considerar este año como el del derrumbe. Joe Germano, el viejo director del distrito, se retiraba. Abel había escogido a Sam Evett, un peón del sindicato que nunca había trabajado en un molino de acero, como su candidato para reemplazar a Germano. Pero al mismo tiempo, un joven obrero más militante —Ed Sadlowski— se mostraba ansioso y listo para desafiar la maquinaria. Sadlowski había trabajado en una laminadora durante 15 años, había sido electo presidente seccional dos veces y había trabajado como representante.

Frente a la amenaza de perder el control sobre el dis-

¹⁹ *Daily World*, 29 de enero de 1972.

²⁰ *Labor Today*, abril de 1973.

trito más grande e importante del sindicato, la maquinaria de Abel derramó grandes sumas de dinero, usó a un gran equipo de activistas de tiempo completo y difundió su propia interpretación de los estatutos del sindicato. Además tenía la plena cooperación de las compañías del acero. Evett tenía fácil acceso a las fábricas, podía recorrerlas, distribuir su propaganda y hablar con los obreros. "Cuando llegaron los activistas de Sadlowski fueron echados incluso de los estacionamientos y empujados constantemente fuera, donde no pudieran entrar en contacto con la gente".²¹

Sadlowski pidió a Walter Burke, el tesorero del sindicato, la ubicación de los 400 y tantos locales en el distrito. Burke se rehusó a proporcionar la información, alegando la falta de una cláusula estatutaria que amparara este pedido. Sadlowski también pidió tiempo y lugar para celebrar reuniones en los locales sindicales, para lograr las firmas locales que necesitaba para estar en las elecciones. Esto también le fue negado con el mismo pretexto. En esta forma, el problema de localizar 290 y pico de locales sindicales, desparramados a lo largo de cientos de millas del distrito, se mantuvo a lo largo de toda la campaña.

Estos obstáculos fueron superados parcialmente debido a que la campaña de Sadlowski empezó antes, el distrito fue dividido en subdivisiones y los activistas de base establecieron su propia red de información:

Obteníamos la información que necesitábamos debido a que conocíamos a alguien que a su vez conocía a alguien, o sabíamos de alguna cantina donde alguien iba a beber y tenía algún conocido que trabajaba en otra fábrica.²²

De muchas maneras este fue el método más efectivo de todos, pero sin embargo muchas secciones se quedaron sin

²¹ *Ibid.*

²² *Labor Today*, enero de 1975.

ser atendidas. En algunos casos, a los activistas de Sadlowski se les impidió visitar algunos locales debido a la mala información dada por los representantes oficiales del sindicato.

La falta de una completa información era una desventaja doble para garantizar un recuento honesto. Sadlowski pidió al Comité ejecutivo datos específicos acerca de dónde y entre qué horas tendrían lugar las elecciones en cada local. "Necesitaba ese tipo de información —decía Sadlowski— para poder colocar observadores. Obtuve la misma carta mimeografiada de Burke diciendo que eso no estaba previsto en los estatutos del sindicato. No iban a decirme ni siquiera dónde iban a estar colocadas las ánforas de votación, ni a qué horas iban a votar los locales".²³

Al comentar sobre esto, más tarde en una entrevista con Jim Williams del *Labor Today*, Sadlowski reconoció que "las cláusulas desalentadoras" en los estatutos "no habían caído del cielo. Había muchos hijos de perra sentados en alguna parte urdiendo cómo engañar a la gente... Si no se tiene la intención de llevar al cabo una elección honesta y decente, entonces los estatutos le proporcionarán muchos argumentos para evitarla".²⁴

Cuando se comenzó a conocer el recuento en la noche de febrero 13 de 1973, Sadlowski estaba barriendo en todos los grandes locales. Se fue a la cama con lo que parecía una cómoda ventaja de 4 000 votos; se despertó a la mañana siguiente con 2 000 votos de desventaja.

El aparato informativo de base comenzó a juntar datos. Aparecieron voluntariamente obreros para dar ejemplos de locales que habían contabilizado más votos que el número de miembros que tenían, de miembros que habían ido a votar para encontrarse con que sus nombres aparecían como habiendo votado ya. En la parte baja del Estado de Illinois, 50 locales del viejo Distrito 50 de UMWA, recientemente absorbido por el sindicato del acero, habían

²³ *Ibid.*

²⁴ *Labor Today*, septiembre de 1974.

votado el cien por ciento por Evett y en un local de Hammond, se informaba que los resultados de Sadlowski y Evett habían sido intercambiados.²⁵

Sadlowski elevó una protesta al Comité Ejecutivo Internacional. Después de meses de demora, el Internacional sostuvo los resultados oficiales. El 25 de junio, habiendo agotado todos los caminos de queja dentro del sindicato, Sadlowski elevó las acusaciones al Departamento del Trabajo. Pronto se descubrió que había existido un fraude masivo, mal uso de fondos y falsificación. En 62 locales tan sólo, habían sido robados más de 4 000 votos. En la primavera de 1974 un juez federal exigió todos los registros. Evett retrocedió y estuvo de acuerdo en una nueva elección. Se ordenó que empezara el 16 de noviembre y que durara cuatro días. En esta ocasión Sadlowski no podía ser engañado en el recuento; ganó por 39 000 contra 20 000. En su opinión ésta fue la primera elección honesta en el distrito.

Como en la elección de los mineros, el principal apoyo vino de los obreros jóvenes, negros, chicanos y portorriqueños. Un activista en la campaña pro-Sadlowski informó, "no puedo recordar un solo obrero negro que haya mencionado a Eveet o votado por él. Y esto sucedió una y otra vez. Ahora estamos juntos, y creceremos. . .".²⁶

El tema central en la campaña de Sadlowski fue la democracia sindical, el rescate del sindicato para la base. El programa de Sadlowski para el sindicato no era tan concreto o específico como el de Miller en el sindicato minero. Sadlowski hablaba de las condiciones en las plantas, criticaba la preocupación de Abel sobre la productividad y se oponía a entregar el arma de la huelga.

Pero lo que se mantenía por encima de todos esos temas era la insistencia en un nuevo estilo de dirección. El sindicato pertenecía a los obreros y los líderes deberían trabajar para ellos y no al revés. Mientras las elecciones pue-

²⁵ *Daily World*, 17 de febrero de 1973.

²⁶ *Labor Today*, abril de 1973.

dan ser “ganadas” relleno de votos las ánforas, los burócratas seguirán engañando los obreros y privándolos de sus derechos.

La ceremonia de inauguración de Sadlowski fue conducida en el espíritu de este tema. En lugar de ser presidida por los funcionarios del comité ejecutivo internacional, miembros de la base de los cinco subdistritos, incluyendo negros, chicanos y mujeres, tomaron la protesta a los nuevos elegidos. Sadlowski dijo a los cerca de 1 000 obreros reunidos que habían “mandado un mensaje a Pittsburgh” a las oficinas centrales del Internacional— y que esperaba que habría muchos de esos mensajes. Fue aclamado cuando dijo, “Si ustedes no dejan que los corra el odio de la competencia, si no dejan que los espanten los grandes nombres, . . . entonces ya la hicieron”.

17. LOS JÓVENES Y LOS VIEJOS

Al dirigirse a una asamblea de delegados de fábrica y de funcionarios sindicales locales en noviembre de 1968, James Matles del UE exponía el nuevo reto de los jóvenes. “Los jóvenes en las fábricas”, decía al grupo, “se encuentran involucrados en una revuelta propia, la cual crece día con día. No está basada en determinada ideología. No es de carácter político. Hoy en día se expresa tan sólo en términos económicos, pero conforme se desarrolle está destinada a tener consecuencias políticas de largo alcance”.

Matles daba ejemplos de la revuelta. Los jóvenes obreros ignoran las reglas de la compañía, vuelven locos a los capataces, vienen al trabajo cuando se les antoja y lo dejan con el menor pretexto. Son los más militantes en los turnos de guardia, alientan paros de labores debido a los conflictos y a menudo hacen que los líderes sindicales se tuerzan las manos y denuncien “los paros como locos, sin autorización, e ilegales”. Consideran su revuelta como dirigida contra “la compañía-*establishment*” pero también como un reto al “sindicato-*establishment*”.¹

Tan serio consideraron este problema tanto las compañías productoras de coches como los funcionarios del UAW que se compadecían uno a otro por sus consecuencias. Durante las negociaciones con Ford en 1970, por ejemplo, se gastó todo un día en discutir el “problema, nuevo y serio, causado por el nuevo espíritu del obrero en las plantas, al

¹ James J. Matles, *The young worker challenges the union establishment*, panfleto publicado por el Sindicato de Electricistas, N. Y.

que tanto el sindicato como la compañía trataban de entender".² Sidney McKenna, jefe del equipo negociador de la Ford maldecía las tasas tan altas de ausentismo por parte de los "jóvenes empleados cuyo medio ambiente y procedencia social es tan diferente al de una generación anterior". Y la GM se quejaba de que dichas ausencias de los nuevos obreros incluían "todas las razas y tipos de gente" quienes "a menudo se toman uno o incluso dos días cada semana".³

En 1966 Walther Reuther decía a la Convención de los obreros del acero que los miembros jóvenes "no saben de dónde venimos. No saben a dónde vamos, no saben lo que significa el movimiento laboral norteamericano. Piensan que el movimiento laboral norteamericano es una especie de máquina traga-monedas —ingresas en enero, pones tu dólar en la ranura en febrero y te sacas el premio en marzo".⁴

La neta división entre obreros jóvenes y viejos es tratada con cierta extensión en la publicación *Aliquippa Steelworker*, del Local 1211 del sindicato del acero. Dice en parte:

El hombre joven está en desacuerdo con la mayoría de las cosas que los viejos aceptan y entienden acerca del sindicato, y debido a ello existe una barrera en el sindicato entre el hombre joven y los viejos. . .

Los viejos no pueden entender por qué los jóvenes refunfunan, sobre todo, dado que los jóvenes obtienen todos los beneficios y nunca tienen que sudar, excepto por un periodo de espera de 60 días. El joven no aprecia la lucha en la que él, el viejo, tomó parte para lograr organizar este sindicato. . .

En el sindicato, el joven se enfrenta a una situación

² *Detroit Free Press*, 20 de agosto de 1970.

³ Bennett Kremen, "No Pride in this Dust", en *The world of the blue-collar worker*, *op. cit.*, p. 17.

⁴ *Memorias de la Convención de 1966 del Sindicato de Trabajadores Metalúrgicos de los EUA.*

que le parece sin esperanza. Como regla, él obtiene los empleos de menores salarios. . . No le gusta pagar cinco dólares al mes. . . Siente que es rebajado en el trabajo, que se necesita demasiado tiempo para avanzar hasta lograr un empleo con buen salario, que el sistema de precedencia por edad es injusto porque protege tan sólo a los viejos, que en el contrato no hay suficiente protección para él, que la mayoría de los representantes sindicales no quieren oír sus quejas, que le dan capotazos, y siente que no tiene suficientes vacaciones y que las que tiene las debe tomar cuando no lo desea. Y que esto no cambiará en los próximos diez años.

Su sentimiento respecto al sindicato es el de sentirse forzado para mantener su trabajo. Después de todo, cómo podría sentirse orgulloso del sindicato, si siente que éste no está haciendo lo suficiente por él, y canaliza su desencanto, su descontento y disgusto contra el viejo, debido a que los viejos representan el sindicato y todas las cosas que a él, como obrero, le gustaría tener ahora mismo.

La cuestión más importante en el joven es su impaciencia. Parece no importarle lo que suceda dentro de 20 años, lo único que le preocupa es el presente. Y lo peor del caso es que el viejo resiente y teme al joven como una amenaza para su trabajo. . .⁵

Un obrero viejo argüía en un bar en Cadillac Square, Detroit: "Estos muchachos tienen una diferente perspectiva de la vida. Nunca han «estado brujas» como lo estuvimos nosotros, y han tenido muchos más años de escuela. ¡Y si quieres saber una cosa, te digo que ni siquiera saben cómo asimilar toda la porquería que nos ha tocado a nosotros!"⁶

Indudablemente muchos obreros jóvenes que ingresaron a la industria en los últimos años de la década de 1960 y

⁵ *Aliquippa Steelworker*, agosto de 1967, citado por Jack Barbash, "The Causes of Rank and File Unrest", en *Trade union government and collective bargaining*, *op cit.*

⁶ Citado por Bennett Kremen, *op. cit.*, pp. 16-17.

primeros de 1970 no saben lo que significa haber «andado brujas» como anduvieron sus padres. Ni tampoco sufrieron los periodos largos y continuos sin trabajo de una generación anterior. Pero esto no puede constituir una plena explicación para la diferencia en la perspectiva generacional. La juventud negra ha sabido y sabe lo que significa no tener un centavo y andar sin empleo. Sin embargo, han sido de los más militantes entre los nuevos obreros. Un joven obrero blanco lo expresó: “Le diré algo, muchos de estos muchachos no aceptan migajas de la compañía. No me molesta para nada el trabajar con ellos”.⁷

Muchos jóvenes blancos, sobre todo entre los 16 y 21 años, reventados en la escuela, también se enfrentaban a una tasa desproporcionadamente alta de desempleo. En octubre de 1969, esta era del 10.6 por ciento, más del doble que la tasa para toda la fuerza de trabajo.⁸ De ahí pues que «los buenos tiempos» no sea la única explicación para la diferencia en la perspectiva generacional.

Los jóvenes obreros estaban siendo influenciados por los mismos factores que estaban causando desasosiego en toda su generación. Si parecía que estaban más preocupados por el presente que por el futuro, esto era a menudo falaz. La concentración exagerada en «vivir al día» era en sí misma una forma de escapar a un futuro que parecía nada atractiva e incluso temible. De sus filas salieron los que fueron reclutados para pelear y morir en Vietnam. Los jóvenes estaban mejor educados en un sentido formal y con más conocimientos, más sofisticados y cosmopolitas. Estaban más concientes de la injusticia racial y la desigualdad de la vida norteamericana. También tenían pocas ilusiones acerca del «estilo norteamericano de vida», sus instituciones y liderazgos, lo mismo que sobre el liderazgo sindical. Tampoco se mostraban agradecidos por lo que muchos obreros viejos consideraban salarios más altos. Su unidad de medida era diferente, estaban más concientes de la

⁷ *Ibid.*, p. 20.

⁸ Vera C. Parrella, “Young Workers and their Earnings”, en *Monthly Labor Review*, julio de 1971.

inmensa riqueza de la nación, de las grandes ganancias de las compañías gigantes y de la revolución en la ciencia y tecnología que hacía posible vivir y trabajar en una forma enteramente nueva.

En esta forma la revuelta era tanto económica como también política e ideológica, en una cierta forma confusa. Su expresión más conciente era la de identidad juvenil, más que identidad de clase. El antagonista parecía ser el obrero más viejo y no la clase dominante. La mayor educación de los jóvenes obreros y su sofisticación, lo mismo que su aborrecimiento general de reglas autoritarias los arrojaban a constantes batallas contra las condiciones de trabajo que intentaban convertirlos en autómatas. Asignados generalmente a los trabajos menos deseables sentían más agudamente el embate de la aceleración de ritmos que vino con la nueva tecnología. En 1971, tres años antes de que Ed Sadlowski fuera elegido director del Distrito 31 del sindicato de obreros del acero, describía la situación en su local sindical. "En 1965 —¡ahí les va esto!— tan sólo unos cuantos cientos de castigos fueron aplicados a los muchachos de Southworks (Local 65) ¿Adivinen cuántos aplicó la compañía el año pasado? ... 3 400 castigos en 1970, por llegar tarde, por faltar, por renegar, por discutir, por beber."⁹

Un exigente jefe de compañías en Pittsburgh expresó que "quizás algunas buenas dosis de problemas económicos moldearían a estos muchachos", pero rápidamente agregó, "odio ver a tanta gente por las calles, sin trabajo. Simplemente pienso que no es saludable."¹⁰ Un líder de un grupo de ensamblaje en una planta de Hartford, Conn, decía que prefiere verlos "cuando se acaban de casar, sobre todo los hombres", porque entonces no quieren perder sus trabajos.¹¹

⁹ Citado por Kremen, *op. cit.*, p. 21.

¹⁰ *Ibid.*, p. 19.

¹¹ Extractos de entrevistas con jóvenes trabajadores, Consulta Nacional sobre la Alienación en el Trabajo Joven, American Jewish Committee, 15 de diciembre de 1972.

Y cuando lo hacen y tienen niños, “probablemente todo se arreglará”.¹²

Un gran cambio demográfico

La división por edad de hace algunos años se ha estrechado algo si bien no ha desaparecido. Una de las razones más importantes para esto es que la vieja generación, aquellos que trabajaban en 1930 y 1940, se encuentra en gran parte fuera de la industria. Ya en 1966, el UAW encontró que el 45 por ciento de sus miembros habían ingresado en los tres años anteriores y uno de cada tres de los que trabajaban en las grandes compañías tenía menos de cinco años de antigüedad. El Sindicato de Obreros de Comunicación informó en 1967 que casi el 50 por ciento de sus miembros tenían menos de 30 años, un salto de 20 por ciento sólo en pocos años.¹³

Las primeras dos décadas inmediatamente después de la Segunda Guerra Mundial tenían una proporción mucho mayor de obreros viejos y una relativa escasez de jóvenes. Esto se debía a las bajas tasas de nacimiento de los años de la depresión y la guerra. Cuando los GI regresaron a casa empezó el aumento de niños. “En esta forma de 1947 a 1963 hubo una nivelación general de edad tanto de la población como de la fuerza de trabajo”. En este período la población masculina por debajo de 45 años aumentó en un 11.3 por ciento —pero la población masculina sobre los 45 aumentó en 31.3 por ciento— una disparidad un poco menor que de 3 a 1. Entre las mujeres fue aún mayor, más de 4 a 1.¹⁴

En el período de 1963 a 1969, sin embargo, esta tendencia se invirtió. Los nacidos en los años siguientes a la

¹² Kremen, *op. cit.*, p. 19.

¹³ Jack Barbash, *op. cit.*, p. 48.

¹⁴ Ewan Clague, Balraj Palla y Leo Kramer, *The aging worker*, Praeger Publishers, N. Y., 1971, pp. 10-13.

guerra entraban ahora a formar parte de la fuerza de trabajo. El grupo de hombres jóvenes aumentó en 11.1 por ciento mientras que el grupo de hombres viejos aumentó en 7.2 por ciento. En este mismo período de seis años los jóvenes obreros aumentaron en 9.4 mientras que los obreros viejos aumentaron en cinco por ciento. La nueva tendencia continuaría hasta la década de 1970. Se estima que de 1970 a 1975 el grupo de los viejos aumentó tan sólo en un 1.2 por ciento comparado con un 15.6 por ciento de aumento para el grupo de los jóvenes. En el período 1975-80 se espera que el grupo de hombres jóvenes aumente diez veces más rápido que el grupo de los viejos. La década de 1970, por tanto, aparecen como «la década del retiro».¹⁵

Así pues se puede observar que un aspecto de la revuelta de los jóvenes en la década de 1960 era de reconocimiento inconciente de un gran cambio demográfico que estaba ocurriendo. Los jóvenes sentían su número creciente y su fuerza potencial. Constituían una fuerza numérica con la que había que contar y estaban también mejor educados. La vieja generación, con sus maneras más conservadoras y convencionales parecía que se negaba a reconocer esto. Es como si la juventud dijera: "Mira, hombre viejo, tu turno ya pasó, déjanos campo ahora a nosotros". Y se debe admitir que los jóvenes dejaron su huella en muchas cosas —desde el gusto en la música, la ropa y los estilos de peinar, hasta asuntos más importantes como la actitud hacia la guerra de Vietnam, el racismo, el sexo y en general las nuevas ideas.

Los que lucharon tan duro para ser escuchados en la década de 1960 ya no son los miembros más jóvenes del grupo de la juventud. Se encuentran en la vejez de su juventud o en la juventud de su edad media. Junto con una generación todavía más nueva, ellos constituyen la mayoría decisiva en la mayor parte de las industrias y profesiones. Todavía no ocupan los más altos puestos de lide-

¹⁵ *Ibid.*, p. 14.

razgo y autoridad pero ya no se encuentran cercados en el valle.

Con su creciente participación se ha venido a colmar en cierta forma el abismo de las edades. Las mayores responsabilidades familiares hacen cada vez más difícil faltar uno o más días a la semana al trabajo para escapar a la tensión, al ritmo incesante y la monotonía de la fábrica. Las cambiantes condiciones económicas reducen la oportunidad de encontrar un mejor trabajo, o simplemente un trabajo. Lentamente hay un reconocimiento de que el problema principal no es el de la edad —ni del joven contra el viejo ni del viejo contra el joven— sino algo más básicamente común a los dos.

Tres años después de la rebelión de los jóvenes obreros de la planta de GM en Lodstown contra la velocidad criminal y la monotonía de la línea de ensamblaje más rápida y automatizada del mundo, un reportero del *New York Times* visitó la fábrica. Encontró que “la línea corre tan rápido como corría en 1972 —a la velocidad máxima de 100 carros por hora— y en la misma forma.”

La edad promedio de los obreros de la planta era ahora por arriba de los 30, “y las actitudes han envejecido en forma consecuente”. Los temas son los mismos: “los obreros siguen en ebullición”, pero son más templados. “Eso cambia bastante tu perspectiva”, decía Marlin (Whitey) Ford, de 33 años, presidente del Local 1112 del UAW, “cuando se tienen pagos de hipoteca, las letras del coche y niños que mantener.” Hay una conciencia creciente de que los cambios que todavía siguen queriendo tomarán más tiempo para ser logrados que lo que se pensaba antes. “Estamos aquí para realizar un trabajo diario”, agregaba Whitey Ford, “pero no para ser esclavos de nadie”.¹⁶

Los obreros más jóvenes aprenden ahora las duras lecciones que los viejos aprendieron hace mucho tiempo. En una planta los obreros jóvenes se dieron cuenta que bajando en grupo y más rápido podían terminar sus tareas

¹⁶ William K. Stevens, *New York Times*, 19 de marzo de 1975.

diarias en menos tiempo que las ocho horas de rigor. Sentían que el tiempo ganado les pertenecía, para descansar y platicar. Pero la administración patronal insistió en que le pertenecía a la compañía y aumentó en consecuencia las cuotas de producción. Fue entonces cuando aprendieron por qué los obreros viejos tomaban cuidado para no dejar saber al patrón qué tanto en realidad podían producir, bien concientes de que intentarían forzarlos a hacer lo más posible.

A pesar de que el abismo de las edades aún existe y seguirá, ya no es tan tajante y decisivo como lo era hace algunos años. La conciencia juvenil está dejando el paso, lentamente, a una conciencia más general, social y de clase. Mientras que los jóvenes obreros aprenden de los viejos, estos también están aprendiendo a respetar la militancia de los jóvenes, su deseo de cambio y su irreverencia general hacia los grandes jefes de las compañías, los altos líderes sindicales y cosas como éstas.

Obreros en retiro

El número creciente de jóvenes obreros que entran a la industria coincide con un número también creciente de obreros viejos que se retiran. El porcentaje de obreros viejos está disminuyendo, no sólo en relación a la juventud sino a cualquier otro período del pasado. En 1890, cerca del 67 por ciento de todos los hombres de 65 años o más, se encontraba todavía dentro de la fuerza de trabajo. Para 1969, era tan sólo el 27 por ciento.¹⁷ Hay dos explicaciones para esto: la reducción neta de la población del campo, y la existencia de un sistema de seguridad social y pensiones privadas que permite que la gente se retire a una edad más temprana. El hombre del campo cesaba de trabajar tan sólo cuando ya no podía hacer nada, sin embargo la

¹⁷ Ewan Clague, *op. cit.*, p. 10 y *Handbook of labor statistics*, 1974, Departamento del Trabajo de los EUA, p. 36.

mayoría de los obreros industriales son empujados a abandonar el trabajo cuando ya no pueden soportar el trabajo pesado. Las compañías pagan bonos a los obreros para lograr que se retiren antes de llegar a los 65 años con el objeto de reducir el tamaño total de la fuerza de trabajo y remover a aquellos a los que les pesan los años.

Las proyecciones para años futuros indican que para 1980, tan sólo el 23 por ciento de los hombres y el 8.7 por ciento de las mujeres de 65 años seguirán en la fuerza de trabajo. Se espera que para ese año habrá cerca de 34 millones de hombres y mujeres en retiro.¹⁸ Estas cifras pueden resultar bajas. El incremento en la automatización y el desempleo masivo ejercen una creciente presión sobre los obreros viejos para que se retiren.

Después de entregar su vida de trabajo productivo a la sociedad, los obreros deberían tener la oportunidad de retirarse y vivir sin trabajo los últimos años con relativa seguridad. Esto no quiere decir retirarse a un estado de permanente hibernación, o semimuerte, o de pobreza. El hacer algo útil es tan importante para la vida como el comer o respirar. El obrero viejo, hombre o mujer, no debería tener que trabajar para ganarse la vida, sino sentirse libre para hacer el trabajo que le guste. Por eso la sociedad les debe lo suficiente para vivir decentemente. Sin embargo 40 años después de que fue adoptada la primera Acta de Seguridad Social, se hace cada vez menos posible para un obrero viejo el vivir sin ser víctima de carencias humillantes y de indignidad. Este vergonzoso estado de cosas se ha convertido en uno de los problemas sociales más urgentes de la nación.

El sistema de seguridad social nunca solucionó totalmente el problema del obrero retirado. Cuando fue adoptado representó una gran reforma, una cabeza de puente a partir del cual podrían ser hechos nuevos avances. Para empezar, los obreros que ganaban poco cuando trabajaban

¹⁸ *Ibid.*, p. 17.

estaban condenados a vivir aún con menos cuando se retiraran. Debido a que el sistema proporcionaba tan sólo una parte de los ingresos hechos con anterioridad, el obrero no calificado, marginal o de tiempo parcial estaba condenado a vivir con menos del ingreso mínimo necesario para vivir. Ahora bien, el porcentaje de negros con más de 65 años que viven en la pobreza es el doble de los blancos.¹⁹ El porcentaje de los que se encuentran en el grupo de 65 o más años, es más del doble de grande para los blancos que para los negros.

La inflación que empezó con la Segunda Guerra Mundial y que desde entonces ha empeorado cada vez más ha minado desastrosamente el Acta de Seguridad Social. El declinante poder de compra del dólar, más el hecho de que los beneficios se basan en los ingresos del pasado y no en los niveles de salarios al corriente, ha ampliado continuamente la brecha entre los beneficios recibidos y el creciente costo de la vida. Los ahorros de los obreros, cuidadosamente economizados a lo largo de años, también se han visto reducidos por la inflación.

Cuando esta tendencia se hizo aparente pocos años después de la Segunda Guerra Mundial, debería haberse formado un movimiento masivo para actualizar el Acta de Seguridad Social a las nuevas condiciones. En lugar de eso, cierto número de sindicatos se inclinaron por los planes de pensión como respuesta. Los sindicatos de obreros del acero y de fábricas de automóviles iniciaron el camino. En 1950, cuando empezó la Guerra de Corea, el Comité de Estabilización del Salario dio a conocer su preferencia por los llamados beneficios marginales en lugar de los aumentos de salarios, como una manera de posponer el aumento de costos. Entonces empezó la carrera por los planes de pensión privada.²⁰

¹⁹ *The multiple hazards of age and race*, estudio de la Comisión Especial sobre Ancianidad, us State, Government Printing Office, 1971, p. 6.

²⁰ Ralph Nader y Kate Blackwell, *You and your pension*. Grossman Publishers, N. Y., 1973, p. 16.

Las pensiones privadas no eran una idea nueva. En los primeros años del siglo, algunas compañías las promovieron en un esfuerzo paternalista para atar a los obreros a la compañía, para reducir su movilidad, y para verificar su militancia y deseo de sindicalismo. En algunos casos, como en la industria del ferrocarril, los planes de pensión privada fueron patrocinados en forma conjunta por patrones y sindicatos. Pero durante la crisis económica de la década de 1930, la mayoría de estos planes quedaron en bancarrota. Lo mismo les sucedió a los bancos obreros formados alrededor de dichos planes,

El Acta de Seguridad Social fue, en parte, una respuesta a este fracaso. Los obreros la consideraron el cimiento de un sistema federal de beneficios sociales que satisficiera sus necesidades. En efecto, cuando fue tomada una vez más la ruta de las pensiones privadas, algunos líderes laborales arguyeron que eso impulsaría a los patrones a “presionar por beneficios más altos de seguridad privada”. No sucedió nada de eso. Lo que hizo fue ayudar a reducir la presión de los obreros en esa dirección con la “esperanza de otra forma de ingreso para los retirados”.²¹

Como en el pasado los patrones prefirieron los planes de pensión, para reducir la movilidad laboral, para sacar de sus listas de raya a los obreros viejos cuando ya no fueran productivos y para debilitar la militancia de los obreros con la amenaza de la pérdida de sus derechos de pensión. También los patrones pueden hacer deducciones de impuestos por las cantidades con que contribuyen a dichos planes, aunque la parte con la que contribuyen los obreros no es deducible.²²

Una vez que cierto número de los sindicatos más grandes había logrado pensiones, otros sindicatos no tenían más remedio que seguirlos. De esta manera fue abandonada la lucha por un mejoramiento del sistema de seguridad social. Cada sindicato se movía para obtener el mejor arreglo

²¹ *Ibid.*, p. 16.

²² *Ibid.*, p. 21.

posible para sus propios miembros. El resultado fue que algunos obreros, en los sindicatos más fuertes, recibieron la promesa de pensiones que variaban de 50 dólares a 700 dólares al mes. Pero la gran masa de obreros sin organizar, los no calificados y marginales, en gran parte de minorías raciales, fueron condenados a subsistir con los reducidos beneficios del sistema de seguridad social. Aunque los beneficios se han visto aumentados algo en los años más recientes, sin embargo siguen bastante atrás en la carrera del costo de la vida como un caracol compitiendo con una liebre.

El escándalo de la pensión privada

Los que pensaban que las pensiones privadas eran la respuesta tuvieron un rudo despertar. Tan escandalosa se hizo la situación de las pensiones que un sub-comité del Senado de los Estados Unidos se pasó meses interminables tratando de desenredar el lío y desarrollar una reforma a la legislación sobre pensiones. Finalmente en septiembre de 1974 fue aprobado un proyecto de ley. El senador Jacob Javits, que patrocinaba la nueva legislación, estimaba que tan sólo una persona en 12, a lo máximo en 10, protegida por los planes de pensión, se beneficiaba de ellos. Y el profesor de leyes Merton C. Bernstein que testificó en las audiencias, comparó a las pensiones privadas con un hipódromo: muchos apuestan pero sólo unos pocos ganan.²³

Los derechos creados de un obrero —por ejemplo el momento a partir del cual pueda cobrar beneficios por su retiro— empezaban solamente después de que hubiera servido un número específico de años de empleo estable con un solo patrón. Incluso entonces, tenían que alcanzar una cierta edad para tener derecho. Si era despedido, cambiaba de empleo, se incapacitaba o trabajaba sólo 29 de,

²³ Audiencias en la Subcomisión del Trabajo del Senado de EUA, 1967.

digamos los 30 años estipulados, podía suceder que no obtuviera nada. Hay miles de estos ejemplos. En un caso citado por Ralph Nader, un obrero del vidrio estuvo empleado durante 32 años antes de verse forzado a abandonar la empresa a causa de una huelga, poco antes de cumplir 50 años. Por tanto fue declarado inelegible.²⁴

Los obreros perdían sus derechos de pensión cuando cambiaban sus lugares de trabajo y se pasaban de un sindicato a otro, aunque siguieran empleados por la misma compañía. En numerosos casos, las pensiones se perdían cuando una empresa se retiraba de los negocios, cambiaba de manos o se fundía con otras compañías. En 1964, la compañía Studebaker cerró su planta de South Bend, Indiana. Sólo los obreros que habían alcanzado los 60 años de edad y cumplido 10 años de servicio recibieron beneficios completos. Los que tenían entre 40 y 49 años de edad y con 10 años de servicios recibieron el 15 por ciento de los beneficios prometidos; el resto no obtuvo nada.²⁵

Las fusiones y las quiebras de negocios están lejos de ser pocas. Incluso antes de la depresión económica que empezó en 1973-74, "el número anual de quiebras de negocios varió de 11 000 a 17 000" y más de 250 000 empresas cambian de manos cada año. A menudo un conglomerado compra una empresa sin ninguna intención de seguirla manteniendo en operación sino con propósito de deducción de impuestos.²⁶

El senador Javits denunció que los 150 000 millones de dólares de los fondos de pensión representan "la mayor concentración de riqueza con el menor control en el país". Más del 73 por ciento de los obreros cubiertos por los planes de pensión del UAW que terminaron entre 1959 y 1968 no recibieron ningún beneficio o sólo beneficios reducidos, debido a que los planes tenían fondos insuficientes.²⁷

²⁴ Ralph Nader, *op. cit.*, p. 7.

²⁵ *Ibid.*, p. 9.

²⁶ *Ibid.*, p. 50.

²⁷ *Ibid.*, p. 3.

En numerosas instancias, los fondos habían sido utilizados para apuntalar la posición financiera de una empresa invirtiendo en sus propios *stocks* o en bienes raíces, o con propósitos especulativos. La revista *Fortune* nota que una razón de la popularidad de los planes de pensión en la década de 1950 y 1960 era el "mercado al alza". Era factible jugar con la mayor posibilidad de éxito. Entre más grande era el riesgo, mayores eran los ingresos posibles, por tanto patrones y sindicatos se veían tentados a jugar con los fondos de pensión en su poder.²⁸

La reforma al Acta de Pensión de 1974 estableció algunos controles pero no alteró básicamente la situación. Los 23 millones de obreros protegidos por planes de la industria privada todavía no tienen seguridad de que cobrarán las promesas que se les han hecho. El obrero que deja la compañía "A" por la compañía "B", puede ahora llevar consigo sus derechos de beneficio acumulados pero sólo si lo aprueban ambas compañías. Los trabajadores de tiempo parcial ya son elegibles para derechos de pensión pero sólo si promedian cuando menos 20 horas de trabajo por semana durante el año. A los obreros empleados por compañías con planes de pensión se les deben dar derechos creados, "pero en qué consisten exactamente estos derechos, se deja a la opción del patrón individual".²⁹ Son posibles tres opciones. El nuevo rasgo más importante es que el obrero tiene derecho a pensión completa después de 15 años de servicio continuo. Pero el obrero que brinca de un trabajo a otro, o el obrero que se enfrenta a repetidos despidos, puede pagar los planes de pensión durante toda su vida de trabajo y acabar por no recibir beneficio alguno.

Otro importante rasgo nuevo del Acta es el establecimiento de una agencia del gobierno, la Pensión Benefit Insurance Corporation. Esta agencia está calcada de la Federal Deposit Insurance Corporation. Tiene el propó-

²⁸ Edmund Faltermayer, "A Steeper Climb Up Pension Mountain", *Fortune*, enero de 1975.

²⁹ *New York Times*, 3 de septiembre de 1974.

sito de asegurar los pagos a los obreros en el caso de que sus planes de pensión tengan un colapso. Está autorizada a pagar hasta 750 dólares al mes a obreros individuales cuyos planes hayan ido a bancarrota.

Esto representa una mejoría. Pero sería un error asumir que la crisis de las pensiones ya pasó. Al contrario, apenas empezó. La nueva agencia puede tapar un agujero en el dique de pensiones mientras este sea pequeño. Pero en el caso de que ocurran numerosas bancarrotas, una detrás de otra, la agencia no tienen los recursos para contener las aguas por mucho tiempo. Sus fondos provienen de pagos anuales de primas que van de 50 centavos a 1 dólar por obrero en pensión. Tomará un largo tiempo, por tanto, para juntar un fondo lo suficientemente grande que resista una gran crisis. Esto se reconoce en el Acta misma, pues algunas de sus medidas no se aplicarán inmediatamente. Están escalonadas hasta el primero de enero de 1981.

El peligro de quiebras múltiples es real. Muchos planes ya se encuentran en retraso. *Fortune* afirma: "Las obligaciones sin fondos representan de un cuarto a un tercio del valor neto de las compañías y a veces la proporción es aún más alta". Es del 53 por ciento en la Bethelhem Steel "y de un impresionante 86 por ciento en la Uniroyal". Hace cuatro años la Ford debía cerca de 500 millones de dólares de su fondo de pensión; para 1974 la suma era de 2 700 millones.³⁰

La baja catastrófica en el mercado de acciones también "redujo el valor de la mayoría de los fondos de pensiones". En cuánto, todavía no es conocido públicamente. Si el mercado sigue bajando, más fondos de pensiones desaparecerán.³¹

Los cambios demográficos, el desempleo, y la automatización están produciendo un incremento más rápido en el número de obreros que dejan la industria para retirarse.

³⁰ Faltermayer, *op. cit.*

³¹ *Ibid.*

El drenaje en los fondos de pensión aumentará también por tanto, pues ésta es la «década del retiro».

Más importante que cualquiera de estos factores es el hecho de que los beneficios de pensión, como los de la seguridad social, están siendo erosionados por una inflación constante. Por tanto hay una creciente demanda sobre los “elevadores” del costo de vida para mantener el poder de compra de las pensiones durante los años de retiro. Ya se han firmado los primeros contratos con tales medidas.

Esta combinación de presiones pueden socavar el techo de toda la estructura de las pensiones. Se cita a un vicepresidente de Alcoa como diciendo que la perspectiva de hacer frente a estos compromisos es “escalofriante”. Y el profesor Bernstein ha afirmado que, a falta del combustible de un mercado al alza, duda “que los fondos de pensiones sean viables en un periodo de inflación galopante”.³²

Sin duda, los planes de pensión están en dificultades, lo cual significa que los obreros que dependen de ellos se encuentran en dificultades aún mayores. El artículo de *Fortune* cree que no importa lo que pase, los costos de pensión van a ser mucho más altos y que esto “ejercerá cierta presión a la baja sobre los salarios, lo mismo que sobre las ganancias”. Una conclusión obligada es que los patrones intentarán echar todo el peso de estos costos extras sobre las espaldas de los obreros. Esto afectará tanto los salarios como las condiciones de trabajo.

Respecto a las necesidades de retiro, los obreros se encuentran en la encrucijada. En el caso de que los planes de pensión privada tengan un colapso como lo tuvieron en la década de 1930, los obreros serán golpeados duramente. Esto ya está sucediendo a un cierto número de planes de pensión pública. Y en el caso de que los planes permanezcan tal cual, sin elevadores según el costo de la vida, su valor para los obreros disminuirá grandemente. Ha llegado el tiempo para una lucha, renovada y grande,

³² *Ibid.*

por un sistema de seguridad social que pueda proteger plenamente a los obreros: del desempleo, de los costos médicos y de hospital y de la inseguridad y la miseria cuando se retiren. Los fondos para esto deben provenir de los ingresos generales. Los países socialistas lo han logrado. Otros países capitalistas tienen sistemas de seguridad social mucho más adelantados que el nuestro. Llegó el tiempo de que viejos y jóvenes recojan la estafeta donde fue dejada hace una generación.

18. CLASE Y RAZA

El capitalismo norteamericano ha sido racista desde su concepción. Fue fundado sobre la masacre genocida de los indios, el latrocinio, el pillaje y la opresión de los mexicanos y la brutal esclavitud de los negros. Los obreros blancos han sido atrapados en un dilema, en la medida en que han aceptado el sojuzgamiento de otras razas, en la creencia de que eso les beneficia. Diluyen y distorsionan la conciencia de clase al encontrar una base común racial con la clase que es su antagonista.

Este ha sido y sigue siendo el obstáculo principal para una mayor conciencia de clase y una unidad más amplia de obreros y pueblos. Este es el significado de la penetrante observación de Marx de que el trabajo en piel blanca nunca podrá ser libre mientras que el trabajo en piel negra esté sometido.

Los obreros negros siempre han estado listos para unirse con los obreros blancos sobre bases de igualdad. Lo han demostrado en numerosas ocasiones. Sin embargo, una y otra vez han sido frustradas sus esperanzas. Tan envolvente es el efecto del racismo en sus vidas que algunos encuentran difícil identificarse con los obreros blancos como miembros de una clase común, luchando contra un común enemigo por objetivos comunes.

Los obreros negros llegaron primero al sindicalismo

No pasó mucho tiempo desde la terminación del esclavismo cuando los obreros negros empezaron a encontrar su

camino hacia el sindicalismo y la lucha de clases. Si bien la gran mayoría de negros trabajaban la tierra, un número considerable fue contratado en trabajos industriales. Se ha estimado que había 100 000 obreros negros en el Sur cuando terminó la Guerra Civil, comparados con cerca de . . . 20 000 blancos. Gran número de obreros negros estaban empleados en la industria del tabaco, manufactura de ladrillos, calafateado de barcos, construcción de ferrocarriles, construcción de casas y en los muelles.¹

En 1867 una huelga en el dique de Mobile se extendió rápidamente, "teniendo como resultado las más impresionantes manifestaciones de masas en la historia del Sur". En Charleston, los estibadores negros formaron su propia Unión Protectora y ganaron una huelga por aumento de salarios. Los trabajadores de muelles de Savannah, Georgia, casi todos negros, ganaron una huelga para rechazar un impuesto municipal de 10 dólares para todas las personas empleadas en los muelles. Para 1869 las organizaciones laborales negras se habían multiplicado tan rápidamente que se hicieron necesarios cuerpos centrales y se formó el National Colored Labor Union.

Tan impresionado estaba William Sylvis, el líder de la National Labor Union con lo que vio durante una gira por el Sur, que creía que "una campaña vigorosa (podría) unir a toda la población de trabajadores del Sur, blanca y negra, alrededor de nuestra plataforma, si tenemos éxito en convencer a esta gente que va en su interés hacer causa común con nosotros", al escribir desde Wilmington, North Carolina, agregaba, "tenemos un potencial en esta parte del país que sacudirá a Wall Street desde sus raíces".²

Puede observarse por tanto, que los obreros negros no fueron lentos en sumarse al sindicalismo. Ni tampoco esperaron a que los blancos los organizaran. Se organizaron ellos mismos pero su objetivo no eran los sindicatos separados. Isaac Myers, presidente del National Colored Labor

¹ Foner, *op. cit.*, p. 395.

² *Ibid.*, pp. 398-9.

Union, lo aclaró cuando decía en un discurso en Norfolk, Virginia, en abril de 1870: "Estamos organizados por el interés de los hombres trabajadores, blancos y de color y para hacer esto, debemos tener funcionarios tanto blancos como negros".³

La unidad blanca y negro que Sylvis preveía "que sacudiría a Wall Street hasta sus raíces" no se materializó. Wall Street se encargó de impedirlo. Dio cada vez más y más concesiones a los antiguos dueños de esclavos y a la clase todavía propietaria. Cerró los ojos ante el creciente terror del Klan dirigido a aplastar el naciente movimiento democrático por la tierra, por la educación pública, salarios más altos y total igualdad. El acto final de la traición llegó en 1877. Al hablar en nombre del capital norteño, el partido republicano aceptó terminar la reconstrucción del sur y permitir a la clase derrotada en la Guerra Civil reconquistar el poder otra vez en el Sur. Como compensación, los demócratas del sur estuvieron de acuerdo en dar los votos electorales de unos pocos estados al candidato presidencial republicano. El derecho de voto fue reemplazado por impuestos de casillas y otras medidas electorales restrictivas y los estados del sur, uno tras otro, impusieron las leyes de segregación de Jim Crow. Las organizaciones negras fueron aplastadas y terminó el derecho de los obreros a organizarse. El *gang* con cadenas y la horca de los linchadores, se convirtieron en los símbolos de la justicia en el Sur. En esta forma la reconstrucción, que mantuvo la esperanza de hacer del sur el bastión democrático de la nación, fue reemplazada con la política que lo convirtió en la peor letrina de violencia racista, ocultismo y explotación.

El racismo impide la unidad

El movimiento obrero organizado hizo poco para impedir lo anterior. Los prejuicios y la discriminación estaban

³ *Ibid.*, p. 405.

extendidos dentro de sus propias filas. El llamamiento para la fundación del National Colored Labor Unión en 1868 dio como razón el hecho de que "los hombres de color se encontraban excluidos de las fábricas a causa de su color".⁴ Incluso algunos de los líderes sindicales blancos con más conciencia de clase no entendían la naturaleza *especial* de la opresión negra. Como Sylvis, creían que terminada la esclavitud la opresión negra también terminaría automáticamente. Sylvis, por tanto, criticaba la reconstrucción del sur, apoyando a los que pregonaban que había que dejar al sur resolver sus propios problemas. Esto significaba, en realidad, dejar a los negros a las tiernas mercedes de la clase poseedora, racista y blanca. Tampoco estos líderes laborales condujeron una lucha dentro del movimiento laboral contra la discriminación racial y por el derecho de los obreros negros a pertenecer a sindicatos y tener iguales oportunidades de trabajo. Incluso el hijo del nacionalmente famoso Frederick Douglas vio negada su calidad de miembro en el sindicato de tipógrafos aunque era un impresor calificado.⁵

En esta crítica encrucijada de su historia —y de la nación misma— el pueblo negro fue abandonado en gran parte a sus propios recursos. El movimiento laboral que debería haber sido su más firme aliado no vino en su ayuda. Fueron privados de las ventajas que habían ganado en la Guerra Civil y durante la reconstrucción se permitió que el hecho del racismo penetrara más profundamente en el movimiento laboral organizado.

La situación ha cambiado inmensamente; sin embargo, los efectos de la traición de 1877 se dejan sentir a un siglo de distancia. Los negros no son «libres e iguales», y la discriminación todavía constituye el estilo norteamericano de vida. Basta mencionar el gran estado de desorganización de la fuerza laboral en el sur, negra y blanca, para

⁴ Foster, *op. cit.*, pp. 351-2.

⁵ James Allen, *Reconstruction the battle for democracy*. International Publishers, N. Y., 1937, pp. 163-4; también Foster, p. 352.

reconocer que aunque las primeras víctimas han sido negras, los obreros blancos también han pagado por ello. Si el sur hubiera sido organizado como estuvo en trance de serlo no habría huido de empresas del Norte a regiones del Sur donde los salarios son bajos y el sindicalismo está ausente.

La situación de hoy en día es más que una consecuencia, o continuación del pasado. La desigualdad y la discriminación se han visto reforzadas por el surgimiento y la dominación del capital monopolista.* El capitalismo altamente desarrollado necesita mercados de trabajo baratos de los cuales sacar las reservas de mano de obra no calificada y semi-calificada. Esto fue advertido por Lenin en su obra clásica sobre el imperialismo. "En los Estados Unidos", escribió, "los inmigrantes de Europa oriental y meridional son contratados en los empleos más pobremente pagados, mientras que los obreros norteamericanos (blancos) proporcionan el porcentaje más alto de inspectores o de los obreros mejor pagados".⁶

Desde entonces han ocurrido algunos cambios. Europa ya no es la fuente principal de trabajo barato para este país. La gran mayoría de obreros peor pagados han sido inmigrantes de las regiones rurales del sur hacia las regiones industrializadas tanto del sur como del norte, e inmigrantes de la colonia de Puerto Rico y el campesinado de México. Cantidades más pequeñas han venido de otros países latinoamericanos y del Caribe, así como de Asia. A muchos de los llamados ilegales, a menudo se les permite

* Un ensayo presentado por Edward Greer en la Convención de la Asociación Americana de Ciencias Políticas celebrada en Chicago en 1974, constituye un estudio bien documentado de cómo la U.S. Steel Corporation promovió deliberadamente el racismo como parte de su política laboral durante más de medio siglo. Dicho ensayo constituye una sección de un libro próximo a publicarse, *Big Steel; Little Steel: Limits of Black Reform in Gary, Indiana*.

⁶ V. I. Lenin, *Imperialism*, en *Obras completas*, t. 22, Moscú, 1964, p. 283.

“deslizarse” al país para ser transformados en la más barata de las fuentes baratas de manos de obra. Como la mayoría de esa gente tiene piel oscura, las opiniones y prácticas blancas del racismo se han visto reforzadas.

La tendencia a importar trabajo barato de países y regiones menos desarrollados no se limita a los EUA. Se le observa en todo país capitalista desarrollado. Más de 12 millones de obreros extranjeros están empleados en Alemania Occidental, Francia, Inglaterra, Suecia, Holanda y otros cuantos países europeos. Muchos de estos obreros mal pagados regresan a sus casas después de un tiempo y nuevos inmigrantes llegan en tal forma que la circulación de fuerza de trabajo extranjera y barata implica a muchos más millones. Vienen de Italia, España, Portugal, Grecia, Yugoslavia y de antiguos países coloniales como India, Pakistán, Indias Occidentales, Argelia, Marruecos y otros estados Asiáticos y Africanos. Israel también depende cada vez más de trabajo árabe barato para hacer los trabajos duros y sucios, mientras que Japón trae obreros de los estados vecinos más pobres, sobre todo de Corea del Sur.

No importa cuán desarrollado esté un país capitalista, se mantiene la necesidad de fuentes intocadas de trabajo barato. Dicha reserva para realizar los empleos no calificados y «marginales» y para “impedir que los obreros sindicalizados pidan demasiado”.⁷

*Negros y latinos
Principalmente obreros*

Los obreros negros ya no son principalmente sureños y rurales. Ahora viven en el Norte así como en el Oeste, concentrados en las ciudades periféricas de las áreas metropolitanas. Esto también es cierto para los portorriqueños en los EUA, así como en menor medida para los chica-

⁷ Martin Openheimer, “The Subproletariat: Dark Skins and Dirty Work”, *The Insurgent Sociologist*, invierno de 1974.

nos. Estos tres tipos de minorías son predominantemente clase obrera. Cerca del 40 por ciento de obreros negros están empleados en industrias básicas,⁸ y de 1966 a 1973 los empleados en empresas de 100 obreros o más aumentaron en más del 50 por ciento.⁹

Hablando en términos generales, los obreros negros, portorriqueños y chicanos encuentran empleo en gran número en industrias donde el trabajo es estacional o irregular. Incluso en dos industrias básicas que emplean gran número de obreros: la minería, la de autos y el acero, los niveles de empleo tienden a ser erráticos. Cuando los tiempos son buenos se expanden las oportunidades de trabajo; pero cuando son malos, los obreros de minorías son los primeros en tener que irse. Esto se refleja en el ingreso de los negros. El promedio de ingresos de una familia negra en 1969 fue tan sólo el 60.9 por ciento del promedio de una familia blanca. Pero tan pronto como la producción decayó, el ingreso promedio de una familia negra cayó a 57.7 del blanco en 1973.¹⁰

Muy significativo es el hecho de que está organizada una mayor proporción de obreros negros que de blancos. Los obreros negros aumentaron de 10 a 12 por ciento de la fuerza de trabajo, pero los tres millones de sindicalistas negros representan cerca del 15 por ciento de los miembros de los sindicatos. Esto se explica por varios factores: un mayor porcentaje de negros son manuales y trabajadores cuello azul en industrias que están más organizadas. A pesar de las continuadas prácticas discriminatorias, los obreros negros han considerado a los sindicatos como necesarios en la defensa de sus intereses como obreros. Los estudios han mostrado que la desigualdad es cada vez menor "en los mercados de trabajo organizados por los sindicatos

⁸ Victor Perlo, "Economic Condition of Black Workers", *Political Affairs*, noviembre de 1973.

⁹ *Dollars and sense*, noviembre de 1974.

¹⁰ Victor Perlo, *Economics of racism*. International Publishers, N. Y., 1975, p. 53.

industriales". Las industrias manufactureras organizadas por dichos sindicatos "han sido una de las pocas fuentes de empleos de altos salarios para los obreros negros".¹¹ Donde los obreros están desorganizados, u organizados por sindicatos de oficios, la desigualdad salarial y de empleos es más grande.

El aumento de la conciencia y la militancia negra en las últimas dos décadas también estimuló a más negros a buscar la organización sindical. Los derechos civiles y el movimiento pro libertad se ha extendido a la arena de clases, para beneficio del movimiento laboral. El reconocimiento de la potencialidad implicada en el gran movimiento de los derechos civiles fue lo que primero dio la idea a la dirección del local 1199 del Sindicato de Farmacias y Hospitales de la Ciudad de Nueva York, de que se podía salir y organizar el campo, importante y creciente, de hospitales e instituciones de salud. El éxito obtenido en la formación de un sindicato nacional en rápida expansión es un testimonio de la validez de esta suposición. Un gran avance en organización pudo haber sido hecho por otros sindicatos si hubieran comprendido las grandes oportunidades ofrecidas por el levantamiento de la gente de color.

Aunque menor, sin embargo, la discriminación en el empleo está extendida también en los sindicatos industriales. En nueve industrias bien pagadas en las que los obreros negros tenían el 9 por ciento de los empleos en 1970, tenían tan sólo el 1 por ciento de los empleos bien pagados, y el 20 por ciento de los más mal pagados.¹² Hay menos discriminación en el sector federal que en el privado, pero aún aquí, los trabajadores de minorías poseían el 20 por ciento de todos los empleos en 1973, pero tan sólo el 3.5 por ciento de los empleos de más alto pago.¹³

¹¹ Richard Child Hill, "Unionization and Racial Income Inequality in the Metropolis", *American Sociologist Review*, agosto de 1974.

¹² Perlo, *op. cit.*

¹³ *Wall Street Journal*, 5 de marzo de 1974.

La discriminación es tan sutil y acostumbrada que a menudo es tomada como una cosa natural por los blancos. Todo mundo sabe, por ejemplo que los mozos en el tren son negros y los guarda-frenos blancos. Sin embargo ambos hacen un trabajo similar, excepto que "los mozos reciben menor paga y un *status* segregado". En muchas acerías el laminador es blanco y su ayudante negro o de habla española.¹⁴

Estos ejemplos se podrían multiplicar por otros similares en muchas otras industrias. Frecuentemente son el resultado de la colusión entre funcionarios sindicales y la patronal para segregar a los negros, chicanos y portorriqueños en los empleos más duros, sucios, azarosos y menos pagados. Esto es particularmente cierto en la industria del acero. El sindicato metalúrgico ha sido notorio por permitir clasificaciones discriminatorias de empleos y medidas de antigüedad. Por medio de antigüedad departamental y categoría de empleo, en lugar de antigüedad general en la planta, los obreros de las minorías se han visto impedidos de salir del infierno de las secciones en que se encuentran segregados. Hasta fecha reciente, un obrero negro empleado en la planta de carbón o la fundición, tenía poca oportunidad de subir a otros departamentos más calificados. Cuando lo hacía era a costa de sus años acumulados de antigüedad. Tenía que volver a comenzar desde el principio. A pesar de las décadas de protesta y de lucha militante por parte de obreros de minorías contra esta discriminación, ésta ha persistido.

Al final de 1973 una histórica decisión de una corte federal inició el principio de un cambio. En respuesta a un juicio contra la U.S. Steel Corporation en Fairfield, Alabama, bajo el Título VII del Acta de los Derechos Civiles de 1964, la corte ordenó el establecimiento de un sistema de antigüedad que abarcara a toda la planta, lo cual permitiría a los obreros cambiar de un empleo o de-

¹⁴ Herbert Hill, "Racism and Organized Labor", *New School Bulletin*, 8 de febrero de 1971.

partamento a otro sin pérdida de ingresos o antigüedad, decidiendo que los obreros que habían perdido un pago considerable a lo largo de los años debido a la discriminación, tenían derecho a una compensación especial. Para garantizar que al menos el 25 por ciento de las posiciones sindicales y de oficios sean poseídas por obreros de minorías, ordenó que fuera escogido un aprendiz negro por cada blanco hasta que la proporción fuera alcanzada. El mismo procedimiento debía ser usado para garantizar que cuando menos el 20 por ciento del personal de oficina, técnico y de supervisión sea negro, y que un comité de tres —uno de la compañía, otro del sindicato y otro de los obreros de minorías— supervisaría la implementación de la decisión.¹⁵

Esta sentencia de la corte tuvo efectos de gran alcance, más allá de la planta y la industria particular a la que se refería. Pero las compañías y la dirección sindical no estaban dispuestas a sujetarse a ella. Con la aprobación de la Equal Employment Opportunity Commissions a principios de 1974, sacaron un “Decreto de Consentimiento”, que en esencia nulificaba mucho del espíritu y de las proposiciones específicas de la decisión de Gairfield. En lugar de garantizar a los obreros afectados el pago que perdieron, el Decreto les ofreció de 400 a 600 dólares como compensación total, lo cual de acuerdo a Herbert Hill de la NAACP, representa cerca del 5 por ciento del promedio de salarios perdido en realidad. Además los obreros deberían firmar un documento abdicando de sus derechos a demandar a la compañía. Se les advirtió que si se rehusaban a esto el gobierno se pondría de parte de la patronal. Y lo más importante, el objetivo principal de la antigüedad general quedó tan opacado que se dejaba esencialmente al acatamiento voluntario.¹⁶

En una petición presentada en forma conjunta por el Comité Metalúrgico de Base, el NAACP y la Organización

¹⁵ *Rank and file report*, del Comité Nacional de Metalúrgicos de Base, noviembre-diciembre de 1973.

¹⁶ *Daily World*, 18 de abril de 1974.

Nacional de Mujeres se demandaba a la corte que anulara el decreto de consentimiento. El juez determinó que el decreto podía seguir pero sin un *status* final. Se podían hacer apelaciones para anularlo o modificarlo y los individuos podrían acudir a la corte para juicios privados.¹⁷ El resultado final todavía no está decidido. Pero este caso ilustra cuan tenaz es la garra del racismo en una industria y un sindicato donde más del 30 por ciento de los obreros son negros, chicanos y portorriqueños.

Racismo y antigüedad

A partir de los despidos en gran escala que sacudieron a la industria en 1974-75, surgió otro complicado problema de antigüedad. La antigüedad acumulada por muchos obreros que habían encontrado empleo desde que fue adoptado el Título VII del Acta de Derechos Civiles en 1964, no fue suficiente para impedir que fueron los primeros en ser despedidos. Una posible consecuencia puede ser observada en lo que sucedió en la planta de la Continental Can Company en Harvey, Louisiana. De sus 50 empleados negros, 48 obtuvieron sus trabajos como resultado del Título VII. Todos los 48 fueron despedidos. En la corte federal se siguió un juicio en su defensa. El juez determinó que "la historia de discriminación racial de la compañía al contratar hace imposible ahora para los negros (excepto a los dos originales) tener suficiente antigüedad para evitar los despidos. En esta situación, "dijo la corte, la selección de empleados para despidos sobre la base de antigüedad perpetúa ilegalmente el efecto de la discriminación pasada".¹⁸

William E. Pollard, director de derechos civiles de la AFL-CIO, ha dicho que "La antigüedad es una de las posesiones más altamente preciadas de cualquier empleado.

¹⁷ *Rank and File Report*, junio de 1974.

¹⁸ *New York Times*, 29 de enero de 1975.

Cree que nada se debe entrometer en ella".¹⁹ Sin embargo, no responde a la cuestión acerca de lo que se debe hacer para impedir que los obreros de las minorías carguen con el fardo de los despidos. Ciertamente no se les puede decir que el Título VII se aplica solamente cuando hay mucho empleo.

Hay un grave peligro de que el empeoramiento de las condiciones económicas y la prolongación del desempleo masivo puedan exacerbar las relaciones raciales en lo que respecta al trabajo. No ha sido dada ninguna respuesta simple o segura a este problema que sea en interés de la unidad de clase y que no afecte ni a los intereses de los obreros de minoría ni a un sistema efectivo de antigüedad.

Este intrincado problema sólo puede ser solucionado cuando los obreros blancos sean ganados a la batalla contra toda forma de discriminación, como una cuestión de principio. En algunos casos la institución de antigüedad que abarque a toda la fábrica, en lugar de antigüedad por empleo y departamento, puede proveer una parte de la respuesta. En otras instancias puede ser considerado el enfoque del Comité de Base de los Metalúrgicos. Este propone que "sea aplicada antigüedad voluntaria a la inversa" permitiendo a los obreros viejos con mayor antigüedad obtener beneficios suplementarios de desempleo (SUB) y a los obreros menos viejos que no tienen derecho a éstos, seguir trabajando.²⁰ En algunos lugares los obreros más viejos aceptaron dicho cambio, pero sólo puede ser aplicado donde existen los SUB y solamente mientras duren.²¹ Donde los obreros entienden la necesidad de la unidad es posible modificar las reglas de antigüedad aceptando que la proporción de obreros de minorías y mujeres no debe ser reducida. Esto es más equitativo que dejar toda la carga de los despidos sobre las espaldas de los

¹⁹ *Ibid.*

²⁰ *Rank and File Report*. Nov.-Dic. de 1973.

²¹ *New York Times*, 10 de noviembre de 1974.

obreros de minorías y las mujeres, pero aún así no es la solución.

La solución estriba en la lucha decidida de los obreros como un clase para conquistar una semana de trabajo más corta sin reducción en los ingresos semanales, el retiro voluntario más temprano de los obreros viejos con plenos beneficios de seguridad social y pensión privada,* y en presionar al gobierno a aceptar la responsabilidad del pleno empleo.

*Albert Shanker y los sindicatos
de la construcción*

La mayor discriminación se encuentra en los sindicatos de la construcción. Es tan conspicua, tan evidente y existe desde hace tanto tiempo que ya no es necesario probar la acusación. Sin embargo, una defensa sobre este tema en los sindicatos de la construcción vino de una fuente curiosa, de Albert Shanker del United Federation of Teachers (Sindicato de Maestros). Shanker insiste en que "se ha hecho un progreso considerable en la integración en los negocios de construcción en los años recientes". El público en general no está conciente de ello, pretende Shanker, debido a que "la prensa sigue usando prácticas restrictivas del pasado en vez de los esfuerzos integrativos del presente".²²

¿Realmente Shanker quiere decir eso cuando afirma que las prácticas restrictivas forman parte tan sólo "del pasado"? Él menciona a los locales sindicales de obreros calificados de la construcción en la ciudad de Nueva York como ejemplos de dicho progreso. Menciona al sindicato de plomeros. Pero en junio de 1973, cuatro meses

* El retiro a los 65 años de edad no tiene significado para muchos obreros en los EUA. En 1970 la esperanza de vida para los hombres blancos era sólo de 68.7 años y para los no blancos tan sólo de 60.5.

²² *New York Times*, 11 de febrero de 1973.

después de que la optimista consideración de Shanker apareció en su columna pagada semanalmente en el *New York Times*, el juez federal Dudley B. Bonsal llegó a una conclusión opuesta acerca del Local 638 de Nueva York del Plumbers and Steamfitters International (Sindicato Internacional de Plomeros y Caldereros). Encontró que tan sólo el 4.5 por ciento de los miembros del local era negra y portorriqueña. Y que incluso estos eran discriminados. El Local tenía una sucursal A de obreros de la construcción muy bien pagados en la que había sólo 191 negros y portorriqueños de 4 198 miembros y una sucursal B de obreros más mal pagados en la que había 500 negros y portorriqueños de 3 362 miembros. En otras palabras, cerca de tres cuartos de los obreros de minorías estaban en el local de categorías más mal pagadas.²³

Para Shanker esto puede representar un gran progreso, pero el juez Bonsal pensó otra cosa. Ordenó al local a ascender a todos los miembros calificados del B al A. También estipuló que para el 1o. de julio de 1977 los miembros del local tuvieran un 30 por ciento de negros y portorriqueños.

El Local 638 no es el único en este tipo de "progreso". Los otros oficios calificados de la construcción presentan una situación igualmente desalentadora. Shanker señala un número más alto de obreros de minorías como aprendices. Pero esto no es cierto para todos los sindicatos de la construcción. También ignora el hecho de que todo el sistema de aprendizaje es arcaico y tiende más a impedir que los obreros de minorías ingresen a los oficios como obreros plenamente capacitados que a ayudarlos a alcanzar dicho estado. Cerca de tres cuartos de los obreros calificados de la construcción nunca pasaron por los aprendizajes. Fueron entrenados directamente en el trabajo.²⁴ Como todo el que tenga experiencia en el negocio de la construcción sabe, los funcionarios y miembros blancos regularmente

²³ *New York Times*, 24 de junio de 1973.

²⁴ Herbert Hill, *op. cit.*

traen a hijos y amigos al trabajo y al sindicato sin pasar primero al través del lento periodo de aprendizaje. Aprenden sobre la marcha.

Parece que existen dos razones para la preocupación de Shanker acerca de la reputación de los burócratas de los sindicatos de la construcción. Primera, comparte con ellos la opinión racista de que si el porcentaje de obreros de minoría es bajo, sea en los sindicatos de construcción como en los de la enseñanza, se debe a que les falta la calificación necesaria.

Una segunda explicación es que se está desarrollando una lucha detrás del escenario del alto mando de la AFL-CIO para determinar el sucesor del viejo George Meany. Los sindicatos de la construcción no quieren que este puesto caiga en manos de los elementos más liberales del Consejo Ejecutivo. Temen con gran susceptibilidad a la política más progresista de los sindicatos industriales más grandes con su número mayor de miembros de minorías. Meany, vocero de este grupo de sindicatos de la construcción, quiere asegurarse que el movimiento laboral continúe con una política extranjera reaccionaria. Pero el peso de los sindicatos de la construcción no es suficiente en la AFL-CIO. Necesitan aliados. Shanker, cabeza del Sindicato de Maestros es dicho aliado. Está de acuerdo con ellos en su política y tiene la ambición de reemplazar a Meany. Pero debe probar su lealtad.

Shanker y sus comparsas de los sindicatos de la construcción pueden engañarse a sí mismos. La situación ha cambiado. Los maestros se enfrentan ahora a reducciones tanto de salarios como de empleos. Los obreros de la construcción se enfrentan al desempleo masivo sin perspectiva inmediata de que la industria regrese a su normalidad. Ellos creían erróneamente que manteniendo a los negros fuera de los empleos de la construcción podrían salvaguardar los suyos propios. Ahora también los blancos se encuentran desempleados. Tarde o temprano la verdad se impondrá: mientras el Pentágono se lleve el grueso del gasto federal será imposible iniciar un programa público

de construcción masiva de viviendas. De ahí que los miembros de estos sindicatos se pueden mover en direcciones bastante diferentes de las que sus actuales líderes han planeado para ellos.

El tema de las «cuotas»

La mayor obsesión de Shanker es el tema de las «cuotas». Se opone a su uso en la lucha por la igualdad, sea en el movimiento laboral, en el Partido Demócrata o en cualquier otro lado. Shanker denuncia que las cuotas son una forma de “discriminación al revés”, debido —siempre de acuerdo con él— a que significan escoger gente inferior, descalificada tan sólo por su color de piel.

Una vez más Shanker esconde algo. Está muy preocupado por que negros no calificados sean escogidos en vez de blancos calificados. Pero no le molesta que blancos menos calificados hayan sido escogidos a lo largo del tiempo en lugar de negros más calificados. La práctica en la educación, campo propio de Shanker, ha sido la de escoger gente sin miramiento para su calificación tan solo a causa del color blanco o negro de la piel. En muchas de las grandes ciudades una mayoría de los niños en las escuelas públicas son ahora de minorías raciales. Pero la gran mayoría de los maestros de escuela sigue siendo blanca. Si esto se debe a que son más calificados, debería ser posible medirlo en alguna forma: la mayor asistencia de niños a la escuela, la mayor aplicación y disciplina y sobre todo, la calidad de la educación. Pero todo mundo sabe que lo contrario es lo cierto. Ahora bien, un aspecto importante de la calificación de un maestro debe ser la capacidad para comunicarse, tener simpatía y ser aceptado por niños de minorías. Si falta esto, todas las demás calificaciones carecen de sentido. Y en los oficios de construcción el argumento de falta de calificación utilizado contra los negros es una pantalla de humo para negarles trato igual.

Shanker pregunta: ¿Por qué las cuotas? ¿Por qué dejar

las cosas a números fijados mecánica y arbitrariamente? Estas cuestiones pueden tener validez si todo lo demás fuera igual, es decir si se hicieran esfuerzos *reales* para terminar con la discriminación. Pero como a los lobos no se les puede confiar la custodia de las ovejas, asimismo a los racistas no se les puede confiar la tarea de terminar con las prácticas racistas. Esta es la razón por la que el juez Bonsal se sintió empujado a mandar que los miembros de los grupos de minoría tuvieran un número específico. Una corte de distrito de los EUA sostuvo el llamado Plan Lindsay para la ciudad de Nueva York por la misma razón. El plan exige la contratación de un obrero de minoría en la construcción por cada cuatro obreros en cualquier obra. Esta cuota fija de uno a cuatro fue impuesta por la corte a pesar de las ruidosas protestas de Peter Brennan, entonces Secretario del Trabajo y de sus cófrades en la jerarquía de los Sindicatos de la construcción.²⁵

La lucha contra la discriminación no es nueva. Una legislación de justas prácticas de empleo ha yacido en los libros de leyes durante más de 30 años, pero todavía es violada descaradamente. Llegó el tiempo de terminar con la confianza en el cumplimiento voluntario de gente que que no tiene ninguna intención de cumplir. Solamente por la imposición de metas concretas y tangibles, a realizar en períodos específicos, podrán los resultados controlables remplazar a las promesas hipotéticas.

En años recientes los obreros negros se han convertido en una fuerza cada vez más significativa en el movimiento laboral. Aproximadamente 43 millones de sindicalistas negros están concentrados en gran número en casi todo sindicato importante del país, industrial y de empleados públicos. Los obreros negros comprenden el 20 por ciento o más de los sindicatos de automóviles, metalúrgicos, cortadores de carne, ropa, servicios de construcción, hospitales, transporte público, lavanderías, empleados estatales, de condado y municipales, empleados postales, maestros y muchos

²⁵ *Daily World*, 27 de julio de 1974.

otros. En 1973, 53 locales del UAW tenían presidentes negros, de los cuales 26 estaban en la región de Detroit.²⁶ Muchos de los locales más grandes del UAW tienen ahora mayorías negras. Aun más significativo es el hecho de que los locales con mayorías blancas también eligen negros para puestos altos, incluyendo el de presidente del local. Este cambio de actitud de muchos obreros blancos no se limita a la industria del automóvil. Un joven obrero blanco de un astillero en Pascagoula, Mississippi, lo expresó así: “La lucha del blanco contra el negro en este estado ya no es tan fuerte como lo era. Antes, negros y blancos no podían estar juntos. . . Pero le decía a mi amigo aquí (señalando a un funcionario negro en su local) puede que no sepa lo que es ser negro, pero sí sé lo que significa ser tratado como negro por parte del patrón. Y los negros pueden ver que los blancos están recibiendo el mismo viejo fuste que reciben los negros. Luchamos unos contra otros durante todo tiempo, con la compañía provocándonos. Pero ahora estamos —algunos de nosotros— luchando juntos.”²⁷

Esta creciente fuerza e influencia de los obreros negros a los niveles más bajos de dirección sindical todavía no se refleja en los cuerpos medios y superiores. William Lucy, tesorero del sindicato de empleados estatales, del condado y municipales y presidente de la Coalición de Sindicalistas Negros, ha dicho que “los negros son escasos en los cuerpos donde se toman decisiones en la mayoría de los grandes sindicatos lo mismo que en los consejos de administración de las grandes compañías.” De los 35 miembros del Comité Ejecutivo de la AFL-CIO, dos son negros solamente, ambos de pequeños sindicatos “con poco impacto”. “Si los sindicatos laborales constituyen el movimiento de los trabajadores negros”, pregunta Lucy, “¿por qué tan pocos líderes negros en este país?”²⁸

²⁶ Thomas Dennis, *Political Affairs*, junio de 1973.

²⁷ Pat Walter, “Workers, Black and White in Mississippi”, *The world of the blue collar worker*, op. cit., p. 38.

²⁸ William Lucy, “The Black Partners”, *The Nation*, 7 de septiembre de 1974.

La razón es obvia. El racismo está todavía profundamente enraizado en el pensamiento y la práctica de muchos funcionarios sindicales. De qué otra manera se puede explicar la situación en sindicatos como el del acero, ropa de damas y de caballeros, mecánicos y de otros oficios. Tan intolerable se hizo la situación que el Comité de Metalúrgicos *Ad Hoc*, un movimiento de metalúrgicos negros, manifestó e hizo guardias frente a su propia convención sindical en 1968 en Chicago. Demandó que hubiera negros en el comité ejecutivo, completa integración a todos los niveles de la dirección sindical y la reorganización del departamento del sindicato para los derechos civiles. Sin embargo siete años después todavía no había un solo negro en el comité ejecutivo del sindicato.

Los obreros chicanos también han ganado un número considerable de posiciones en sindicatos locales, especialmente en el Suroeste pero no en altos puestos de dirección. Fundaron y dirigen el United Farm Workers y tienen influencia en las minas de metales del oeste y en los sindicatos de braceros. Los portorriqueños tienen muy pocos puestos de dirección, incluso a nivel local. Como la mayoría de los recientes inmigrantes con problemas de lengua, no se sienten en casa y muchos esperan regresar algún día a su isla; por tanto participan menos en los asuntos sindicales. A su vez, esta situación es utilizada por los patrones y los funcionarios sindicales racistas para explotarlos aún más.

*Las minorías se organizan dentro
de los sindicatos*

La elevación general de la conciencia y militancia negra, más el creciente peso de los obreros negros en la industria y en los sindicatos, han intensificado la búsqueda de instrumentos organizativos especiales con los cuales continuar la lucha por la igualdad total. Han surgido miríadas de formas organizativas, no como sindicatos negros separados sino

como grupos encaminados a cambiar la situación existente en los sindicatos. Durante la década pasada, muchos grupos negros fueron y vinieron; sólo unos pocos permanecen sobre una base semi-oficial. Estos grupos se ligan a condiciones específicas de un sindicato o industria en particular, aunque también son identificados con el movimiento general en el país por la libertad de los negros. Si un grupo negro sigue existiendo o no, depende de cuán agudas sean las injusticias, de la naturaleza de la evolución interna en el sindicato y del grado en que los obreros blancos se unen en la batalla común. Durante un período de tiempo, organizaciones negras llamadas revolucionarias surgieron en diversas plantas de la región de Detroit. Pronto desaparecieron cuando presentaron programas fuera de la línea de la realidad.

También han sido hechos intentos para ligar a los sindicalistas negros contra las líneas sindicales. El Negro American Labor Committee existió durante muchos años pero nunca se recuperó de la expulsión de ramas izquierdistas durante la caza de brujas anticomunista. En Detroit surgió el Trade Union Leadership Committee en el clímax del movimiento de los derechos civiles y ha jugado el papel de aguijonear a los funcionarios blancos. Más recientemente tomó forma un Comité de Líderes Sindicales Negros en Chicago como parte del movimiento de Jesse Jackson —dirigido por la comunidad— y basado en el Pueblo Unido para Salvar a la Humanidad (PUSH). Pero el más prometedor de todos ha sido la formación de la Coalición Nacional de Sindicalistas Negros (CBTU).

La Coalición tuvo su convención organizadora en Chicago, en septiembre de 1972. Desde el principio aclaró que no era una organización separatista. Su declaración de objetivos decía: la CBTU “trabaja dentro del marco del movimiento sindical. Intentará agrandar la fuerza y la influencia de los obreros negros en el movimiento laboral organizado. . . Como sindicalistas negros, es nuestro reto hacer el movimiento laboral más relevante para las necesidades y aspiraciones de los obreros negros y pobres. El

CBTU insistirá en que los funcionarios sindicales negros se conviertan en partícipes completos en la dirección y toma de decisiones del movimiento laboral norteamericano".²⁹

La CBTU ha tenido desde entonces tres convenciones anuales —en Washington, D.C.; Detroit, Michigan, y Atlanta, Georgia—. Asistieron a ellas tantos como 2 000 delegados de cerca de 70 sindicatos. La CBTU tiene el apoyo de un buen número de sindicatos poderosos. Leonard Woodstock, presidente del UAW y Jerry Wurf, presidente del AFSCME, hablaron en la convención de Detroit en 1974 y reconocieron a la CBTU como una nueva fuerza que estaba elevando la fuerza del trabajo organizado.

En sus palabras de apertura a la convención, William Lucy reiteró la demanda de que los negros sean incluidos en todos los procesos de tomas de decisión y advirtió: "Los que tienen el poder no lo soltarán. No se logrará por petición".³⁰ En este espíritu, la convención resolvió "luchar agresivamente por una voz más representativa en los cuerpos de decisión de la AFL-CIO". Condenó a las direcciones blancas cobardes y urgió al CBTU a identificar y exponer a aquellos que se rehusaban a modificar sus posiciones.

La convención de 1974 apoyó la lucha por los derechos de las mujeres y apoyó a la recientemente formada Coalición de Mujeres Sindicalistas. En esta forma, en espíritu al menos, se unieron las dos nuevas corrientes en el movimiento laboral que, si aprenden a consultarse y actuar juntas, pueden afectar las prácticas actuales y dar esperanza de un cambio progresista. La CBTU puede también formar alianzas con los sindicatos chicanos y portorriqueños, impulsándolos a formar sus propias agencias en sus correspondientes sindicatos.

La resolución adoptada para organizar a los no organizados es de gran importancia. Llama "a todos los sectores del movimiento laboral, AFL-CIO e independientes, a unir sus recursos potenciales y financieros en un esfuerzo ma-

²⁹ *Ibid.*

³⁰ *Daily World*, 9 de mayo de 1974.

sivo por completar la tarea de organizar a los no organizados sin importar oficios, calificaciones o jurisdicciones y ayudar a los obreros en estas diversas industrias a formar sindicatos en los que puedan descansar y controlar y sindicatos que se adhieran a los principios básicos de los sindicatos militantes, progresistas y democráticos.”³¹

Gran número de obreros negros siguen fuera de los sindicatos . Pero no porque así lo quieran. La experiencia ha mostrado que son los que mejor responden al sindicalismo si se les ofrece igualdad. Las mujeres trabajadoras negras, por ejemplo, ahora tienen más de un tercio de su número empleado en empleos de oficinas. Ellas podrían dirigir el camino para una organización general de trabajadores de oficinas, pero sólo si conciben un movimiento sindical listo a responder a sus necesidades y en el que negros sean iguales que los blancos y las mujeres iguales que los hombres.

La CBTU puede jugar un papel vital en ayudar a cambiar la situación en el movimiento laboral si evita la trampa de la rivalidad intersindical, construye conscientemente una base de masas y no deja que la CBTU se convierta tan sólo en un movimiento de, o para funcionarios negros, y funcione de una manera democrática.

William Lucy, Charles Hayes, vicepresidente de los cortadores de carne y Cleveland Robinson, vicepresidente del Sindicato de Trabajadores Repartidores —los tres funcionarios claves de la CBTU— tienen antecedentes militantes. Pueden tener éxito en integrar una fuerza poderosa, pero sólo si está enraizada en la base.

³¹ *Ibid.*

19: MUJERES QUE TRABAJAN

Vivimos en medio de un despertar de las mujeres, más grande y más profundo que ninguno en la historia. Están ocurriendo grandes cambios en las relaciones intersexuales y el proceso sólo comienza. La revolución en la tecnología ha sacado cada vez más mujeres de los confines restrictivos del hogar al mundo en expansión de la producción, igualando la capacidad de trabajo de los sexos, haciendo posible la emancipación de las mujeres del tráfago hogareño y la subordinación a los hombres. Así como el matrimonio y la paternidad no transforman a un hombre en “amo de casa”, tampoco deberán hacer de una mujer una “ama de casa”.

El despertar es también una respuesta al avance de la tecnología del control natal y de la victoria, al menos, del derecho al aborto. Esto da a las mujeres un mayor control sobre sus propios cuerpos y funciones reproductivas. Y es también una respuesta al espíritu revolucionario de la época, que pone en duda las viejas normas y costumbres y remodela el barro de las relaciones humanas bajo formas más liberadas.

Esta no es la primera época de la rebelión de las mujeres. Pero es la primera en abarcar a la gran mayoría de mujeres y afecta todo aspecto de la vida social. Su impacto general sobre las luchas de la clase proletaria y del movimiento laboral está destinado a ser inmenso.

Cuando “el movimiento de liberación femenina” hizo su aparición en la década de 1960, era de origen y concepción principalmente pequeñoburgués. Esto también era cierto de los primeros movimientos femeninos. La Convención de los Derechos de las Mujeres en Seneca Falls, N. Y.

en 1848, la Asociación Nacional para el Sufragio de las Mujeres del período posterior a la Guerra Civil y su renacimiento a principios de la década de 1900. Sin embargo, todos estos movimientos se unieron en su tiempo a la causa de la libertad de los negros y la lucha de la clase trabajadora.

Frederick Douglas fue orador principal en la Convención de Seneca Falls y William Sylvis, cabeza militante del National Labor Union fue un partidario decidido del movimiento de las mujeres. A su vez, el movimiento de las mujeres apoyó la causa abolicionista y la líder sufragista Elizabeth Cady Stanton participó en la segunda convención e hizo historia al adoptar una resolución que, por primera vez en la historia laboral, llamó a luchar por una paga igual por igual trabajo para las mujeres.

Karl Marx estaba tan alborozado con esto que escribió a un amigo contrastando la actitud norteamericana con el "espíritu y criterio estrecho" de los ingleses y franceses. Añadió que cualquiera que conozca algo de historia sabe que "los grandes cambios sociales son imposibles sin el fermento femenino". El progreso social, escribía, "puede ser medido exactamente" por la posición social de las mujeres.¹

Es así como ha existido un profundo lazo histórico entre el movimiento de las mujeres, el movimiento laboral, el movimiento por la libertad de los negros y la lucha por el socialismo. Pero también ha existido un abismo que separaba a las feministas de clase media de sus hermanas de clase proletaria.

Las feministas frecuentemente no han considerado las cosas en términos de clase. Han tenido razón en subrayar que todas las mujeres se sienten "pisoteadas" por los hombres. Este es un tema social que no está limitado a la clase obrera y que afecta a la mujeres de todas las clases y en diversos grados. Pero las feministas han estado equivocadas.

¹ Marx y Engels, *Selected correspondence, op. cit.*, p. 255; también P. Foster, *History of the labor movement in the United States*, t. 1, International Publishers, N. Y., 1947, p. 385.

das al pensar que las mujeres obreras tienen más en común con sus llamadas hermanas de la clase dominante que con los hombres de la clase obrera, por más sexistas que sean estos. Sin embargo el movimiento femenino ha jugado un papel significativo en elevar la conciencia de todas las mujeres sobre su posición subordinada en la sociedad y en proyectar fieramente el tema del *status* de las mujeres en el orden del día. Este tema tiene ahora amplitud mundial.

Sus repercusiones en el movimiento laboral ya se han dejado sentir. Han brotado grupos de mujeres en los sindicatos, se han presentado resoluciones sobre las mujeres en las convenciones sindicales, más mujeres han sido candidatas para funcionarios sindicales y aquellos sindicatos "con la visión de comprender lo que está pasando entre las mujeres, han empezado a encaminarse por ellos mismos hacia temas femeniles" y a ascender a mujeres en las posiciones sindicales.² Más importante que todo es que las mujeres sindicalistas han empezado a organizar un movimiento propio dentro de los sindicatos para empujar adelante su lucha. En marzo de 1974, en Chicago, una animada conferencia nacional de más de 3 000 mujeres delegadas de sindicatos, de 58 sindicatos diferentes, estableció la Coalition of Labor Union Women, (Coalición de Mujeres Sindicalistas, —CLUW—). La conferencia acordó mejorar la vida de las mujeres obreras activándolas alrededor de las necesidades de las mujeres dentro de sus propios sindicatos. La conferencia fijó los objetivos de la nueva organización:

Impulsar a los sindicatos a ser más agresivos en su esfuerzo por organizar a las mujeres no organizadas.

Reforzar la participación de las mujeres en las posiciones sindicales de tomas de decisión.

Impulsar a los sindicatos a actuar contra la discriminación sexual en el pago, la contratación, la clasificación y la promoción en el trabajo.

² Margie Albert, "Something New in the Womens' Movement", *New York Times*, 12 de diciembre de 1973.

Apoyar una legislación para adecuadas instalaciones para el cuidado de los niños, un salario mínimo "vivable", mejores beneficios de maternidad y pensión, y mejores leyes de salud y seguridad.

Trabajar para la ratificación de la Enmienda de Derechos Iguales y por una legislación que proporcione a ambos sexos la protección de estados enfocados originalmente a proteger a las mujeres.

En lugar de convertir a los obreros machos y a los hombres dentro de la dirección sindical en su blanco principal, la conferencia concentró su fuego en los patrones. En las palabras de Olga Madar, vicepresidente del UAW y presidente electa de la CLUW, "Constituye una ganancia para el patrón el no dar pago igual, no cumplir las cláusulas del contrato que proveen igualdad en los ascensos y no proporcionar los beneficios de maternidad."

La señora Madar reconoció el mérito del movimiento femenino por echar a andar las cosas "dió un ímpetu a nuestro movimiento" dijo a la conferencia. Aunque las mujeres sindicalistas no están de acuerdo con todo lo que estas organizaciones femeniles han hecho, prosiguió ella, ayudaron a hacer "concientes a las mujeres sindicalistas y de cuello azul de que existía una discriminación insultante contra las mujeres y sólo porque eran mujeres."³

Dos razones explican la relativa restricción con la que la conferencia trató la parte de responsabilidad de la dirección sindical en "la insultante discriminación". Primero, las mujeres sindicalistas reconocen que los sindicatos han hecho mucho por ellas a pesar de las prácticas dominantes de supremacía machista. Addie Wyatt, directora de *Women's Affairs* en el Amalgamated Meat Cuters Union y vicepresidente de la CLUW, ha hecho llegar a las mujeres a lo largo del país su propia experiencia. "Empecé a trabajar a una temprana edad porque tuve necesidad", relata, "originalmente solicité un trabajo de mecanógrafa pero como soy negra me enviaron a trabajar en la planta empaca-

³ *New York Times*, 25 de marzo de 1974.

dora". Ahí se encontró que podía ganar 24.80 a la semana en una época en que las mecanógrafas en la oficina estaban ganando sólo de 12 a 15 dólares a la semana. Ella prefirió quedarse en la planta. La diferencia era el sindicato.⁴

Un segundo factor en la duda de la CLUW para desafiar abiertamente a la dirección sindical tiene que ver con la forma en que la conferencia nació. Los primeros iniciadores y líderes de la nueva coalición eran mujeres, funcionarios sindicales. No quieren entrar en choque con sus propios líderes. No quieren que sus esfuerzos se vean marcados con la etiqueta de «oposición sexual». Esto quizás pueda obstruir la forma en que la coalición funcione pero también tiene algunas ventajas. El hecho de que las direcciones dominantes de hombres no se opusieran a la conferencia indica que al menos algunos de ellos se están haciendo conscientes del fermento creciente entre las mujeres y de sus inmensas potencialidades para los sindicatos.

Es así como una nueva fuerza ha aparecido en el escenario del trabajo. Simboliza la nueva conciencia de las mujeres obreras sobre su propio *status* y necesidades, y de su poder latente.

La CLUW puede convertirse en el medio al través del cual se realice una alianza entre el movimiento laboral y el movimiento femenino. Si esto enraiza y florece, puede ayudar a que nazca un nuevo período de rápido crecimiento y vitalidad para los sindicatos. La historia muestra que las mujeres han jugado críticamente papeles decisivos en todas las luchas laborales cruciales del pasado. Como huelguistas, han luchado una y otra vez valientemente por "pan y rosas también". Como esposas de los huelguistas han manifestado corajudamente y montado guardia para enfrentarse a los garrotes de los policías y las armas de las tropas. Recientemente esto se vió una vez más en la huelga minera de Harlan y se está desarrollando en la heroica lucha de los peones agrícolas chicanos en apoyo de sus sindicatos. Dolores Huerta, vicepresidente del United Farm

⁴ *World Magazine*, 15 de diciembre de 1973.

Workers y ella mismo un símbolo del coraje de las mujeres y su capacidad de dirección, ha señalado el papel decisivo jugado por las mujeres en la larga y difícil lucha de los peones agrícolas contra las condiciones de explotación vergonzosa. Su conclusión es que una vez despiertas y enroladas en la batalla "las mujeres son tan fuertes como los hombres".

Pero despertar y enrolar mujeres para que luchen requiere un gran esfuerzo por parte de los sindicatos para superar la "insultante discriminación" contra las mujeres como obreras y como sindicalistas. La CLUW no puede cumplir su propósito si esconde el verdadero estado de cosas en el movimiento laboral mismo.

La proporción de mujeres en la fuerza civil de trabajo ha aumentado constantemente —de 23 por ciento en 1920 a 31 por ciento en 1952, a 38 por ciento en 1973.⁵ En 1968, 30 por ciento de hombres de la fuerza civil de trabajo estaban sindicalizados comparados con solo el 12.6 por ciento de mujeres. Más aún, la proporción de mujeres en sindicatos respecto a mujeres empleadas está decayendo. La organización de las obreras va muy por detrás de la de los hombres.

Una razón de esto es que son más pocas las mujeres empleadas en las plantas industriales, donde los sindicatos son más fuertes. En 1950, las estadísticas BLS anotaban un 22 por ciento de mujeres en la fuerza de trabajo como trabajadores cuello azul que no estaban ni en la rama agrícola ni en la de servicios. Para 1974 esto había caído al 15 por ciento. Por otra parte, la proporción de mujeres se ha incrementado de 30 a 36 por ciento para los trabajadores de oficinas y de 15 al 20 por ciento para los trabajadores de servicios.⁶

Estas categorías no sólo son las menos organizadas sino frecuentemente las más mal pagadas.

Las mujeres empleadas en trabajos de fábrica están con-

⁵ BLS, *Handbook of Labor Statistics*.

⁶ *Ibid.*

centradas en las industrias técnicamente más atrasadas que emplean gran número de obreros mal pagados y mal calificados. Cerca de la mitad de las mujeres obreras de fábrica están concentradas en las manufacturas de ropa, alimentos y textiles y cerca del otro medio millón de mujeres están en el calzado, plásticos, juguetes, joyas y mercería.⁷

Incluso en estas industrias llamadas femeninas, los hombres obtienen empleos más calificados y mejor pagados. En los talleres de la industria de la ropa de mujer, por ejemplo, los hombres trabajaban como cortadores, marcadores, prensistas y en empleos de custodia y mantenimiento; las mujeres son principalmente operadoras de máquinas de coser.

Fue hace un siglo que Marx felicitó al National Labor Union por su resolución exigiendo un pago igual por igual trabajo para las mujeres. Y todavía esta demanda no se ha conseguido. Las estadísticas BLS indican que los hombres generalmente reciben mejores tasas de pago que las mujeres por el mismo trabajo desarrollado. Esto varía entre las diversas industrias, ocupaciones, tipos de establecimiento y regiones.

Donde hombres y mujeres están empleados juntos, la diferencia en salarios es considerablemente menor que donde las mujeres son empleadas solas. La diferencia en el pago entre oficinistas contadores de clase A, masculinos y femeninos, en un establecimiento donde ambos sexos estaban empleados, fue del 12 por ciento; donde sólo mujeres estaban empleadas recibieron 23 por ciento menos que el salario que los oficinistas hombres recibían en otras partes. La diferencia mayor fue para los operadores de elevadores en la región Centro-Norte, una diferencia de cerca del 53 por ciento entre hombres y mujeres. Esto se debía en gran manera a las diferentes industrias para las que trabajan hombres y mujeres. Cerca del 40 por ciento de las mujeres

⁷ Judith B. Agassi, "Women Who Work in Factories", en *The world of the blue-collar worker*, op. cit., pp. 241-2.

trabajaban en establecimientos al menudeo y hoteles, donde los salarios son generalmente bajos. Pero el 50 por ciento de los hombres trabajaba en edificios de oficinas y una proporción mucho menor en establecimientos al menudeo y hoteles. En el Sur, de cualquier manera, donde hombres y mujeres operadores de elevadores —sobre todo negros— tendían a trabajar en el mismo tipo de establecimientos, la diferencia era pequeña.⁸

Discriminación sexual

En julio de 1973, el Joint Economic Committee del Congreso sostuvo audiencias sobre la discriminación económica de los sexos. Herbert Stein, presidente del Consejo de Asesores Económicos del Presidente, testificó que las mujeres ganaban en promedio sólo el 80 por ciento de lo que ganaban los hombres y que esto se debía “simplemente a que eran mujeres”. Bárbara R. Bergman, profesora de economía en la Universidad de Maryland, desafió la cifra de Stein. Dijo al comité que de siete estudios separados sobre este tema sólo uno mostró una diferencia tan baja como el 20 por ciento. Este fue el que Stein escogió.

El Joint Economic Committee escuchó durante seis días el testimonio de expertos sobre la discriminación sexual virtualmente en todos los aspectos de la vida económica de las mujeres: pago, empleos, educación, impuestos, seguros, créditos, compensación de desempleo, seguridad social y pensiones privadas.⁹

La diferencia en las escalas de pago entre hombres y mujeres que trabajan juntos en empleos similares se está estrechando. Sin embargo, conforme se cierra la diferencia, las mujeres pierden terreno en oportunidades de empleo,

⁸ Donald J. McNulty, “Diferenciales in Pay Between Men and Women Workers”, *Monthly Labor Review*, diciembre de 1967.

⁹ US Congress, Comité Económico Conjunto, *Economic problems of women*, 93 Congreso, primera sesión, julio de 1973,

sobre todo en las profesiones. El empleo profesional de las mujeres ha crecido más lentamente que el de los hombres. Hubo un tiempo en que la enfermería y la enseñanza estaban consideradas "profesiones femeninas", pero ya no es así. Los hombres en la enseñanza subieron del 25 al 28 por ciento, los trabajadores sociales y de beneficencia masculinos del 30 al 36 por ciento; bibliotecarios hombres del 11 al 14 por ciento. Solamente entre los técnicos médicos subió la proporción de mujeres de 57 a 63 por ciento. Las mujeres científicas sociales declinaron de 33 a 25 por ciento; mujeres diseñadoras de 27 a 18 por ciento y mujeres técnicas, no de carácter médico, de 21 al 13 por ciento. En esta forma aunque el empleo profesional de mujeres ha aumentado se debe solamente a la expansión en campos en los que estaban concentradas. Pero en proporción a los hombres han estado perdiendo terreno.¹⁰

La tendencia en el empleo de las mujeres depende casi exclusivamente del crecimiento de la tasa de las industrias en que están. En el caso de que haya estancamiento o que el empleo se reduzca, como sucedió en 1974 y 75, la perspectiva de más empleos para las mujeres, especialmente en las categorías mejor pagadas "no es alentador".¹¹

Tradicionalmente las mujeres negras tenían un porcentaje más alto en la fuerza activa de trabajo que las blancas. El desempleo es tan grande entre los hombres negros y sus salarios tan bajos que las mujeres negras han sido empujadas a aceptar cualquier trabajo que encuentran con el objeto de satisfacer sus necesidades. Es por esto que tantas de ellas trabajaban en el servicio de casas privadas donde el trabajo es doméstico y la paga significativamente baja. Recientemente ha habido alguna mejora. El empleo de cuellos blancos entre mujeres negras, de acuerdo a la BLS, aumentó del ocho por ciento en 1950 al 42 por ciento en 1974. El empleo en casas privadas declinó de 41 por

¹⁰ A. J. Jaffee y Joseph Froomkin, *Technology and jobs - automation in perspective*. Praeger, N. Y., 1968, p. 103.

¹¹ *Ibid.*, p. 105.

ciento en 1950 a 10 por ciento en 1974.* Los trabajos de cuello azul en las fábricas también mostraron un incremento de cerca del 3 por ciento.¹² Pero los adelantos pueden fácilmente ser nulificados bajo condiciones económicas deprimidas.

En 1971, por primera vez, más de la mitad de las mujeres casadas en los EUA estaban trabajando en empleos remunerados al menos una parte del año. Si hubiera habido más empleos disponibles, la proporción hubiera sido más alta. Es difícil para muchas familias de clase obrera subsistir sólo con una persona que traiga el pan a casa. Las estadísticas de la Oficina de Censos muestran que la gran mayoría de las mujeres casadas que trabajan tienen esposos que ganan menos de 7 000 dólares al año.¹³ Las nuevas necesidades, como más años de escuela para los niños y las nuevas necesidades manipuladas, como los constantes cambios de estilo —más la permanente inflación de precios— hacen cada vez más necesario que una segunda persona en la familia tenga un empleo pagado. Los nuevos artículos y servicios del hogar también hacen más fácil alejarse del hogar una parte del día. Y las mujeres necesitan escapar de sus estrechos confines de la casa y del tráfigo doméstico.

En un tiempo, cuando estaba en su máximo la inmigración europea, se estimaba que 23 por ciento de familias obreras de cuello azul y de oficinistas aumentaban su ingreso dando hospedaje y alimentos. Esto sumaba un promedio del 8 por ciento de los ingresos familiares. El trabajo de los niños traía a casa otro 9 por ciento.¹⁴ Ambas fuentes de ingreso se han reducido grandemente.

Por supuesto, las mujeres casadas que trabajan fuera de

* Debe tenerse presente que las cifras oficiales tienden a enlistar muchos trabajos mensuales dentro de la categoría cuello-blanco, por lo que estos datos pueden ser exagerados.

¹² BLS. *Handbook of labor statistics*.

¹³ *New York Times*, 29 de julio de 1973.

¹⁴ Helen H. Lamale, "Workers' Wealth and Family Living Standards", *Monthly Labor Review*, junio de 1973.

casa están lejos de verse libres de las tareas domésticas. Una encuesta hecha en Syracuse, N.Y. mostró que las esposas que trabajaban 30 o más horas a la semana en un empleo pagado, pasaban un promedio adicional de 34 horas a la semana en tareas domésticas.¹⁵ Esto es “doblar turno” a gran escala y sin pago extra. Desde este punto de vista las mujeres son aparentemente el sexo fuerte.

Una reciente teoría desarrollada por algunas participantes del movimiento femenino sostiene que la respuesta para el esclavizamiento de las mujeres no es su emancipación del trabajo doméstico sino el pago completo y adecuado por ello. Al ser esta una sociedad productora de mercancías, arguyen, las mujeres deberían ser pagadas plenamente por “producir” la primera mercancía de todas: el trabajo vivo. “Lo más increíble de todo”, escribe una proponente de esta teoría, es que “las mujeres que producen esta mercancía, la más esencial de todas para el capitalista, el trabajo vivo, no son ni siquiera reconocidas o aceptadas como una clase de trabajadores que producen una mercancía importante”. La respuesta, por tanto está en “que todas las mujeres implicadas en la producción de esta «mercancía», el trabajo vivo, sean pagadas con un salario a la altura de los obreros más calificados, un salario que sea financiado directamente con las ganancias de la industria y pagado a las mujeres mismas. ¿Es ésta una demanda radical? Sí, pero que surge directamente del análisis del papel camuflado y escondido de las mujeres en el proceso productivo mismo”.¹⁶

El problema con esta teoría y esta demanda no es que sea “radical”, sino simplista. Confunde la reproducción biológica necesaria para la procreación de todas las especies vivas con la producción material. Luego confunde la capacidad de trabajo de un obrero, que es comprada por los

¹⁵ Janice Neipert Hedges y Jeanne K. Barnett, “Working Women and the Divisions of Household Tasks”, *Monthly Labor Review*, abril de 1972.

¹⁶ De un documento inédito de Arthur Kinoy, 1974.

capitalistas en el mercado de trabajo como una mercancía con el obrero como ser humano, que no es una mercancía. La esclavitud salarial no es simple esclavitud.

Supongamos que las mujeres sean pagadas directamente por su "producción" de trabajo vivo de las ganancias de las compañías. ¿Cuál sería la fuente de estas ganancias? No el trabajo vivo en sí mismo, sino tan sólo el trabajo vivo implicado en la producción material y en la creación de plusvalía. En otras palabras, una vez más regresamos al mundo del trabajo para obtener los medios para el pago. Si la mera "producción" de seres humanos creara riqueza material, la India sería uno de los países más ricos en el mundo.

El pensar que la remuneración directa a las mujeres por su maternidad es la respuesta a la opresión de las mujeres lleva a conclusiones completamente erróneas y reaccionarias. Tiende a reforzar la opinión de que el principal papel de la mujer es el de ser un organismo reproductivo, un «cuerpo». Ciertamente, la sociedad tiene la responsabilidad de proporcionar un ingreso para vivir a todo ser humano y su familia. Donde no haya guarderías o centros de cuidado infantil, o empleos con salarios decentes, la sociedad debe asumir la carga de dar a esas familias los medios con los cuales vivir. Esto no es nada nuevo. Hay muchos países en el mundo, hoy en día, donde los gobiernos pagan estipendios a las familias con un cierto número de niños. Pero incluso si dichos estipendios fueran aumentados y llamados «salarios», ello no cambiaría la posición subordinada de las mujeres en la sociedad. Tendería a reforzarla.

Hoy, en los EUA nos enfrentamos al problema de millones de mujeres que están dentro de las ventajas de la beneficencia y reciben ayuda de acuerdo al tamaño de su familia. Obviamente estas mujeres deberían recibir lo suficiente para mantener a sus familias a un nivel decente de vida en lugar del nivel vergonzoso de pobreza actual. Pero incluso si las demandas de las madres por aumento de cantidades fuera ganada, no significaría su emancipación.

El matrimonio y la maternidad no deberían convertir a

la mujer en un ser unidimensional como el encerrado en la palabra «ama de casa». Debería ser madre, trabajadora, artista, escritora, doctora, científica, profesora, líder político y/o funcionario gubernamental. Debería tener el deseo y la capacidad para realizarlo, para alcanzar las estrellas. Esto puede lograrse tan sólo cuando los hombres también sean libres y cuando el capitalismo haya sido superado por una sociedad colectivista, socialista. En este sentido, las mujeres en la tierras socialistas, incluso aunque no estén todavía totalmente emancipadas de los prejuicios machistas, la mentalidad pequeñoburguesa y las dificultades económicas son mil veces más libres que las mujeres bajo el capitalismo. Tienen derecho al trabajo o a quedarse en casa y se les garantiza atención médica y de hospital gratis, período de maternidad con pago, centros de atención infantiles y oportunidades para perfeccionar sus talentos y capacidades para su mayor felicidad y el beneficio de la sociedad.

La enmienda de derechos iguales

También existe desacuerdo sobre la proposición de Enmienda de Derechos Iguales a la Constitución (EDI). Esta Enmienda fue aprobada por el Congreso en 1972, y desde entonces se han hecho intentos para obtener la ratificación por las dos terceras partes de los estados para hacerse efectivas. Hay diferencias que tienen que ver con los posibles efectos de esta Enmienda sobre las leyes laborales estatales protectoras de las mujeres, conquistadas a lo largo de largas décadas de lucha.

Los que argumentan en favor de la EDI creen que su cristalización en la constitución tendría un profundo efecto en el *status* moral y legal de las mujeres y en su capacidad para conquistar la plena igualdad.

Los críticos de la Enmienda dentro del movimiento femenino y laboral están de acuerdo con sus principios pero temen que se limiten a generalidades vacías si no están atados

a cuestiones específicas y que incluso puedan llegar a tener consecuencias dañinas.

Citan la existencia de leyes en cierto número de estados que protegen a las mujeres trabajadoras de jornadas de trabajo excesivamente largas, de acarreo de cargas pesadas, del trabajo nocturno y así por el estilo. También señalan la situación en el estado de California, donde durante años el salario mínimo estatal para mujeres fue algo más alto que el salario mínimo federal. Temen que la enmienda signifique una reducción en los salarios para las mujeres trabajadoras en California. "Otras leyes estatales de protección (aparte de las de California) previenen: pago de un tanto y medio después de las ocho horas de trabajo diario, en contraposición a la ley federal que lo establece después de una semana de 40 horas; períodos de descanso cada cuatro horas en contraposición a la inexistencia de medidas federales para los períodos de descanso. Los mandatos protectores de mujeres también incluyen 50 medidas de "salud, bienestar y seguridad" que cubren la iluminación, ventilación en asientos en el trabajo, servicios de elevador, baños y muchos otros.¹⁷

Algunos sindicalistas y mujeres trabajadoras temen que estas ventajas serán nulificadas si la EDI es ratificada. Myra Wolfgang, militante vicepresidente del Sindicato de Empleados de Hotel, Moteles y Restaurantes y tesorera del local 705 en Detroit, está en favor de la igualdad de las mujeres pero se opone a la Enmienda de Derechos Iguales. "Es un instrumento erróneo", denuncia. Al responder al argumento de los que están a favor de la Enmienda de que 78 por ciento de doctores en la Unión Soviética son mujeres, en comparación con solo el 9 por ciento aquí, ella contesta: "la razón de que tantas mujeres sean capaces de convertirse en doctores era que el gobierno estableció una legislación que les hacía costeable el convertirse en doc-

¹⁷ Margaret I. Miller y Helene Linker, "Equal Rights Amendment Campaigns in California and Utah", *Society*, mayo-junio de 1974,

tores. La legislación fue diseñada específicamente para mujeres y les dio beneficios especiales”.

Señala que “cuando una mujer está de interna para llegar a ser doctor en Rusia, el hospital no está autorizado a dejarla trabajar los domingos, ni días de fiesta ni ningún otro día en que sus niños no vayan a la escuela. Pero esto es un reconocimiento de su papel de madre e incidentalmente, una legislación protectora especial que sería cancelada con la Enmienda de Derechos Iguales.”¹⁸

Por otra parte, muchas mujeres, incluyendo a sindicalistas, creen que las leyes de protección especiales para mujeres son discriminatorias. Impiden a las mujeres trabajar más horas donde pueden hacerlo y esto permite a los hombres acumular pago extra. En algunas industrias y ocupaciones esto puede significar doble y triple tiempo para los domingos y días de fiesta y un tiempo y medio para el turno extra en general. Se argumenta también que las leyes especiales de protección para mujeres ya no pueden ser reforzadas debido a que el Título VII del Acta de Derechos Civiles de 1964 puso fuera de la ley, entre otras, la discriminación en el empleo a causa del sexo.

Los sindicatos han interpretado esta Acta como una extensión al otro sexo de las leyes beneficiosas que afectan al opuesto y no como una rebaja de los dos sexos a un común denominador. Las compañías y las cortes interpretan el Acta en otra manera, cancelando las leyes protectoras de las mujeres. Algunas compañías dudaron en cancelar estas protecciones hasta que la EDI entrara en vigor, pero ahora semejantes acciones han aumentado.

En California fue tomada una medida especial por ambas cámaras de la legislación del estado extendiendo las leyes protectoras que ya existían, también a los hombres. El gobernador Reagan la votó. Entonces una corte de distrito anuló la ley estatal que exigía pago extra para las

¹⁸ Myra Wolfgang, “Young Women Who Work”, entrevista aparecida en *The world of the blue-collar worker, op. cit.*, pp. 28-29.

mujeres después de ocho horas de trabajo al día. En esta forma la preocupación de algunos de que perderían beneficios de leyes sobre salarios mínimos, horas de descanso y medidas de seguridad, "representaban temores válidos", de acuerdo a una información reciente. Este informe cree que debería haber habido una campaña activa para asegurar "la continuación de estas protecciones para todos los obreros".¹⁹

Sea como sea, ahora es demasiado tarde para dar marcha atrás. Faltando solamente unos pocos estados por ratificar, lo importante es terminar con esta fuente de división y unir los movimientos laborales y femeniles en la lucha para lograr la plena igualdad para las mujeres sin pérdida de ninguna protección real lograda previamente. Esta es la esencia del cambio de posición de la AFL-CIO acerca de la EDI, adoptado en su convención de 1973. Sin aceptar que ninguna de las leyes protectoras estatales sea echada a pique por el Título VII del Acta de los Derechos Civiles, llama a la ratificación de la EDI como un «símbolo» necesario del compromiso con la igualdad de las mujeres. Esta también fue la posición de la conferencia de mujeres sindicalistas que llamaron a trabajar por la ratificación de la EDI y a lograr una "legislación que proporcione a ambos sexos la protección encaminada originalmente a proteger a las mujeres."

La deterioración de las condiciones económicas y el desempleo masivo han golpeado ya duramente a las mujeres. Los patrones han tomado ventaja de un mercado de trabajo de compradores para minar las oportunidades de empleo de las mujeres, sus salarios y las condiciones de trabajo. El grado en que esto tenga éxito dependerá cada vez más del estado del movimiento laboral y de la alianza de las mujeres con él.

¹⁹ Margaret Miller y Helen Linker, *op. cit.*

*El tema del sexo dentro
de los sindicatos*

La mayoría de las secciones del movimiento laboral organizado están mal preparadas para aprovecharse de la marea creciente de la conciencia y militancia de las mujeres. En una época en que las mujeres son especialmente conscientes de su lugar subordinado en la sociedad y en el que están ganando más y más puestos de elección en el gobierno, una mirada a la situación en la catedral por excelencia del movimiento laboral, no es para inspirarlas. El agosto Comité Ejecutivo de la AFL-CIO es un club exclusivo para hombres. Ninguna mujer se sienta entre sus 35 miembros. Las mujeres constituyen cuando menos la mitad de los miembros de 26 sindicatos pero representan tan sólo el 4.7 por ciento de los puestos de dirección sindical.²⁰ En 1970, 45 sindicatos con un total de miembros de 2.2 millones de obreros, no informaron tener entre sus miembros a una sola mujer.²¹ El Sindicato de trabajadores de ropa de mujer, con 80 por ciento de sus miembros mujeres tiene una sola mujer entre sus 20 vicepresidentes. Amalgamated Clothing Workers, con un 75 por ciento de miembros femeninos, también sólo tiene una mujer entre 28 vicepresidentes.

En 1952, solamente 30 mujeres tenían 31 cargos sindicales, electivos o por designación. Dos décadas más tarde el número se había elevado a 33 mujeres en 37 posiciones. Aunque este ligero aumento puede ser ilusorio pues los puestos legales, legislativos y de relaciones públicas no fueron considerados en la encuesta de 1952. De los 177 sindicatos reportados, la encuesta de 1972 mostró que 15 puestos de elección en oficinas nacionales de sindicatos eran ocupados por mujeres. Los puestos por designación eran: tres directores de investigación, tres directores de educación,

²⁰ *US News and World Report*, noviembre de 1972.

²¹ Directorio de Sindicato y Asociaciones de Empleados Nacionales, 1971. Departamento del Trabajo de los EUA.

seis jefes de departamentos de seguro social, tres editores, una en actividades legales y tres en trabajo legislativo y tres en relaciones públicas.²²

El porcentaje de mujeres en puestos de funcionarios es algo mejor en las asociaciones de empleados.

En esta forma, aun cuando se les da a las mujeres puestos de responsabilidad, estos tienden a ser en áreas periféricas, no en la dirección real del sindicato. Son tres las excepciones. Dolores Huerta, vicepresidente del United Farm Workers, que fue responsable de la negociación de los primeros contratos sindicales, y estuvo a cargo de dichas negociaciones durante cinco años. Ella cree que las mujeres son buenos negociadores debido a que tienen paciencia, tenacidad y "ningún egoísmo que superar". También "pone nervioso a los agricultores" el negociar con mujeres porque no les gusta tratarlas como iguales y porque las mujeres suscitan cuestiones éticas "semejantes a «cómo viven nuestros hijos»".²³ Dolores Huerta se encuentra también inmiscuida en todos los demás aspectos de la actividad sindical. Otra excepción es Doris Turner, secretaria del Sindicato Nacional de Salud y Hospitales. ¿Qué otros sindicatos confían a las mujeres responsabilidades directivas?

Se necesitan un gran cambio para que el movimiento laboral responda a la nueva conciencia de las mujeres y a las nuevas oportunidades que esto representa. Mas del 80 por ciento de las mujeres que trabajan no están en sindicatos. Empezar a aprovechar esta gran reserva de energía y poder latente es uno de los grandes retos a los que se enfrenta el movimiento laboral organizado.

La CLUW representa una nueva e importante evolución. Está siendo amenazado por intentos de ciertos sindicatos por dominarlo, y de pequeñas sectas ultraizquierdistas por apoderarse de secciones locales para sus propósitos. Tendrá éxito sólo en la medida en que se convierta en una expre-

²² Virginia A. Bergquist, "Women's Participation in Labor Organizations", *Monthly Labor Review*, octubre de 1974.

²³ *The Nation*, 23 de febrero de 1974.

sión democrática de masas de mujeres sindicalistas y empuje a todo el movimiento laboral a enfrentarse al tema de la igualdad de las mujeres en una forma totalmente nueva.

20: COMPARACIONES GLOBALES

En 1963, Eugenio Varga, economista soviético nacido en Hungría, consideró que la mayoría de los obreros industriales norteamericanos eran una aristocracia del trabajo en comparación con los obreros de otros países capitalistas. Reconoció la existencia de una extendida pobreza, de un gran desempleo y salarios mucho más bajos para los obreros de las minorías y eventuales. Sin embargo, calculaba que los salarios de los obreros de Europa Occidental eran aproximadamente de “sólo una mitad o un tercio de los de sus contrapartes norteamericanos”. En comparación con los obreros en los países subdesarrollados, escribía: “Los obreros de los EUA ganan en una semana lo que los obreros en el vecino México ganan en un mes y lo que los obreros africanos ganan en dos o tres meses”. De estos hechos, Varga concluyó que “el estrato de la aristocracia laboral es más grande en los EUA hoy en día de lo que era en Inglaterra, incluso durante el período de su mayor prosperidad”.¹

Varga se refería al período en Inglaterra de 1850 a 1890, cuando las huellas del temprano y militante movimiento Cartista se habían desvanecido y el socialismo había desaparecido como una corriente significativa entre los obreros. Al hablar de la corrupción en los círculos laborales de aquel tiempo, Engels escribió a Marx en 1858 que esto “estaba ciertamente conectado al hecho de que el proletariado inglés se estaba haciendo cada vez más y más

¹ Eugene Varga, *Politico-economic problems of capitalism*. Progress Publishers, Moscú, 1968, pp. 130-31.

aburguesado". Esto, añadía, era más o menos natural "para una nación que explota a todo el mundo".² Más tarde, en 1882, Engels replicaba a una pregunta sobre las concepciones de la clase obrera inglesa con el comentario cáustico de que el obrero piensa sobre la política colonial y la política global, generalmente "como lo hace la burguesía", ya que "diariamente comparte el banquete del monopolio de Inglaterra sobre el mercado mundial y las colonias".³

Esto ha sido cierto respecto a la clase obrera norteamericana hasta un cierto grado. Inglaterra, una potencia, pero isla, siempre dependió más del comercio extranjero que los Estados Unidos, con su vasta expansión continental. El capitalismo inglés hizo superganancias inmensas por su monopolio sobre los mercados mundiales y posesiones coloniales. Esta era la fuente del dinero que compró una mayor docilidad doméstica de la clase obrera.

El capitalismo norteamericano nunca tuvo una posición monopolista semejante en los mercados mundiales y las colonias, aunque a partir de la Segunda Guerra Mundial ha ocupado una posición de mando en la economía del mundo capitalista. Las inversiones extranjeras de los EUA exceden a todas las de los otros países y sus gigantes multinacionales tienen sus garras en toda región del mundo no socialista, sacando de ellas un inmenso tributo. Varga observa correctamente, sin embargo, que los ingresos directos que regresan de estas inversiones, por más grandes que sean, son insuficientes para explicar el nivel de vida tradicionalmente alto de los obreros norteamericanos. En su opinión, la principal fuente de salarios altos es "el rápido crecimiento de la productividad del trabajo que no se ve acompañada de un acortamiento del tiempo de trabajo."⁴ Cita estadísticas oficiales del gobierno que muestran que la productividad aumentó como el 40 por ciento de 1947 a 1960. Pero

² Marx y Engels, *Selected correspondence*. International Publishers, N. Y., 1935, pp. 115-16.

³ *Ibid.*, 399.

⁴ Varga, *op. cit.*, p. 134.

en el mismo período la semana de trabajo siguió siendo la misma y los precios al consumidor se elevaron más del 25 por ciento. En otras palabras, según Varga, la principal fuente de altos salarios pagados en este país era un aumento considerable en la tasa de explotación de los obreros norteamericanos.

Sin embargo sería un error minimizar el significado de las inversiones extranjeras y del comercio en la economía nacional. El tributo directo proveniente de las inversiones extranjeras no solo ayuda a elevar la tasa general de ganancia de las compañías norteamericanas sino que está basado sobre el control de vastas fuentes extranjeras de materias primas esenciales. Los Estados Unidos están dotados de inmensas riquezas naturales pero éstas son insuficientes para satisfacer las necesidades actuales. Los recursos domésticos han sido succionados y saqueados a un ritmo siempre más acelerado. Esto ya era evidente hace un cuarto de siglo cuando la Comisión Paley hizo su informe al Presidente. Mostró que tan sólo cerca de un tercio de cien minerales esenciales era surtido totalmente por nuestros propios recursos. Otro tercio venía casi enteramente del extranjero, y el resto, parte del extranjero y parte de la producción doméstica. “De 72 materiales «estratégicos y críticos»”, decía el informe, “los EUA importaron todas sus necesidades en más de 40 y parte de ellas en el resto”.⁵ El problema se ha agravado desde entonces. Vale la pena repetir una observación de la comisión: “El apetito de los EUA por materias primas es de Gargantúa, y por tanto insaciable”.

La capacidad de las compañías norteamericanas para obtener y controlar las fuentes extranjeras de materias primas se debe a mucho más que a las superganancias directas ganadas por estas inversiones. Sin dichas importaciones gran parte de la producción industrial doméstica se hubiera detenido. La capacidad para explotar estos recur-

⁵ Citado por Robert A. Brady. *Organization, automation and society*. Univ. of Calif. Press, 1963, pp. 39-40.

sos en el extranjero, y al menor costo posible, tiene mucho que ver con la capacidad de las compañías norteamericanas para agigantar sus ganancias y de éstas, pagar salarios algo más altos a los obreros.

Ventaja laboral europea

Eugenio Varga tenía indudablemente razón al estimar que el salario promedio de los obreros norteamericanos era considerablemente más alto que en Europa Occidental. Sin embargo el grado de esta disparidad puede estar algo exagerado.

Los motivos laborales en Europa nunca han dependido exclusivamente de las luchas económicas y de las tácticas puramente sindicales para obtener resultados. Siempre han combinado la acción económica con la política. Muchas han sido francamente políticas, en apoyo de una u otra demanda legislativa. Los obreros italianos han hecho paros generales por objetivos de seguridad social, vivienda, pagos diferenciales regionales, etc. Como una consecuencia, los obreros europeos han ganado algunos derechos que los obreros norteamericanos no tienen. En la mayoría de los países europeos, por ejemplo, los patrones no tienen el poder unilateral de despedir obreros. Tienen la obligación moral y legal de agrandar el empleo. La seguridad de salud y el derecho a hospitales es universal; las pensiones y los planes de retiro son gubernamentales y no privados y los miles de millones de dólares de fondos privados para pensión en este país encuentran una limitada contraparte en otros lados.

En un estudio de los movimientos laborales en el mundo, Everett Kassalow nota que los diversos beneficios marginales conquistados por los sindicatos en este país son un reflejo "de la incapacidad del trabajo para abrir una brecha suficientemente grande en el frente legislativo. Tan es así que cuando fueron conquistadas por primera vez las pensiones suplementarias en las industrias de producción

masiva a finales de la década de 1940, algunos líderes laborales claves creyeron que esto era sólo un prelude, una herramienta para derrumbar obstáculos hacia un sistema de seguridad social mejorado y *establecido en las leyes*".⁶ (Énfasis en el original).

Como sabemos ahora, no sucedió así. Sin embargo, en 1956 en Francia, cuando los obreros de Renault ganaron sus tres semanas pagadas de vacaciones, —una semana más de lo previsto en la ley— pronto siguió una legislación haciendo esto extensivo para todos los obreros. Para 1966, los obreros franceses tenían derecho a 24 días laborales de vacaciones pagadas para todos los empleados con un año de servicios. En varios países europeos los patrones están obligados por la ley a garantizar a los obreros una semana de pago adicional como bono de vacación, por sobre sus salarios normales durante el tiempo que estén fuera.⁷ Comparemos esto con los Estados Unidos. De acuerdo al Departamento del Trabajo, solamente el 25 por ciento de los obreros cuello azul y el 26 por ciento de los trabajadores de oficinas con al menos *quince años de servicio* recibían cuatro semanas de vacaciones pagadas en 1971-72. Y solamente 64 por ciento de los obreros cuello azul con veinticinco años de servicio recibían cuatro semanas de vacaciones pagadas.⁸

De acuerdo con la Oficina Internacional del Trabajo el porcentaje del ingreso nacional bruto que va a los beneficios sociales en 1963, en los países de Europa Occidental era más del doble que el de los EUA. Era 6.2 por ciento en los EUA pero 14.6 por ciento, por ejemplo en Francia. En Canadá, apenas cruzando la frontera, era 50 por ciento más alto que en este país.⁹

En 1969, el 93 por ciento de las naciones independientes del mundo tenían programas de seguridad social. Algunos

⁶ Kassalow, *op. cit.*, pp. 130, 133.

⁷ *Ibid.*, p. 133.

⁸ *Handbook of labor statistics*, 1974, Departamento del Trabajo de los EUA, p. 289.

⁹ Kassalow, *op. cit.*, p. 243.

de estos ofrecían “maternidad y pagos por accidentes de trabajo e instalaciones para el cuidado de los niños”, además de los ocasionados por el desempleo, incapacidad, vejez y seguro para los sobrevivientes y servicios médicos. Sesenta y ocho naciones —incluyendo a todos los países europeos— tenían programas de enfermedad y maternidad. Los beneficios en efectivo por enfermedad son en la mayoría de los países entre 50 y 75 por ciento del promedio de ingresos y las madres trabajadoras reciben pagos salariales en períodos antes y después del alumbramiento.¹⁰ En Francia, las mujeres trabajadoras preñadas reciben el 90 por ciento de sus salarios durante 14 semanas de incapacidad por maternidad.

Incluso respecto a los ingresos salariales directos, el obrero norteamericano se ha venido retrasando en comparación con obreros de otros países capitalistas. Es extremadamente difícil medir la capacidad de ingreso al través de una mera conversión de monedas. Como lo mostraron las recientes devaluaciones del dólar, éste había sido tomado en los mercados mundiales muy por encima de su valor real. Es así que para el verano de 1973 el valor del dólar había caído 30 por ciento en relación al franco francés, 34 por ciento al yen japonés y 53 por ciento al marco alemán occidental.

La dificultad de medir los niveles de vida convirtiendo solamente las monedas extranjeras a dólares, puede ser vista en el ejemplo de Japón. Al cambiar yen por dólares equivalentes en 1965, el obrero japonés promedio ganaba solamente el 17 por ciento del salario por hora de un obrero norteamericano. Sin embargo en la propiedad de mercancías durables, la disparidad no era tan grande. La mitad de las familias japonesas que ganaban salarios tenían sus propias casas. En los EUA, el 62 por ciento de *todas* las familias tenían las suyas propias. En Japón, el 90 por ciento de los hogares no agrícolas tenían televisiones, en los

¹⁰ “Worldwide Developments in Social Security, 1967-69”, *Monthly Labor Review*, octubre de 1970,

EUA era 92 por ciento de todos los hogares. En Japón, el 70 por ciento de las familias tenía lavadoras eléctricas, en este país era el 72 por ciento. En Japón, el 60 por ciento tenía refrigeradores eléctricos, en este país era el 85 por ciento.¹¹ Solamente en la propiedad de automóviles la disparidad era grande.

La corriente actual muestra inequívocamente que los obreros de otros países capitalistas están aventajando rápidamente a sus colegas norteamericanos. De acuerdo a la Oficina de Estadísticas del Trabajo, los ingresos reales por hora de los obreros manufactureros para el periodo 1960-70 se elevaron más lentamente en los EUA que en cualquier otro país enlistado. El promedio anual de aumento en este país era del 1.3 por ciento. En Inglaterra era del 3.4 por ciento, Francia 4.4 por ciento, Alemania Occidental 5.9 por ciento, Italia 6.8 por ciento. Japón encabeza la lista con un promedio anual de aumento del 7.7 por ciento.¹²

Desde entonces, el ingreso real de los obreros en los EUA ha estado declinando permanentemente.¹³ Los promedios de avances salariales son ahora considerablemente menores que las elevaciones de precios. Esto era cierto incluso antes de que comenzara la crisis económica en 1974. Con el desempleo al doble y muchos millones adicionales que

¹¹ Janet L. Norwood, "Wages in Japan and the United States", *Monthly Labor Review*, abril de 1967.

¹² En Francia, por ejemplo, las convenciones de la CGT están compuestas principalmente por delegados obreros. En su XXIX Congreso, en 1975, el 81% de los delegados provino de la base y únicamente el 19% estaba compuesto por líderes sindicales de varios niveles. Más del 25% de los delegados eran mujeres y sólo alrededor del 15% mayores de 21 años de edad *Statistical Abstract*, 1972, *op. cit.*, p. 812.

¹³ Cuan rápidamente están quedando atrás los EUA puede apreciarse comparando los ingresos por hora reales de 1967 como 100, los incrementos son los siguientes: Austria 31%; Bélgica, 48%; Inglaterra, 30% Canadá, 23%; Dinamarca, 45%; Francia, 47%; Alemania Oeste, 35%; Italia, 65%; Japón, 84%; Holanda, 36%; Noruega, 24%; Suecia, 27%; Suiza, 3% —y los EUA, sólo 8%. (*Handbook of labor statistics*, 1974, p. 416).

trabajan sólo parcialmente, el poder real de compra se ha estado desplomando precipitadamente.

De esto surgen dos conclusiones. Primero, a pesar de un nivel de vida históricamente más alto que siguió elevándose durante la mayor parte del periodo posterior a la Segunda Guerra Mundial, los obreros norteamericanos se están quedando atrás de los adelantos logrados por los obreros de otros países. Segundo, por primera vez desde la década de 1930, el poder de compra del obrero promedio norteamericano está declinando absolutamente comparado con el pasado y relativamente, comparado con los obreros de otras partes.

Ambas tendencias son nuevas. Ambas surgen de una situación enteramente nueva, bastante diferente de la que siguió a la Segunda Guerra Mundial y duró todo un cuarto de siglo. Ambas tendrán mucho que ver con el desarrollo de la lucha de clases y la conciencia de la clase obrera en los EUA.

Influencia de los estados socialistas sobre Europa Occidental

Un cierto número de factores interrelacionados explican el crecimiento más rápido de los niveles de vida en Europa Occidental. El nivel de organización de la clase obrera, de conciencia y de lucha es más alto. Y el capitalismo de Europa Occidental se encuentra en una mejor posición competitiva *vis a vis* con el de los EUA. Hay otro factor importante aunque frecuentemente hecho a un lado —la proximidad de Europa Occidental y la influencia de los Estados socialistas en los acontecimientos de Europa Occidental.

Wolfgang Abendroth, un profesor de política en la Universidad de Marburg en Alemania Occidental, trata esto en su reciente libro, *A short History of the European Working Class*. Abendroth cree que es imposible tratar sobre el desarrollo de la clase obrera en Europa Occidental

sin tomar en consideración la influencia de Europa Oriental. Escribe:

El nivel actual de vida de la clase obrera, que es mucho más alto que en periodos anteriores, no se hubiera podido lograr en ninguno de los países europeos sin la existencia rival de los Estados socialistas. Después de la Segunda Guerra Mundial las clases capitalistas estaban convencidas de que el único camino para retener la lealtad de las clases trabajadoras e impedir que fueran influenciadas por la política de los países socialistas era darles concesiones. Esto también cuenta para el grado de derechos democráticos todavía gozados por el movimiento de la clase obrera en muchos países. La Revolución de Octubre y las otras revoluciones socialistas que surgieron en la ola de la Segunda Guerra Mundial siguen siendo un factor vital en la lucha de la clase obrera, aunque de esto pocas veces se dan cuenta los reformistas.

Más adelante Abendroth amplifica este tema:

En particular, el destino de las luchas obreras en el Occidente capitalista está fuertemente interconectado con el destino del socialismo en el Este. En principio, la mera existencia de una zona no capitalista en Europa es un factor de crucial significación para la lucha de clases en los países capitalistas. Esto induce a la clase capitalista de la mitad de Europa a tener precaución y establecer ciertos límites en su continuación de la lucha de clases. Los partidos obreros en Occidente tienen un interés directo, incluso desde el punto de vista del ala reformista, en la continuada existencia de los Estados socialistas en el mundo; todo lo que debilite a estos Estados también debilita gravemente la posición de los obreros dentro de cada país capitalista.¹⁴

¹⁴ Wolfgang Abendroth, *A short history of the european working class*. Monthly Review Press, N. Y., 1972, pp. 185, 194-5.

Esto es más evidente en Europa Occidental; históricamente, la clase obrera ha tenido conciencia socialista y los países socialistas literalmente están en la puerta de junto. Esto es también evidente en los países subdesarrollados y anteriormente coloniales, para los cuales los países socialistas son ejemplos concretos de liberación nacional y desarrollo económico libre de dominación imperialista. Pero el socialismo en el poder también tiene una influencia en la lucha en los EUA, no sólo en la historia anti-comunista preparada por la clase dirigente, sino en la positiva presión por concesiones que de otra manera no serían dadas.

Cuando el Procurador de los EUA presentó su escrito a la Suprema Corte en el famoso caso por la integración racial en las escuelas en 1954, utilizó un argumento político al pedir una resolución favorable. Dijo a la Corte que "la discriminación racial proporciona combustible para las máquinas de propaganda comunista" y que "otros pueblos no pueden entender cómo puede existir dicha práctica en un país que pretende ser un firme baluarte de libertad, justicia y democracia". Earl Warren, de la Suprema Corte de Justicia, al dirigirse a la Barra Norteamericana de abogados en 1955, enfatizaba el mismo punto.

Vivimos en un mundo de ideas y atravesamos por una guerra de ideas. Por donde quiera hay un reto para los corazones y las mentes de los hombres. Todo concepto político está bajo escrutinio. Nuestro sistema norteamericano, como todos lo demás, está a prueba aquí, en casa, y en el extranjero. A la larga la forma en que funciona, la manera en que resuelve los problemas de nuestros días... hará más para asegurarlo y ser objeto de admiración que la cantidad de bombas de hidrógeno que tengamos almacenadas.

Estamos entrando a un periodo en el que la creciente estabilidad y prosperidad de los Estados socialistas tendrá incluso un efecto más profundo en la lucha en los países capitalistas, incluyendo a los EUA. El contraste entre un sistema socialista en ascenso y la declinación y degenera-

ción de la más fuerte potencia imperial capitalista, agobiada por inflación, desempleo masivo y una bancarrota en los servicios públicos, empezará a convertir la idea del socialismo en algo más significativo para gran número de obreros norteamericanos. Por lo contrario, el miedo a la influencia de tales ideas hará que algunos sectores del capital sean más flexibles a posteriores concesiones, incluso aunque traten de desacreditar a los Estados socialistas al exagerar y distorsionar sus errores. Ya han sido extraídas algunas concesiones por parte de los obreros en los Estados capitalistas, que no hubieran sido dadas a no ser por los tremendos logros de los países socialistas en el corto periodo histórico de su existencia. Empezando de bases económicas mucho más bajas que las de Occidente y presionados a levantarse por sus propios esfuerzos, han logrado para el pueblo trabajador que el capitalismo —incluso en países de niveles relativamente altos de vida— no ha alcanzado ni podría alcanzar.

En ningún país socialista existen los extremos de pobreza y riqueza que se encuentran en este país. También está completamente ausente la degradante pobreza de nuestros ghettos urbanos y barriadas rurales. Es cierto, relativamente pocos poseen coches. Pero hay un servicio de transporte público barato y eficiente, nadie tiene hambre, toda persona tiene servicios médicos y de hospital gratis, el desempleo es desconocido, los hombres se pueden retirar con pensiones completas a la edad de 60 y las mujeres a los 55 años, la educación es gratis desde primaria hasta la universidad y los estudiantes en instituciones de más alto grado reciben becas mensuales del gobierno para los gastos de vida. En esta forma hay menos miedo del mañana o de las enfermedades o de la vejez. Y los obreros saben que mientras que haya paz, los niveles de vida se moverán firmemente hacia arriba.

A menudo los periodistas norteamericanos hacen comparaciones envidiosas entre lo que gana un obrero norteamericano y un soviético, en términos de honorarios o salarios. Generalmente se omite un hecho. El ingreso de

los obreros en los países socialistas proviene de dos fuentes separadas. Los salarios son pagados del fondo de consumo individual, y los beneficios sociales, que pertenecen a *todos* los obreros sin tomar en cuenta sus ingresos individuales, provienen del fondo de consumo social. Una porción de este fondo va a dar a los obreros en forma monetaria, en la manera de pensiones, becas a estudiantes, pagos por enfermedad o incapacidad y otras formas de seguro. La mayor porción va a dar a servicios especiales desconocidos en este país: centros de salud y de vacaciones para obreros, campamentos de verano para niños (los niños soviéticos generalmente abandonan las ciudades durante el verano), protección de la salud, subsidios para rentas (el promedio de la renta de una familia obrera nunca es más alto que el 10 por ciento del salario), actividades deportivas y culturales, y las instituciones e instalaciones que ponen a disposición del público todas estas cosas.

En la Unión Soviética, por ejemplo, una obrera embarazada tiene derecho a 56 días de descanso antes del nacimiento y a 56 días después de él *con pago completo*. En el caso de que haya complicaciones, su descanso posnatal es extendido a setenta días. Si ella prefiere quedarse en casa con su niños, se le da un permiso de ausencia de su trabajo con derecho a regresar dentro de un año. Cuando regrese al trabajo, su niño será cuidado en una guardería adyacente a su centro de trabajo. Si ella alimenta a su niño, se le da media hora pagada cada tres horas con ese propósito. Cuando crece el niño la madre puede llevarlo durante las horas de trabajo a un centro de cuidados o kinder.¹⁵

La seguridad social en los países socialistas comienza en la infancia y sigue durante toda la vida.

¹⁵ *Labour legislation in the USSR*. Novosti Press, Moscú, 1972, pp. 42, 77, 78, 85.

Diferencias en organizaciones laborales

Se pueden encontrar variaciones en la forma en que los diferentes movimientos laborales están organizados y funcionan. En Japón, los sindicatos todavía están influenciados por relaciones patronales precapitalistas y paternas. La unidad básica de negociación no es ni por oficios ni industrial, sino «unidad de obreros del mismo patrón». En las grandes empresas, los «empleados regulares» no pueden ser despedidos; sus trabajos son fijos hasta su retiro. El tamaño de la fuerza de trabajo es regulado por el número creciente o decreciente de los «obrerros temporales», muchos de los cuales son inmigrantes, o el número de empleados de pequeños subcontratistas. Hay una «ofensiva de primavera» cada año en la que todos los sindicatos simultáneamente empiezan contrataciones colectivas o, si es necesario, van a la huelga. Los obreros de la construcción son los más pobremente organizados, la izquierda es fuerte entre los obreros en el sector estatal, que también a menudo es el más militante.¹⁶

El movimiento laboral alemán surgió, al igual que algunos otros en el continente europeo, en un tiempo de exceso de oferta de mano de obra y cuando la revolución burguesa no se había consumado. Esta combinación de factores colocaron mayor énfasis en el movimiento y la lucha política que en la fuerza obrera para la contratación económica. «Es un hecho histórico que las primeras organizaciones estables del movimiento laboral alemán fueron los partidos políticos, quienes más tarde, a menudo iniciaban la fundación de sindicatos».¹⁷ Como consecuencia, se tendía a despreciar y tratar a los sindicatos como apéndice

¹⁶ Hisashi Kawada y Ryuji Komatsu, «Post War Labor Department in Japan», en *The international labor movement in transition*, editado por Adolph Sturmthal y James G. Scoville. Univ. of Illinois Press, Chicago, 1973, pp. 125-36.

¹⁷ Peter Losche, «Stages in the Evolution of the German Labor Movement», en *The international labor movement in transition*, pp. 113-16.

de la "rama política del trabajo". Federico Engels criticaba la redacción del Programa de Gotha en 1875 del Partido Social Demócrata Alemán por esta negligencia. Reclamaba a Augusto Bebel, un líder del partido alemán, que "no hay una palabra acerca de la organización de la clase obrera como un clase por medio de los sindicatos. Y éste es un punto muy esencial, pues ésta es la real organización de clase del proletariado, al través de la cual conduce sus luchas diarias con el capital, en la que se entrena a sí mismo y que hoy en día, incluso entre la peor reacción... simplemente no puede ya ser aplastada".¹⁸ Desde la Segunda Guerra Mundial, el movimiento laboral de Alemania occidental ha sufrido cambios. Como resultado de la aguda escasez de mano de obra que ha persistido hasta recientemente, se ha puesto especial énfasis en la contratación colectiva. Mientras tanto, el Partido Socialdemócrata prescindió del socialismo como objetivo.

En Italia y Francia, los obreros están divididos en diferentes federaciones influenciadas y dirigidas por diferentes bloques político-ideológicos. En ambos países las federaciones más fuertes están dirigidas por la izquierda, la cual, de todas formas, preferiría ver una única federación en cada país en la que la dirección sea compartida por los representantes de las diversas tendencias de acuerdo al apoyo real que tengan en la base. Este concepto está cristalizado en el documento de fundación de la Confederación General Italiana del Trabajo (CGIL), adoptado en junio de 1944. El cuidado con que se tiene consideración para las opiniones de la minoría se puede ver en la cita siguiente:

- a) La CGIL está basada en el principio de la completa democracia interna. Todos los puestos, por tanto, a cualquier nivel de la organización, serán cubiertos por elecciones en la base, respectivamente por la asamblea general del sindicato local, o por la asamblea de delegados

¹⁸ Engels, en *Selected correspondence of Marx and Engels*, *op. cit.*, p. 336.

regularmente elegidos. En todo cuerpo de dirección, de arriba a abajo, debe ser asegurada la participación proporcional de las minorías.

b) En todas las organizaciones de la CGIL se debe garantizar la máxima libertad de expresión a todos los miembros y el respeto recíproco para todas las opiniones políticas y religiosas que se practiquen.

c) La CGIL es independiente de todos los partidos políticos. Se podrá asociar, cuando lo juzgue conveniente, a la acción de los partidos democráticos que son la expresión de las masas trabajadoras, tanto para la salvaguarda y desarrollo de las libertades del pueblo como para la defensa de intereses específicos de los obreros y del país.¹⁹

En la Confederación Única del Trabajo (CUT) de Chile, se veía un ejemplo impresionante de la misma preocupación por la democracia y la representación de todas las tendencias políticas en la dirección. Antes del golpe militar fascista que derribó a la administración democrática y pro-socialista del Presidente Salvador Allende, la elección de los miembros del comité ejecutivo de la CUT se realizó en una forma que garantizara que no hubiera ningún dominio de ninguna tendencia política en particular. Si los comunistas ganaban la presidencia, como lo hicieron, el segundo puesto más alto fue para los socialistas, dado que su candidato fue el segundo en votos recibidos. Se acordó una representación proporcional a las otras tendencias en el movimiento laboral, dependiendo en el apoyo de las bases. Los funcionarios en el comité ejecutivo no fueron elegidos en una convención de elementos escogidos por las direcciones de la AFL-CIO. Fueron elegidos por el voto directo de todos los miembros en un número específico de días y tuvieron lugar en los locales de los diversos sindicatos afiliados a la CUT. Estas elecciones fueron celebradas en lugares en

¹⁹ Citado por Daniel L. Horowitz, en *The Italian labor movement*. Harvard University Press, Cambridge, Mass., 1963.

donde el mayor número posible de obreros pudiera asistir, a menudo en los mismos centros de trabajo. Es como si los obreros de todos los sindicatos afiliados a la AFL-CIO tuvieran la oportunidad de votar directamente para elegir presidente y comité ejecutivo. En esta forma, la dirección sería probablemente mucho muy diferente y mucho más apegada al pensamiento y las necesidades de la membresía.

Hay aun otras diferencias entre los sindicatos extranjeros y los norteamericanos. Las cuotas obligatorias, rebajadas directamente por los patrones y entregadas a la dirección del sindicato son por lo general desconocidas en la mayoría de otros países, aunque algunas direcciones tratan de imponerlas. En la Unión Soviética, las cuotas son voluntarias y cobradas por delegados que venden estampillas que sirven como recibo de pago.²⁰

En la mayoría de los países capitalistas europeos, los acuerdos entre el sindicato y los patrones son regionales o nacionales y frecuentemente generales en sus especificaciones. Las discusiones para la contratación en las fábricas locales es dirigida por consejos de fábrica cuyos derechos a menudo están establecidos por ley y generalmente no son parte de la estructura sindical. Así pues, los sindicatos estrechamente ligados y organizados en el centro de trabajo, que caracterizan la escena laboral en este país, tienden a estar ausentes en Europa Occidental. A este respecto muchas direcciones sindicales europeas miran con ojos envidiosos a la fuerte estructura que en los centros de trabajo tiene el sindicalismo en los Estados Unidos.

El Sindicato cerrado de fábrica es también desconocido en el extranjero, donde los miembros en los sindicatos están afiliados de manera estrictamente voluntaria. Esto es también cierto en los países socialistas. De acuerdo con un informe de la Oficina Internacional del Trabajo, cerca del 95 por ciento de los obreros en la Unión Soviética son miembros de sindicatos. El ser miembro "no es una condi-

²⁰ *The trade union situation in the USSR*, informe de una comisión de la Oficina Internacional del Trabajo.

ción para obtener empleo". El alto porcentaje de pertenencia a un sindicato se debe al hecho de que los sindicatos soviéticos cumplen muchas funciones para sus miembros además de representarlos en la contratación colectiva. "Las contribuciones al sindicato son relativamente bajas y el bienestar social y otras instalaciones controladas o proporcionadas por los sindicatos son tan extensas que pocos obreros ven alguna ventaja en rehusarse a pertenecer a ellos".²¹

En la Unión Soviética la forma de fábrica de la organización sindical es primaria. El cuerpo más importante en la planta es el comité sindical de fábrica. Este comité es elegido en elección secreta, directamente por los obreros, y todo candidato debe recibir más del 50 por ciento de los votos contabilizados para ser considerado como elegido. Es necesario un *quorum* de al menos dos terceras partes de los miembros para que se celebre una elección.²²

Un rasgo del sindicalismo de este país, generalmente desconocido en otras partes, es el llamado carácter Internacional de los sindicatos. Esto no quiere decir que sea de concepción internacional —todo lo contrario— sino que tienen miembros que reclaman jurisdicción fuera de los EUA, específicamente, en Canadá, Puerto Rico y Panamá. Mientras que la lógica de dicha extensión organizativa proviene de las extensiones del capital, su efecto neto es colocar a los movimientos laborales de estos dos países vecinos bajo el dominio de direcciones que, en general, apoyan los objetivos agresivos y explotadores del imperialismo norteamericano.

"Los sindicatos internacionales que proporcionan mayor grado de autonomía a los miembros canadienses tienden a ser progresistas. Y por lo contrario, los sindicatos internacionales que rehusan la autonomía tienden a ser los más reaccionarios".²³ El UE por ejemplo, ha sido virtualmente

²¹ *Ibid.*, p. 72.

²² *Ibid.*, p. 78.

²³ Charles Lipton, "Canadian Unionism", en *Capitalism and*

autónomo en Canadá desde que fue fundado. "En 1956, esta autonomía obtuvo reconocimiento estatutario por parte de la Convención del UE Internacional". El ILWU adoptó una medida similar a finales de la década de 1950. Y el Sindicato de Mineros y Metalúrgicos, antes de que se fundiera con el del acero, modificó su constitución "para hacer posible en Canadá la existencia de una entidad canadiense distinta". "Es relevante que estos tres sindicatos unieran estas decisiones a la lucha por la independencia canadiense del imperialismo de los EUA, la lucha común de los obreros canadienses y norteamericanos contra su enemigo común".²⁴

Un ejemplo de la manera reaccionaria en que los sindicatos responden a la creciente demanda por la autonomía canadiense puede ser observada en la industria textil. Tan sólo por los esfuerzos de los canadienses, el United Textile Workers (UTWA) creció en Canadá hasta cerca de 12 000 miembros. Ellos presionaron agresivamente por la autonomía canadiense dentro del Internacional. Pero en 1950 la dirección del sindicato textil "se encaminó a destruir la autonomía del distrito de Canadá". En 1952, mientras que el sindicato estaba encerrado en una acre batalla con la Dominion Textile Company en Quebec, "las oficinas internacionales decidieron que era el momento oportuno: coparon la organización canadiense y despidieron a todo el equipo de funcionarios". La sección canadiense contestó rompiendo sus lazos con el Internacional y estableciéndose como "un sindicato soberano canadiense en la industria textil".²⁵

Las compañías canadienses son ambivalentes acerca de los obreros que buscan la autonomía sindical, temiendo que dichos sindicatos puedan ser más radicales que los dirigidos desde el otro lado de la frontera. Cuando la Confederación

the national question in Canada, editado por Gary Teeple. University of Toronto Press, Toronto y Buffalo, 1972, p. 110.

²⁴ *Ibid.*, p. 110.

²⁵ *Ibid.*, p. 111.

canadiense de Sindicatos (CNTU) estaba organizando a los obreros de la compañía Celanese de Canadá a mediados de la década de 1950, la compañía no entró en relación con ella. Al contrario intentó arreglarse con el United Textil Workers. Pero en otras instancias, las compañías con base en Canadá prefirieron a sindicatos con dirección conservadora *canadiense* a sindicatos con base en los EUA pero más progresistas.

La situación de Puerto Rico es aún más complicada y onerosa. Puerto Rico no es un país capitalista independiente y desarrollado como Canadá, sino una nación-isla completamente subyugada por los EUA. Esto se ve ejemplificado gráficamente por la disparidad en salarios entre obreros en los EUA y Puerto Rico. De acuerdo con el Departamento de Trabajo de los EUA, el promedio de ingresos semanales de un obrero de la producción en los EUA en 1972, era de 150 dólares.²⁶ El salario promedio de un obrero de la producción en Puerto Rico, el mismo año era tan sólo de 70 dólares.²⁷

El «colonialismo sindical», como acertadamente es llamado en Puerto Rico, tiene una larga historia, empezando poco tiempo después de la ocupación norteamericana de la isla en 1898. Pero su mayor expansión se dio medio siglo más tarde, cuando Puerto Rico fue confirmado en su *status* colonial dentro del sello petrificado de «Estado Asociado». Fue entonces que comenzó una forma distorsionada de industrialización, cuyo objeto no era el desarrollo económico de la isla sino un mayor uso del trabajo barato para compañías con base en los EUA.

La industria de la ropa de mujer fue organizada a fina-

²⁶ Basado en las cifras de *Statistical abstract 1975*, pp. 729, 831.

²⁷ Un anuncio pagado del gobierno portorriqueño en el *Wall Street Journal* del 1º de mayo de 1975, asienta que "Los trabajadores de Puerto Rico no pueden ser superados en lo que a productividad respecta. Un trabajador, en nuestro país, regresa \$4.03 dólares por cada dólar que se invierte en él..." (Cit. por Richard J. Lidin, *San Juan Star*, 30 de marzo de 1975).

les de la década de 1950. Muchas plantas fueron organizadas «por arriba», es decir, “en pláticas celebrada en Nueva York con los líderes de la industria de ropa de mujer”. “Esta técnica”, explica un escritor del diario *San Juan Star*, “significaba que los obreros del vestido en Puerto Rico obtenían la protección de un contrato sindical, sin problema, sin riesgos y con pequeño esfuerzo, los contratos del ILGWU, a su vez, fueron durante años notablemente vendidos para con la patronal”.²⁸

La mayoría de los «internacionales» —como son conocidos los sindicatos en Puerto Rico— son del tipo de sindicato conglomerado. Ellos organizan a quien pueden y en donde sea, sin fijarse en la jurisdicción. El Sindicato Internacional de Marineros (SIU), en 1970, representaba a más de 20 000 obreros en más de 1 500 diferentes clasificaciones de trabajo en 82 industrias separadas. Los Transportistas, otro sindicato conglomerado, incluyen en sus filas a operadores de teléfono, empleados de hotel, bares y fuentes de sodas, *croupiers* en casinos de apuestas, operadores de cines, obreros de la construcción y otras ramas industriales y por supuesto, transportistas.

Recientemente tuvo lugar un cambio importante. Algunos de los 35 «internacionales» que operaban en Puerto Rico están a la defensiva enfrentándose a un creciente desafío de lo que se conoce como «sindicatos locales». Envuelto en esta rivalidad, dice el *San Juan Star*, “está el resentimiento local contra el «colonialismo sindical» practicado por algunos internacionales, y el disgusto y desconfianza de casi todos los internacionales para con el marxismo expuesto por algunos de los líderes locales”. Concluye: “Los sindicatos locales están en ascenso para disgusto del gobierno asociado, alarma de algunos industriales y la satisfacción de la mayoría de las personas que trabajan por la independencia de Puerto Rico”.²⁹

El cambio no se limita a «sindicatos locales». Un gran

²⁸ *Ibid.*

²⁹ *Ibid.*

número de obreros ha sido envuelto en el movimiento por la independencia de Puerto Rico y el éxito de Cuba socialista ha desparramado el pensamiento marxista. Algunos «internacionales» también hicieron uso del *independentismo* con el objeto de obtener credibilidad entre los obreros portorriqueños. Como consecuencia existe influencia y líderes radicales también en algunos de los «internacionales».

El apoyo al movimiento por la independencia de Puerto Rico, lo mismo que para terminar toda forma de colonialismo sindical sea en Puerto Rico, Panamá, Canadá o donde quiera, es en beneficio de los obreros norteamericanos. Únicamente cuando los obreros de cada país tengan un completo control autónomo de sus sindicatos, podrán realizar el tipo de lucha efectiva que ponga fin a la competencia de trabajo barato y eleve los niveles de vida de todos los obreros. Es responsabilidad de los obreros progresistas de este país oponerse a toda manifestación de colonialismo sindical en sus propios sindicatos. Los delegados canadienses a las convenciones de «internacionales» en este país han dado ejemplos de solidaridad en la lucha contra las medidas anticomunistas en los estatutos y en pro de una política más progresista. Ahora que está surgiendo un importante sindicato de izquierda en Puerto Rico, es igualmente importante que haya unidad en la lucha común.

21: ASPECTOS DE LA CONCIENCIA DE CLASE

Los sociólogos han dado mucha importancia al hecho de que algunos obreros se colocan ellos mismos dentro de la clase media cuando se les pregunta acerca de su identidad de clase. Esto es considerado una evidencia de que los obreros están siendo homogeneizados en una gran sociedad de clase media. Pero cuando la cuestión se plantea más concretamente, poniendo a la clase obrera entre opciones alternativas, muchos cambian sus respuestas hacia la clase obrera. En una encuesta semejante, de un tercio hasta la mitad de los que contestaron actuaron así.¹

Mucho depende también de dónde y cuándo se planteen las preguntas. Los mismos obreros que dicen que son «clase media» en el ambiente más relajado de sus hogares, pueden contestar que son «clase obrera», en la turbulencia de sus centros de trabajo. “Si nos dirigimos a un hombre por la tarde y le preguntamos acerca de sus vecinos, él pensará en símbolos de su *status* y estilos de vida —consumo, casa, coche, utilización del ocio— si le hablamos en el trabajo y le preguntamos por la gente ahí, él pensará en autoridad —la autoridad de los jefes— en capacidad del oficio y en experiencia. El norteamericano medio es un partidario de Veble en casa y un marxista modificado en el trabajo”.²

Esta variación entre la respuesta en tiempo de trabajo y la del tiempo de ocio también se observa en Inglaterra.

¹ Harold L. Wilensky, “Class, Class Consciousness and America Workers”, en *Labor in a changing America*, editado por William Haber. Basic Books, N. Y., 1966, p. 17.

² *Ibid.*, p. 19.

Cuando se les pidió a algunos obreros ingleses que explicaran la contradicción sus respuestas fueron reveladoras: "Soy clase obrera solamente en el trabajo, pero fuera, soy como cualquier otro". "Aquí yo soy un obrero, pero fuera soy un ser humano". "Afuera yo me mezclo con todas las clases" y, "Las distinciones de clase parecen ser más fuertes en las fábricas que afuera".

Esta dualidad revela un reconocimiento del estigma que la sociedad burguesa coloca sobre los que son trabajadores de cuello azul. La misma autoconciencia se mostró entre los que se catalogaron ellos mismos como clase obrera desde el principio. Uno explicaba: "Sería esnobista si opinara diferente". Otro, "Me considero como clase obrera, mientras que otros me tomaría por clase media".³ Estas reacciones no son de sorprender en sociedades donde a los valores burgueses se les da bombo y los trabajadores manuales son considerados como los Archie Bunkers típicos.

Individualismo contra solidaridad

La esperanza de escapar de la clase obrera entrando en la clase media fue un sueño viable en el pasado. Ya no lo es y la mayoría de los obreros lo saben. Una diferencia distintiva entre mentalidad de clase obrera y de clase media se encuentra en la concepción de metas sociales. La búsqueda del obrero tiende hacia la seguridad, la de la clase media a un mejoramiento personal. Esta diferencia ha sido notada desde hace mucho por los sociólogos.

Un estudio de la estructura de clases y su movilidad en el siglo XIX mostró que incluso entonces, con las grandes oportunidades proporcionadas por las fronteras abiertas, la mayoría de los obreros buscaban "un máximo de seguridad más que la movilidad hacia fuera de la clase obrera".⁴

³ F. Zweig, *The worker in an affluent society*. Free Press of Glencoe, N. Y., 1961, p. 135.

⁴ Stephan Thernstrom, "Class and Mobility in a 19th Century City", en *Class, status and power*, Reinhard Bendix y S. M. Lipset,

Selig Perlman en su clásica obra sobre la teoría del movimiento laboral trata este fenómeno. Al comparar la psicología del burgués y del pequeño burgués con la del obrero manual, concluyó que el empresario es básicamente un individualista, "un competidor, *par excellence*". El obrero manual por otra parte, debido a que sus oportunidades están restringidas, se ve también constreñido a buscar restricción al poder sobre él. Pero no puede hacer esto por sí mismo, en competencia con los otros. Requiere un esfuerzo colectivo, de grupo. "Un dispositivo colectivo de oportunidades", escribió Perlman, "es tan natural al grupo manual como el *laissez-faire* al empresario".⁵

De esto supuso que la preocupación del obrero está enfocada estrechamente en lograr «seguridad en el trabajo», esto es, control de grupo sobre las oportunidades limitadas de trabajo. Consideraba que éste era la ideología distintiva, «doméstica», práctica y empírica del sindicalismo norteamericano. La consideró como un rechazo de la ideología más radical y socialista del movimiento laboral europeo y de los intelectuales. Perlman concedía que el socialismo "aferraba correctamente una parte de la psicología del obrero: su deseo de solidaridad", pero creía que menospreciaba del obrero "el rechazo a fundirse completamente con su propia clase".⁶

El obrero sin embargo, no se ha fundido completamente en su propia clase. La ideología del sindicalismo empresarial se basa en la necesidad de lograr seguridad para un grupo de obreros más privilegiados, incluso a costa de otros y de la clase en su conjunto. Sin embargo Perlman también reconoció una diferencia entre los impulsos individualistas de la persona promedio de la clase media y el «deseo de solidaridad» de parte del obrero.

editores, segunda edición. Free Press of Glencoe, N. Y., 1966, pp. 602-15.

⁵ Selig Perlman, *op. cit.*, p. 242.

⁶ *Ibid.*, pp. 7-8, p. 246.

«Conseguir» en lugar de «Progresar»

En un estudio de los cambios recientes en la clase obrera, el profesor Kassalow no encuentra evidencia de que los obreros estén evolucionando hacia el estilo de vida de la clase media, o sus valores. Al contrario de la clase media, los trabajadores manuales todavía colocan un mayor acento en la seguridad más que en la promoción. No son menos metalizados o menos deseosos de acumular artículos y utensilios, pero el énfasis lo ponen en «conseguir» más que en «progresar». Cita una encuesta en la que “una mayoría de trabajadores manuales pensaba que era más importante que el gobierno garantizara a cada persona un nivel de vida decente y firme que asegurar que hubiera buenas oportunidades para que cada persona pudiera progresar por cuenta propia”. Los empresarios, los profesionistas y los grupos cuello blanco objetaba, “colocaron «las oportunidades» en un lugar mucho más alto”.⁷

Kassalow se refiere a otros estudios que encontraron “que los trabajadores manuales generalmente mostraban poco interés en progresar, incluso a la posición de capataz. También menciona una discusión acerca de la educación en la universidad que sostuvo con un grupo de funcionarios de una sección del sindicato del acero. Varios de ellos hacían notar que hace cinco o diez años ellos hubieran sido indiferentes a la idea de una educación universitaria para sus hijos. Ahora, con cambios radicales que están ocurriendo en el empleo, se han convencido que una educación de ese tipo es importante si desean que sus hijos «hagan buen dinero». Esta actitud más positiva hacia la educación no es realmente de clase media, dice Kassalow, “en una típica familia de clase media el énfasis estaría puesto más en el nivel social más alto que el título universitario confiere y en el tipo de trabajo al que un título puede llevar”.⁸

⁷ Kassalow, *op. cit.*, p. 85.

⁸ *Ibid.*, p. 85.

Esta evidencia de una diferencia en la opinión entre trabajador manual y gente de clase media nunca sucede en forma pura en la vida real. Un obrero nunca es un obrero y punto. También es otras cosas, influenciado en parte por el sexo, la edad, la raza, la nacionalidad, la religión, su infancia, la educación, el oficio, la calificación y así por el estilo. En una sociedad capitalista, por ejemplo, nadie es inmune a su ideología. Los obreros todavía aceptan la receta de la superioridad y los prejuicios raciales del imperialismo norteamericano. Los obreros también despliegan rasgos individualistas y ambiciones y un deseo por salir de su clase subiendo por la escala social. Y contrariamente, profesionistas y trabajadores cuello blanco que pueden todavía identificarse con valores de clase media, a menudo empiezan a optar por la solidaridad y la unidad. El crecimiento del sindicalismo de profesionistas y cuellos blancos lo atestiguan.

La búsqueda de la clase obrera de seguridad al través de la solidaridad, se ve debilitada y disipada por la influencia de otras tendencias. Sin embargo, constantemente se reafirma en una escala siempre en expansión, alimentada por las condiciones de una sociedad en las que la inseguridad de los obreros es endémica. Contiene el germen de la idea de socialismo, de una sociedad de cooperación más que una en la que el progreso de algunos es a costa del progreso de todos.

Perlman escribió que el «gran problema» del movimiento laboral norteamericano ha sido el de «quedarse organizado». Ningún movimiento laboral, señalaba, ha sido tan frágil. Esto se debió a una «falta de conciencia de clase» o de «solidaridad espontánea de clase» que debilitó la cohesión de clase. Explican la «implacable supresión» de los sindicatos duales y las huelgas ilegales por parte de los sindicatos existentes como algo que surgió de la necesidad de «auto protección contra un ambiente encaminado a minar la solidaridad interna». Contrastaba esto con la situación en Inglaterra, donde «los obreros actúan juntos en las huelgas.»

“La causa de esta falta de cohesión psicológica en el movimiento norteamericano del trabajo”, escribió Perlman, “es la ausencia de una clase asalariada completamente «asentada»”. La mayor fluidez de clase, la heterogeneidad étnica, lingüística, religiosa y cultural operó contra la solidaridad de clase.⁹ Pero menos de una década después esta explicación de la fragilidad histórica del movimiento laboral, éste logró sus grandes conquistas. Los muchos millones de obreros organizados durante ese ascenso han seguido organizados desde entonces.

En el tiempo que lo escribió, Perlman tenía razón en su pesimismo. La década de 1920 fue testigo de un empuje descarado de la patronal que suprimió dos quintas partes del movimiento laboral organizado. Mucha gente creía que el periodo de la «prosperidad Coolidge» sería permanente. Perlman afirma que la «abundancia creada» por la «nueva Revolución Industrial» “parece haber reconciliado, cuando menos por el momento, los intereses conflictivos de las ganancias y los salarios”.¹⁰

Ilusiones del mismo tipo reaparecieron después de la Segunda Guerra Mundial, pero sin ninguna diferencia importante. Esta vez el movimiento laboral no fue demolido. Ha estado en una crisis de estancamiento pero no de fragilidad organizativa.

Nuevos niveles de conciencia

Esta diferencia es más que numérica. Ha marchado a la par que un ascenso correspondiente en la conciencia sindical. Ésta sin embargo no es conciencia de clase en el sentido marxista, pero es un nivel de conciencia considerablemente más alto que el de los periodos anteriores. También refleja un nuevo nivel de conciencia social y política.

Uno de los principales temas debatidos en la década de

⁹ Perlman, *op. cit.*, pp. 163-65.

¹⁰ *Ibid.*, p. 211.

1930 era si el gobierno tenía la responsabilidad del bienestar económico del pueblo. Esta batalla fue ganada. Los obreros ya no aceptaron la inseguridad y los malos tiempos como desastres «naturales». Esperan que el gobierno asuma la responsabilidad. Hace mucho pasaron los días en que un líder laboral podía argumentar, como lo hizo la burocracia de la AFL en los primeros años de la Gran Depresión, que la compensación por desempleo y la seguridad social eran «dádivas» humillantes para los obreros, que ponían en peligro su sentido de independencia y su natural «individualismo vigoroso». Los obreros juzgan ahora a las instituciones políticas y al sistema mismo por la forma en que estas proporcionan un sustento y un mínimo de seguridad.

Michael Harrington, el autor socialista, concluye que el apoyo del trabajo organizado a lo que él llama, «keynesianismo social»... es el resultado, no de instinto o intuición sino de posición de clase". Cree que "hay una clase obrera «para sí» con una conciencia política que va más allá de la «conciencia del empleo» y se expresa en el reformismo social hacia la sociedad como un todo".¹¹

Harrington tiene razón cuando señala que la mayor conciencia social y política surge de una posición de clase y no meramente del instinto. Pero erra cuando ve en esto la existencia de clase obrera «para sí». Esta frase, tomada prestada de Marx, intentaba describir una clase obrera consciente de su posición en la sociedad, su relación para con las otras clases, sus propios intereses de clase y su papel histórico. Decir esto del movimiento laboral hoy en día, es sólo un buen deseo. Confunde una mayor conciencia de la necesidad de reformas sociales con una conciencia de la necesidad de reemplazar el sistema capitalista. Esto también suscita la cuestión acerca de lo que Harrington entiende por socialismo, y si no limita éste a meras reformas dentro del sistema.

¹¹ Michael Harrington, "Old Working Class, New Working Class", en *The world of the blue-collar worker, op. cit.*, pp. 152-3.

Desafortunada e inevitablemente, el incremento en la conciencia política y social por parte de los obreros, no ha resultado todavía en una mayor conciencia de clase «para sí». Y no ayuda el confundir estas cosas. Harrington se ha impuesto la meta de hacer del socialismo un objetivo legítimo, una vez más, en el movimiento laboral. Hace mucho que pasó el tiempo para esto. Pero uno no debe aceptar reformas sociales como socialismo. Las reformas sociales se necesitan y pueden ser conquistadas en el camino al socialismo, pero una sociedad socialista sólo puede surgir de un reemplazamiento revolucionario del capitalismo.

Hubo un tiempo en que el tema del socialismo jugó un papel importante en el movimiento laboral. En 1914, Max Hayes, del Sindicato de Tipógrafos, un partidario abierto del socialismo y miembro del partido socialista, fue candidato a la presidencia de la AFL contra Gompers. Recibió el 30 por ciento de los votos de la convención de la AFL. Este fue un periodo de relaciones de clase cortantes, de confrontación, en el que el papel abierto del gobierno como rompehuelgas fue tan revelador y convincente como la bayoneta de un soldado de infantería.

Pero cuando las compañías fueron empujadas a aceptar al trabajo organizado y las contrataciones colectivas, que desembocaron en ganancias sustanciales para los obreros, se desarrollaron ilusiones, y el pensamiento radical acerca de las relaciones de clase parecía fuera de lugar, un regreso al pasado.

La guerra fría y la caza de brujas anticomunista de la década de 1950 también jugó su papel. Con el imperialismo de los EUA convirtiéndose en el oponente contra-revolucionario del socialismo por todas partes, la defensa del socialismo aquí, en casa, se hizo sospechosa: era un peligroso «ismo» extranjero del que los norteamericanos tenían que ser inmunizados. A diferencia de los días anteriores a la Revolución Rusa, la victoria del socialismo en la Unión Soviética y en otros países ahora significaba que las ideas socialistas ya no eran utópicos sueños a ser tolerados

por la clase dirigente. Estaban cristalizados en forma de un Estado y en logros sustanciales, y esto era una amenaza político-ideológica que la clase dirigente trataba de extirpar. Y debido a que siempre hay una diferencia entre utopía y realidad, los nuevos Estados socialistas, con sus problemas de subdesarrollo, cerco militar y diplomático, sus dificultades y a menudo serios errores, parecían no tan atractivos a algunos como el sueño abstracto.

Estos factores jugaron su papel en refrenar una mayor conciencia de clase y reforzaron un consenso general en apoyo del *status quo*. Pero sería un error exagerar la profundidad de este consenso: fuertemente arraigado entre algunos, es extremadamente delgado entre otros.

La participación política para la mayoría de la gente es en gran medida formal y pasiva, arguye Norman Birnbaum en un libro sobre la crisis de la sociedad industrial. La gente está tan sumergida en sus problemas personales, "sobre todo en la lucha por la existencia material", que su política se ve limitada a actos de complicidad, indistinguible de una aceptación de rutina... En pocas palabras, la mayoría de las personas hacen lo que tienen que hacer sin reflexionar en ello. El grado de consentimiento consciente y político requerido por la moderna clase obrera, en otras palabras, no es necesariamente muy amplio: con seguir la rutina se logra que haga lo que es necesario para el *status*".¹²

Esto es cierto tanto de los asuntos internos del sindicato como de la vida política en general. La miseria y la pobreza no son suficientes. Donde se consume tanta energía tan sólo en mantenerse vivo y donde parece que no hay una alternativa política viable, la gente tiende solamente a «irla pasando». La frustración, la desesperación y el cinismo predominan. Los obreros pueden llegar a acostumbrarse a situaciones adversas. Lo que se necesita para despertarlos y romper con la rutina y la inercia es algún aconteci-

¹² Norman Birnbaum, *The crisis of industrial society*. Oxford University Press, N. Y., 1969, pp. 66-68.

miento, algún impulso que dé paso y empuje a la acción. Esto puede ser un acontecimiento «pequeño», que funcione como chispa que incendie el montón de yesca acumulada. Así fue el simple acto de una mujer negra en Montgomery, Alabama al rehusarse a ceder su asiento en el autobús a una persona blanca. O puede ser un gran acontecimiento que afecte las vidas de muchos como la Guerra de Vietnam, que despertó a toda una juvenil generación. O puede ser una gran depresión, como ocurrió en la década de 1930, que llevó a la acción a millones de gente.

Durante un tiempo las dificultades y el sufrimiento se pueden convertir en un lugar común, pero un repentino y drástico empeoramiento de condiciones pueden provocar una reacción en cadena que puede alterar una situación de aparente consenso a un desafío militante desparramado por doquier. Entonces, incluso los obreros con un nivel relativamente alto de vida pueden llegar a nuevos niveles de militancia y conciencia. Un obrero que gana más puede también tener más que perder. Las estadísticas muestran que entre mayor sea el ingreso del obrero, mayor es su endeudamiento. De ahí que “toda amenaza a su nivel de vida, que se ha elevado tan considerablemente, la observa con gran preocupación”.¹³

Los estudios indican que la movilidad individual hacia arriba tiende a reforzar la falta de conciencia de clase. Pero donde los individuos resbalan a un rango más bajo no necesariamente se traduce en una mayor conciencia de clase. A menudo tiene por resultado un agriamiento personal. Muchas de esas personas se agruparon alrededor del McCarthismo en la década de 1950, apoyaron a Barry Golwater en 1964 y desde entonces a George Wallace. Pero donde “todo un estrato, oficio o profesión”, o una clase. “está decayendo”, o siendo empujada hacia abajo, “hay más oportunidad de unidad en la miseria y en un desfreno contra los símbolos de opresión”.¹⁴

¹³ F. Zweig, *op. cit.*, p. 206.

¹⁴ Wilensky, *op. cit.*, p. 40.

Donde el aumento de educación no lleva a mayores oportunidades e ingresos, esto también se convierte en una fuente de descontento masivo. Y a menudo donde los agravios de clase están combinados con opresión racial, étnica o religiosa, “encontramos conciencia de «clase» marxista en sus más intensas formas”.¹⁵

No hay nada espontáneo o automático en esto. Desenfrenarse contra «los símbolos de opresión», no siempre es lo mismo que hacer huelga contra las fuentes reales de opresión. Un símbolo puede ser falso, puede representar una concepción distorsionada de la realidad y puede ser inducido conscientemente para manipular y deformar la opinión pública. Eso sucedió con el antisemitismo de los nazis e igual sucede con el racismo y el anticomunismo en los EUA.

El que la conciencia de clase se desarrolle en escala masiva en un periodo futuro depende, por tanto, de múltiples factores. La crisis intensificada del capitalismo mundial, la crisis y declinación del capitalismo de los EUA, el ascenso del socialismo como una fuerza mundial, proporcionan las bases objetiva; para que un gran número de personas reconozcan que lo que está equivocado no es algo aislado, sino integral a un sistema social cuyos días han pasado. Pero la capacidad de la clase dominante para proyectar símbolos falsos no debe ser subestimada.

Manipulación de la opinión pública

Hemos sido testigos de una vasta revolución tecnológica en las comunicaciones y en los medios de información. Las noticias hoy en día viajan en ondas electromagnéticas y su interpretación instantánea viene en paquete con ellas. La circulación diaria de periódicos alcanzó un total de 62 millones en 1971.¹⁶ Pero éste ya no es el principal medio

¹⁵ *Ibid.*, pp. 36-37.

¹⁶ *Statistical Abstract*, 1975, p. 520.

de expresión de las noticias. Radio y televisión han alcanzado el primer lugar. Casi cada persona tiene un radio y cada familia una televisión.

Esto tiene aspectos en pro y en contra. La gente sabe más acerca del mundo y más rápidamente que antes. Las microondas han también roto la insularidad provincial y la estrechez de mente. Un ermitaño aislado en las Montañas Rocallosas puede escuchar la misma transmisión que una familia en un apartamento de Manhattan. Un programa principal de la T.V. puede ser visto hasta por 50 millones de personas. Esto es “no sólo algo nuevo bajo el sol sino algo que nuestros antepasados no podían incluso haber imaginado”.¹⁷

Nunca antes había habido tantos que dependieran de tan pocos para su información y su interpretación. “Nunca antes podía el ciudadano ser aplastado y sumergido en comunicaciones masivas. Ahora, una gran e indeterminada cantidad de lo que ve, oye, escucha y sabe —así como muchas de sus actitudes y valores— le es presentado por los medios masivos de comunicación. La televisión produce “gran proximidad y menos intimidad— que la que existía anteriormente”.¹⁸

En las generaciones pasadas la superstición religiosa y la influencia de la iglesia fueron frenos poderosos en el pensamiento y acción de los pueblos. Con la mayor diseminación del conocimiento científico esto ha menguado. La misma religión organizada está cuarteada por las convulsiones sociales de nuestro tiempo. Pero hoy en día, un puñado de poderosas redes de comunicaciones manipulan la opinión pública tan astutamente que la mentira va escondida en las medias verdades. Una encuesta realizada en diciembre de 1974 mostró que más de 750 estaciones de radio y T.V. eran propiedad directa de compañías de

¹⁷ Joseph Bensman and Bernard Rosenberg, “Mass Media and Mass Culture”, en *America as a mass society*. Free Press of Glencoe, N. Y., 1963, p. 171.

¹⁸ *Ibid.*, pp. 170-71.

periódicos y revistas.¹⁹ La libertad de saber, para la gran mayoría, es la libertad de saber lo que la cadena de medios de comunicación juzga que debe saber.

Solamente cuando surgen divisiones en el estrato más alto de la sociedad y se ve empujado uno u otro grupo dirigente a apelar a la opinión pública, surge una mayor parte de la verdad. Pero cuando emergen objetivos penetrantes de clase que parecen amenazar al sistema mismo, los medios de comunicación se convierten en una conciencia de super-clase. Esto explica el tratamiento al socialismo y a los países socialistas. El llamado **socialismo de los partidos socialdemócratas de Europa**, que no perturba los cimientos económicos de la dominación capitalista, es tolerado, pero todos los intentos reales por transformar en propiedad pública las compañías monopolistas son fieramente atacados. Cuando ello sirve a la política exterior, el puñal del odio al socialismo se disimula un poco, pero a la gente nunca se le dice la verdad acerca del porqué cada vez más el mundo va hacia el socialismo.

El rápido crecimiento de la conciencia de clase entre los obreros norteamericanos no es algo que se pueda dar por descontado. No vendrá por sí solo. En gran parte depende de la capacidad de los que tienen conciencia de clase y socialistas para ligarse estrechamente al movimiento obrero, participar activamente en sus batallas y ayudar a los obreros a sacar conclusiones más generalizadas de sus experiencias. Dos son las cosas más importantes: la capacidad no sectaria de trabajar con otros en un movimiento amplio y estar listos a proyectar convicciones socialistas y comunistas de una manera abierta y brillante.

¹⁹ *Statistical abstract*, 1975, *op. cit.*, p. 521.

22: HACIA UN NUEVO RADICALISMO LABORAL

La clase obrera y el movimiento laboral ya no pueden resolver sus problemas mediante las viejas fórmulas: esto es lo que subraya la necesidad de un nuevo radicalismo laboral.

La tendencia de los obreros a buscar la seguridad al través de la acción común con otros obreros se manifestará en algo más que las líneas de un estrecho grupo, oficio, ocupación o sindicato en particular. A los obreros se les exigirá actuar juntos en un frente amplio si es que se quiere tener éxito. Los intereses estrechos de grupo y seccionales todavía jugarán su parte, pues no hay tendencia o movimiento «puro», pero los acontecimientos empujan ahora hacia un tipo de unidad que incluya más elementos.

Los obreros de la construcción por ejemplo, probablemente seguirán demandando empleos únicamente para ellos mismos, pero con el desempleo masivo sobre ellos, necesitan unirse a otros para empujar al gobierno a cambiar de los gastos militares a los gastos para viviendas. En dicha lucha, las minorías raciales serían sus aliados más fuertes, pues sus necesidades de viviendas son las más grandes. Esto no puede ser suficiente para borrar los prejuicios raciales de los obreros blancos de la construcción, pero si no lo hacen, todos los obreros perderán.

Incluso si desaparecen las condiciones de presión, las cosas volverán a ser como antes. Podemos tener una economía de estancamiento e inflación. Las nuevas realidades son el desempleo masivo y el rebajamiento de los niveles de vida. Estas son consecuencias de las fuerzas económicas que operaron durante tantos años. El capita-

lismo de los EUA está ahora en declinación, desafiado cada vez más en los mercados capitalistas mundiales por otros rivales capitalistas. El poder y la influencia del mundo socialista también han crecido inmensamente y con ello el movimiento de liberación nacional de los antiguos Estados coloniales y semicoloniales. La capacidad del capital de los EUA para controlar y explotar fuentes extranjeras de materias primas baratas, por tanto, ha disminuido en gran medida.

Las medidas tomadas para contrarrestar la depresión se han venido a agregar a la cuota de desempleo. El *New York Times* informa acerca de la especulación en el círculo de los negocios acerca de que "un período sostenido de gran desempleo puede traer un cambio real para el mejoramiento de los hábitos de trabajo de los norteamericanos." El ausentismo puede incluso reducirse, opina, "si los patrones pueden encontrar siempre alguien que tome el empleo."¹ Así pues, el capital cree que ha llegado el tiempo de exprimir más a los obreros: racionalizar ulteriores métodos de producción, aumentar las normas de trabajo, minar los niveles de sindicalización y comprimir los salarios. Reaparecen ahora ominosamente las rebajas directas a los salarios, omitidas en gran parte en los años de la posguerra y sustituidas por rebajas indirectas durante la inflación.*

Tampoco la inflación está terminando, pues sigue la fijación de precios monopolistas al igual que los gastos militares del gobierno. La caída en el porcentaje de obreros de producción fue contrarrestada previamente por una tendencia hacia un mayor empleo en los servicios públicos. Ahora esto se reduce rápidamente conforme las ciudades, el Estado y la federación despiden empleados.

¹ *New York Times*, 16 de febrero de 1975.

* El *Wall Street Journal*, del 25 de agosto de 1975, reportó que la Bethelhem Steel Company amenaza con cerrar cierto número de fabricas si los costos de la fuerza de trabajo no son reducidos drásticamente.

La responsabilidad que descansa ahora en el movimiento laboral es verdaderamente enorme, pero está mal preparado. La tarea es nada menos que ayudar a cambiar el curso de la nación.

Multinacionales y política exterior

El apoyo que la cima del movimiento laboral otorga a la política exterior reaccionaria fue predicado basándose en la cínica suposición de que lo que era bueno para el imperio norteamericano también era bueno para los obreros mejor organizados y más calificados de este país. Se basaba en la creencia de que ellos, también, compartirían las inmensas ganancias ganadas en la explotación imperialista en el extranjero. Esta era la premisa ideológica para apoyar toda aventura militar, así como la guerra fría y la Guerra de Vietnam. Pero la crisis del imperialismo está conduciendo ahora a una crisis de esta ideología. La construcción de un imperio ya no es tan barata y fácil como lo fue una vez. El mundo ha cambiado grandemente. Hoy en día, el costo del imperio a menudo rebasa las ganancias del imperio. Pero como aquellos que tienen ganancias generalmente no pagan los costos, la mayoría de los obreros lo hacen. Son sus hijos los que murieron en las selvas de Vietnam, y las grandes sumas gastadas en el militarismo son cubiertas en gran parte por los impuestos a los salarios y los precios más altos. De igual forma, las decenas de miles de millones de dólares que van a dar a las corporaciones multinacionales provienen de las ganancias producidas por obreros norteamericanos.

En las filas del trabajo ha crecido el miedo a las multinacionales. Uno tras otro los sindicatos han demandado terminar con los incentivos de impuestos que convierten a la exportación de capital en algo tan redituable. Pero el grueso del movimiento laboral todavía no se ha enfrentado a la situación que interrelaciona a las multinacionales, los gastos militares y una política exterior reaccionaria.

La necesidad de un gran presupuesto militar era aceptada por muchos obreros en la creencia de que estimularía la economía nacional y ayudaría a evitar la depresión. Pero hemos tenido ahora la peor depresión desde la década de 1930, con los mayores gastos militares de todos los tiempos. Albert Fitzgerald, presidente del United Electrical Workers, tenía razón al decir en una conferencia laboral por la paz en 1972: "No se puede tener pan y cañones al mismo tiempo." Él demandaba la construcción de hospitales, la revitalización de nuestras ciudades y la construcción de un sistema de ferrocarril para ir de una ciudad a otra "en lugar de gastar miles de millones para poner hombres en la luna".²

La reducción de los gastos militares es imperativa para el bien de la economía de la nación así como para la paz mundial. Hay poderosos complejos militares-industriales que utilizarían nuestro almacén de armas en una forma incluso más agresiva de política exterior. Se oponen a la *entente* con la Unión Soviética y los otros países socialistas e incluso sueñan con darle la vuelta a la marea del cambio revolucionario. Algunos de ellos jugarían con el fascismo y la guerra termonuclear con tal de alcanzar la supremacía mundial. Este peligro es real. Los EUA son el único país que ha utilizado la bomba atómica en guerra, contra dos ciudades japonesas muy densamente pobladas. Y Washington se ha rehusado hasta el día de hoy a garantizar al mundo que no será el primero en usar armas atómicas otra vez, incluso si en este caso el resultado fuera un holocausto nuclear.

Hay algunos sectores del movimiento laboral que entienden la importancia del desarme, a pesar de las fulminantes declaraciones de George Meany contra eso. Abe Feinglass, vice-presidente del Sindicato Amalgamado de carniceros y trabajadores de la carne, públicamente se enfrentó a Meany. "El desarme" escribió, "representa un

² *Labor Today*, julio-agosto de 1972.

acuerdo común para evitar la escalada de diferencias hacia una confrontación mundial. A pesar de las diferencias en ideología y propósito social, existe una necesidad apremiante para normalizar las relaciones entre las naciones líderes".³

Desafortunadamente, esta todavía no es la posición de la mayoría de los sindicatos.

Reformas estructurales básicas

Las raíces de lo que puede estar equivocado en la política doméstica y laboral están en la naturaleza de la explotación. La acumulación de la riqueza en un extremo es siempre a expensas de la acumulación de gran miseria en el otro. Para cambiar esta situación de una forma más significativa, se requieren prácticas políticas que golpeen los poderes de explotación de la clase dirigente. Es inútil barajar el mismo mazo de cartas una y otra vez. La Administración Ford, por ejemplo, inició sus deducciones de impuestos para el año de 1975 con el objeto de aumentar algo el precio de la gasolina y aceite, aumentando por otro tanto el precio casi todo.

La política del gobierno está basada en la suposición de que si se da más a los que tienen más, en alguna forma algo escurrirá hacia aquellos que tienen menos. En esta forma la política del gobierno acelera la tendencia inherente del capital a concentrar cada vez más riqueza y poder productivo en cada vez menos manos. Durante cuatro décadas los grandes subsidios del gobierno fueron para los gigantescos negocios agrícolas, para reducir, no aumentar, la producción y el rendimiento agrícola por hectárea. Como consecuencia, los precios de la comida subieron aún más y los pequeños granjeros fueron echados de la tierra.

La misma política reaccionaria puede observarse en la

³ *Labor Today*, mayo de 1975.

amplia ayuda del gobierno a las compañías "en problemas", y en el tratamiento de la llamada crisis de energéticos. Si hubiera una escasez de energía, la respuesta lógica sería el racionamiento democrático, el estricto control de precios y un programa para construir una red de transporte público. En lugar de ello, a la industria del petróleo, con las más altas tasas de ganancias, se le permite elevar los precios continuamente.*

Se necesitan reformas estructurales básicas para volver a poner a trabajar a la nación, cambiar la estructura regresiva de impuestos, establecer cuidados médicos y de hospital gratis para todos, terminar los gastos antisociales del gobierno, reforzar la igualdad de derecho para las minorías y las mujeres, construir un sistema nacional de transporte público y barato, quitar todos los obstáculos al derecho del trabajador para organizarse y hacer huelga, conducir una guerra real contra la pobreza y empezar con una política de propiedad pública de los monopolios gigantescos.

El desempleo masivo es el problema número uno. La AFL-CIO ha demandado la dedicación de amplios fondos federales para crear nuevos empleos. Esta es una demanda importante y ayudará, pero hace a un lado la necesidad de combatir constantemente la inflación. Aparentemente la AFL-CIO en su alto mando no considera la inflación como el gran problema que sigue siendo. A esto se debe que no proponga un cambio drástico en el gasto del gobierno para los armamentos, que está basado en la producción altamente concentrada e intensiva, y en su lugar dedicarlo a vivienda, salud y educación, que son campos de utilización intensiva de mano de obra. Una seria lucha contra la inflación también requiere una revisión radical de la estructura de los impuestos que beneficia tan solo a los ricos y super-ricos, no al pueblo. Requiere un movimiento masivo para imponer controles efectivos de precios

* De 1973 a 1975 los precios de la gasolina se han duplicado.

y para convertir en un crimen castigado con la expropiación y/o la prisión las actividades de quienes practiquen medidas de fijación monopolista de los precios. Un programa de esta naturaleza aumentaría el poder de compra de las masas y también disminuiría la necesidad de un financiamiento deficitario.

La semana de trabajo más corta

Pero el problema del desempleo requerirá un enfoque aún más radical. Muchos sindicatos a lo largo de los años han demandado una semana de trabajo más corta, pero no se ha hecho nada en pro de esta demanda. La convención de los mineros de 1973, muy preocupada con la seguridad en las minas, reiteró la necesidad de una jornada de trabajo de seis horas. Un minero argumentó elocuentemente: "Nuestra seguridad lo hace necesario".⁴ Pero la demanda fue perdida de vista rápidamente cuando empezaron las negociaciones contractuales.

Un plan para volver a poner a Norteamérica «a trabajar» fue diseñado por Ernest DeMaio, vicepresidente retirado del United Electrical Workers y representante en los EUA de la Federación Mundial de Sindicatos. El plan llama a una semana de 35 horas de trabajo, "con iguales salarios a los pagados ahora por la semana de 40 horas". Esto, se estimó, crearía nueve millones más de empleos. El gobierno federal, estatal y local ahorraría aproximadamente 25 mil millones de dólares de compensaciones por desempleo, beneficencia y subsidios de alimentos. El poder adicional de compra de los nueve millones de nuevos trabajadores ayudaría también a estimular la economía. Con una carga reducida de beneficencia, los que no pueden trabajar encontrarían más fácilmente una ayuda más apropiada.⁵

⁴ *Labor Today*, enero de 1974.

⁵ Ernest DeMaio, "A Program to Put America Back to Work", *Labor Today*, septiembre-octubre de 1975.

A partir de los despidos masivos en la industria del automóvil, ha surgido un movimiento en la base en pro de una semana de trabajo más corta. Muchos de los que antiguamente dirigieron el movimiento para una jubilación más temprana han formado un comité de amplitud nacional para este propósito. El comité demanda que su proposición para una reducción del 10 por ciento en las horas de trabajo tenga alta prioridad en las negociaciones de contratos en 1976. La experiencia indica que además de las lucha en industrias separadas por una semana de trabajo más corta, será necesario lanzar un serio movimiento para incorporar por medio de legislación federal esta demanda en la ley. Así fue como la semana de 40 horas fue conquistada hace cerca de 40 años, y es la única garantía de que *toda* la clase sea incluida en esa reforma.

El objetivo de las nacionalizaciones

El poder siempre creciente y la arrogancia de los monopolios sobre la economía y la vida toda de la nación es sin duda alguna el objetivo más desafiante de todos. El sentimiento en contra de los grandes negocios ha ido creciendo firmemente en los años recientes. El constante aumento en los precios al consumidor debido al exorbitante aprovechamiento, la mayor conciencia del público de la forma en que las gigantescas compañías compran políticos, del Presidente para abajo, la exposición del complot de la IRT en Chile y en todo el mundo, especialmente las alzas constante en gasolina y petróleo y las tasas de ganancia han levantado la acre indignación del público. La mayoría de sindicatos y muchas otras organizaciones han adoptado fuertes resoluciones condenatorias. Existe también una creciente demanda por alguna forma de control público sobre estas compañías, pero la mayoría de los sindicatos han dudado en llamar abiertamente a la nacio-

nalización de la energía y de las industrias de interés general.

El Sindicato de Obreros del Petróleo, Química y Energía Atómica, por ejemplo, pagó un anuncio a toda la plana en el *New York Times*, que decía en su título: "NO NOS PUEDEN ROBAR CIEGAMENTE SI ABRI-MOS LOS OJOS". Denunciaba las ganancias desvergonzadas de las compañías petroleras, 17 mil millones tan sólo en 1974, mostraba que el alza en los precios del petróleo no estaba ligada a los costos de la mano de obra por barril, dado que estos han venido declinando, que "las siete grandes compañías petroleras han venido pagando impuestos federales a una tasa de cerca de cinco centavos por cada dólar" y que "si pagaran completos los impuestos, ayudaría a la balanza del presupuesto federal y a disminuir la inflación".

Esta denuncia no fue seguida ni por una demanda de nacionalización ni de control público sobre la industria. En su lugar, el anuncio terminaba con la débil advertencia de que: "si abrimos los ojos, no pueden robarnos ciegamente". Esto era la esencia de lo que se proponía.

Arnold Miller, cabeza del sindicato de mineros, asimismo se cuidó de recomendar la nacionalización. En una entrevista con Jim Williams en *Labor Today*, Miller dijo que algunas veces él atemoriza a los dueños de minas de carbón con la amenaza de que tal vez tendrán que ser nacionalizados. Esto "los silencia, porque saben que están haciendo ganancias y sin embargo tratan de decirle al público que no". Pero Miller no estaba seguro de que la nacionalización fuera la respuesta. Prefería el establecimiento de una comisión "que tuviera la autoridad para dirigir el programa de energía y combustibles".⁶

Harry Bridges cree que la nacionalización puede parecer como la respuesta pero "no es muy factible". Las industrias en los EUA "no son nacionalizadas fácilmente", e

⁶ *Labor Today*, septiembre de 1974.

incluso entonces la nacionalización no sería muy real, pues “la misma administración retiene el control”. Por tanto llama a los obreros “a retener su fuerza de trabajo” como el medio efectivo para detener las maquinaciones de las compañías petroleras.⁷

Esta reluctancia a considerar necesarias las nacionalizaciones y como un escalón inevitable en la vía al socialismo es lo que más prevalece en este país, pero no ha sido siempre así. Al principio del siglo hubo un fuerte movimiento por nacionalizaciones con muchos sindicatos participando. Ahora es desaprobado por ciertas razones. Primero, la nacionalización es concientemente deformada como sinónimo de socialismo. Pero la mayoría de gobiernos capitalistas, por ejemplo, poseen y operan los ferrocarriles de sus países. El servicio y la eficiencia son casi en todas partes superiores a los de los ferrocarriles de los EUA. Los capitalistas de otros países favorecen la propiedad estatal del transporte por vías porque les garantiza servicios de flete más baratos y eficientes, con el gobierno asumiendo el riesgo de cualquier posible pérdida en la operación. En los EUA, el gobierno también subsidia a los ferrocarriles, pero con el objeto de preservar la propiedad privada y las ganancias privadas también.

Las líneas de transporte urbano son propiedad pública en muchas partes del país. Esto se dio generalmente después de que los propietarios privados se habían embolsado hasta la última gota de ganancia sin gastar dinero en renovar o modernizar las unidades. Entonces la presión creció para transformar las líneas de tranvías en líneas de autobuses, para gran beneficio de las compañías de autos y petroleras. Los gobiernos de las ciudades compraron las viejas y deterioradas líneas a un precio muy superior a su valor real, lanzando bonos de la ciudad y préstamos bancarios para pagarlas, generalmente de los mismos propietarios: los bancos. Todavía se están pagando altas tasas

⁷ Harry Bridges, *The Dispatcher*, enero de 1974.

de interés y los gobiernos de la ciudad aumentaron los precios del boleto, en forma tal que las compañías privadas no hubieran podido lograrlo tan fácilmente. Este tipo de situación ha hecho escéptica a la gente acerca de la propiedad pública en general.

“Nacionalizaciones” similares han tenido lugar en algunos países de Europa bajo regímenes socialdemócratas. Industrias “enfermas”, que necesitaban grandes infusiones de inversiones de capital para renovación tecnológica, fueron nacionalizadas. Cuando estas industrias fueron “saneadas” —a costas del gasto público— y cuando llegó un nuevo gobierno, fueron devueltas a manos privadas otra vez. La misma charada podría pasar aquí, a pesar de los miedos irracionales levantados por la sola palabra «nacionalización».

Pero la propiedad pública de la industria de la energía podría ser diferente. No es una industria “enferma”, sino la más redituable. Si es puesta bajo alguna forma de control democrático, esto es, con organizaciones laborales y de consumidores teniendo representación en los consejos de administración, podría reducir inmediatamente el precio del petróleo y la electricidad y todavía tener un gran saldo positivo para ayudar al presupuesto del gobierno.

“Si las compañías petroleras son tan pobres que no pueden perforar nuevos pozos sin alzar enormemente el precio de la gasolina”, advertía Frank Rosen, vicepresidente general del United Electrical Workers, “entonces es tiempo de sacarlas del negocio. Nacionalizar esta industria vital y ponerla al servicio de los intereses del pueblo. Son *nuestros* recursos nacionales los que las compañías están sacando de la tierra”.

Incluso una nacionalización parcial de esta importante industria tendría un efecto electrizante en el sector privado. “A falta de nacionalización”, señala Rosen, “podría crearse en la industria del petróleo una TVA. Una vez que una compañía propiedad del gobierno se convirtiera en criterio para comparar los costos de producción con las

compañías privadas y empezara a producir más petróleo y a venderlo al público, todos nos sorprenderíamos al ver cuan rápidamente la industria privada del petróleo se pondría a perforar en busca de más petróleo.⁸

Servicios de interés público

Se impone como una necesidad urgente la propiedad pública de las compañías de servicios de teléfono y electricidad. Estas compañías operan como servicios públicos generales bajo franquicias locales y estatales que les dan un monopolio sobre los servicios eléctricos y telefónicos. Es este monopolio concedido por el gobierno lo que les garantiza una tasa constante de ganancia: entre mayor es el costo de producción, mayor es la ganancia. En esta forma el público es estafado con la complacencia del gobierno al través de las «autoridades de energía» locales y estatales.

Desde hace tiempo es necesario un gran movimiento para hacer de propiedad pública los servicios de interés general. Dicho movimiento se ha empleado ya en algunas ciudades, espoleado por el enojo de los ciudadanos viejos y otras organizaciones de consumidores. Pero falta la participación activa y el apoyo del movimiento laboral.

Otro factor que frena el apoyo del movimiento laboral organizado a las nacionalizaciones es el miedo de que esas estatizaciones afecten al sindicalismo. Este miedo surgió en un periodo cuando los empleados del gobierno carecían del derecho a organizarse y a ir a la huelga. Pero en la última década esto ha cambiado mucho. Los sindicatos de empleados públicos han crecido más rápidamente que ningunos otros y centenares de miles de empleados del gobierno han estado en huelga en casi cada estado.

Hay otra faceta en esta cuestión. La nacionalización de la industria de la energía o de otras no sobrevendrá

⁸ *Labor Today*, mayo de 1975.

sin un cambio en el clima político en el país y un nuevo alineamiento de fuerzas. El gobierno de la Ciudad de Nueva York, por ejemplo, que en el verano de 1975 rompió los contratos sindicales e impuso un salario congelado a los empleados del municipio, no va a desafiar el poder de los servicios públicos de la ciudad en manos privadas. Ni la Casa Blanca ni el Congreso que permiten a los magnates petroleros esquilmar al público y escogieron a un miembro de la familia Rockefeller, sinónimo de imperio petrolero, para vicepresidente del país, harán nada para apoderarse de esta industria, una de las más lucrativas. Debido a esto es necesario un cambio político. Esto no requiere que la demanda de nacionalización espere hasta que se dé tal cambio, pues constituye un objetivo alrededor del cual se puede desarrollar la conciencia de la necesidad de un cambio.

El rompimiento con los partidos del dinero

El movimiento laboral norteamericano, lo hemos advertido ya, carece de un instrumento político de masas, propio. La falta de conciencia de clase y un sistema electoral de todo para el vencedor, han llevado a la formación de un sistema de dos partidos en el que ambos son una mezcla de diversos y a menudo conflictivos intereses de clase, sociales y sectoriales. El único objetivo es ganar el premio del gobierno y compartir su botín. El principio que sostiene a estas coaliciones unidas es la falta de principios. Las afirmaciones políticas van dirigidas a capturar votos y a indicar un consenso de medio camino. La política "radical", por tanto, está excluida. Cuando se presenta un jalón en esa dirección, ocurre una división temporal para esa elección en particular. Una vez pasada la elección, y especialmente si el candidato rebelde o la fórmula a la que pertenece es derrotada, se fortalece una vez más la tendencia a la negociación de principios para otra elección como objetivo.

Una razón por la que esto ha funcionado es que los conflictos que surgieron son conducibles al compromiso y podían ser contenidos en la estructura política establecida de los dos partidos. Las excepciones generalmente duran poco, al terminar con el tiempo la agudeza del tema conflictivo. Solamente en la crisis nacional acerca del esclavismo se derrumbó el sistema de los dos partidos, los Whigs y Demócratas, y surgió el nuevo partido Republicano de Lincoln. En la década de 1930, ocurrió un reagrupamiento en el que los obreros, negros, chicanos, granjeros pobres y grupos de la clase media de bajos ingresos otorgaron su apoyo al *New Deal* (Nuevo trato). El levantamiento del período o fue mantenido exitosamente dentro de la órbita de los dos partidos, si bien la base de masas de cada partido resultó muy alterada. El estallido de la Segunda Guerra Mundial detuvo el proceso de cambio político, achatando el filo cortante de las anteriores diferencias.

En el período que se avecina, en condiciones de aguda lucha de clases, los temas de conflicto serán más fundamentales y menos dúctiles al compromiso. La clase dirigente seguirá haciendo concesiones a la presión popular pero estas ya no bastarán para remendar una creciente resquebrajadura de clase. La necesidad de hacer cambios en las relaciones de poder, económica y políticas, crecerá conforme la crisis del sistema se profundice. Los objetivos como la nacionalización del petróleo y las industrias de servicio ayudarán a aclarar la naturaleza del resquebrajamiento y la necesidad de un nuevo tipo de política antimonopolista.

El fracaso del movimiento laboral organizado para encaminar hacia un nuevo partido propio viene del aferramiento de una dirección conservadora y de la existencia de ilusiones continuadas en el Partido Demócrata. Existe también miedo a que la formación de un nuevo partido electoral dividiría la alianza liberal laboral, fortalecería a las peores fuerzas racistas y antilaborales y opacaría los adelantos hechos. Este miedo prevalece también en un sector

del movimiento negro, que no quiere perder las ganancias realizadas al través de la elección de cientos de funcionarios locales, estatales y nacionales.

Este miedo no puede ser ignorado. El problema es cómo empezar a romper con estos dos partidos de los grandes negocios al mismo tiempo que impedir que la extrema derecha tome el poder. George Wallace tiene su propia organización de partido independiente y al mismo tiempo sigue siendo una fuerza enquistada en el Partido Demócrata. Al existir como fuerza política independiente, con *status* electoral en muchos estados, él es capaz de ejercer inmensa influencia en la política y los candidatos de ambos partidos grandes, cada uno de los cuales busca los votos de Wallace. Esto está muy lejos de ser el anémico papel jugado por los líderes laborales y los reformistas profesionales dentro del Partido Demócrata.

En sus primeros años la CIO buscó convertirse en una fuerza política independiente. Construyó su propio aparato político, estrechamente entrelazado y en el estado de Nueva York estableció un partido político independiente, El Partido Norteamericano del Trabajo (ALP). El ALP se alió con los demócratas para derrotar a candidatos derechistas pero también formó alianza para derrotar a Tammany Hall en la ciudad de Nueva York. Ayudó a iniciar el movimiento que eligió a Fiorello LaGuardia como Alcalde, a Vito Marcantonio como diputado por el ALP, y creó un clima en el que dos líderes comunistas, Peter V. Cacchione de Brooklyn y Benjamin J. Davis de Harlem fueron elegidos para el Consejo de la Ciudad. El ALP apoyó el *New Deal* de Roosevelt, pero también ejerció presión independiente sobre él. Si no hubiera intervenido la guerra fría, el ALP se hubiera convertido en el estado de Nueva York en la base de un nuevo partido político nacido del movimiento laboral progresista y sus aliados.

La posibilidad de un nuevo alineamiento político y de un nuevo partido popular aumentará en el próximo periodo. Se debería trabajar por ello abierta y discretamente,

utilizando toda oportunidad de hacer adelantar una política independiente. Will Parry, expresidente de la Conferencia Washington-Alaska, y de la Association of Western Pulp and Paper Workers, cree que el punto de partida es lanzar candidatos laborales independientes:

Pienso que el punto de partido es con los mejores hijos e hijas de nuestro movimiento, el movimiento laboral, al ser lanzados como candidatos a un puesto bajo el programa sindical, no bajo el programa del Partido Demócrata. Porque ¿qué diablos es ese programa? Lo que el individuo demócrata quiera, ¿verdad? Lancemos a hombres y mujeres bajo nuestro programa. Naturalmente ellos podrán ser lanzados como demócratas. Es la forma que los negros están utilizando. Están eligiendo a negros bajo un programa que responde a las necesidades de la gente negra. Ellos tienen una base de poder sustancial y significativa y en el Congreso de los EUA y el movimiento laboral no tiene eso.⁹

El lanzamiento de candidatos laborales independientes bajo sus propios programas representaría un paso adelante, si bien el competir bajo la línea del Partido Demócrata aumenta el peligro de ser succionado en el remolino de la política de dicho partido. Es necesario recordar un dicho frecuentemente repetido por Arnold Miller: "Tenemos solamente un partido político en el país —el partido del Dinero. Y este tiene dos ramas —la Republicana y la Demócrata".

Cuando esta verdad sea comprendida completamente en el movimiento laboral, no estará lejos un nuevo día en la política norteamericana.

Muchos otros problemas nuevos y agobiantes están frente al movimiento laboral. Antes expusimos los problemas que surgen de los conglomerados y las compañías multi-

⁹ *Labor Today*, diciembre de 1974.

nacionales. Sin una unidad creciente de los obreros que cruce las líneas, son imposibles la acción y la contratación coordinadas. También es esencial una gran unidad si se quiere avanzar en la tarea de organizar lo desorganizado. Sin esa unidad, se perderán las nuevas oportunidades de ampliar grandemente el movimiento laboral.

También las nuevas condiciones de lucha ponen a prueba las viejas tácticas y traen consigo nuevas. En algunas de las recientes luchas laborales, especialmente las de los obreros agrícolas, el *boycot* de los consumidores como movimiento de apoyo ha sido de gran importancia. Lo mismo es cierto de la huelga militante de los obreros de pantalones Farah. Y cuando la Rheingold Brewery Plant, en Brooklyn fue cerrada sin previo aviso por la Compañía Pepsico, los obreros se rehusaron a aceptar el cierre y ocuparon la planta y el sindicato amenazó a Pepsico con un *boycot* organizado contra todos sus productos. Donde las fábricas van a ser cerradas, o donde los obreros no pueden aguantar una larga huelga o temen que los esquirols se apoderen de sus trabajos, pueden reaparecer en gran escala las tácticas de sentarse cercando las fábricas de mediados de la década de 1930.

Uno de los objetivos más importantes que surgirá una y otra vez es el derecho de los obreros a huelga por agravios en los talleres. En Francia e Italia, por ejemplo, “la libertad de huelga pertenece a una tradición política; es considerada como un derecho humano, comparable a la libertad de palabra o a la libertad de asociación”. Es garantizada por la constitución. En ambos países, una huelga “no es una ruptura de contrato sino simplemente una suspensión”. Y en Italia, el cierre patronal no es un derecho equivalente, su utilización puede ser una ruptura de contrato.¹⁰

Los sindicatos también hallarán una creciente necesidad

¹⁰ Eric Jacobs, *European Trade Unionism*. Holmes & Meier Publishers, Inc., N. Y., 1973, p. 50.

de intervenir en políticas de inversión y producción de las compañías, rehusando considerar éstas como «prerrogativas de la empresa». Las compañías son instituciones sociales, que funcionan bajo licencia del gobierno. Lo que hacen, lo que producen, dónde y en qué invierten su capital, no son asuntos que las afectan a ellas solas. Estas son cuestiones sociales que afectan a la sociedad. No es un asunto indiferente para los obreros o para el público que, por ejemplo, la planta de la General Electric en Schenectady, Nueva York, sea uno de los principales contaminadores del Río Hudson, ni tampoco es asunto de una compañía privada el que la GM, Ford y Chrysler sigan construyendo nuevos modelos de carros cada año, a precios cada vez más altos, cuando el mercado de carros está en declinación y las calles y carreteras se han vuelto peligrosas para la vida humana. Bajo estas circunstancias, el sindicato de la industria del automóvil tiene el derecho de mandar que algunas plantas en la industria sean dedicadas a la producción de vehículos grandes de carretera y de rieles, para la transportación masiva de público. Y cuando los sindicatos empiecen a emprender este tipo de lucha, ganarán el respeto, el afecto y la alianza de millones de gentes, pues estarán hablando en su nombre y en el de la nación en su conjunto.

La izquierda organizada

El cambio básico en el movimiento laboral no vendrá por sí mismo. El empeoramiento de las condiciones de vida de los obreros producirá un nuevo levantamiento, pero esto sólo, no asegura un cambio básico en la política laboral y en su dirección. Se necesita una conciencia masiva de lo que está equivocado y de cómo corregirlo. Por tanto, mucho depende del estado de la izquierda organizada, de su programa, su táctica y su capacidad para

ligarse, trabajar e influir en el pensamiento y la acción de los obreros.

Fue la existencia de una izquierda bien organizada, en gran parte asociada con el Partido Comunista, la que hizo posible el gran avance de la década de 1930. Bajo la dirección de William Z. Foster, se organizó el Trade Union Educational League (TUEL) a principios de dicho periodo. Surgió para educar a los obreros sobre la necesidad de sindicatos industriales, expuso las tácticas de colaboración de clase, urgió a la formación de un partido laboral e intentó unificar a los obreros en la lucha por la democracia sindical. Más tarde, el TUEL fue remplazado por el Trade Union Unity League como centro de organización de obreros en sindicatos industriales independientes donde los sindicatos establecidos rehusaban hacer esto.

Hoy en día, una vez más, es inmensa la responsabilidad de los obreros con conciencia de clase. La crisis actual en el movimiento laboral data de las expulsiones de la década de 1950, cuando "gran parte de la dirección efectiva y democrática en el movimiento laboral fue o echada o amordazada".¹¹ Desde entonces han pasado más de dos décadas, pero las pérdidas sufridas todavía no han sido repuestas totalmente.

Una nueva generación ha entrado en la industria y comenzado a luchar. Se han multiplicado los movimientos de base. Ahora existe un periódico nacional que informa sobre lo que pasa en la base, *Labor Today*, lo mismo que un centro para la Acción y la Democracia Sindical. Una nueva conciencia entre los obreros de minoría se está ligando con una creciente conciencia general de clase. También se ha dado el gran despertar de las mujeres y la formación de movimientos de negros y de mujeres dentro del movimiento laboral organizado para ayudar a reforzarlo e inyectarle energía. La joven generación está aportando un nuevo espíritu de militancia a las fábricas y sindicatos,

¹¹ Carl Farris, *op. cit.*,

que cuando se une a la gran experiencia de los viejos obreros, tiene un tremendo poder rejuvenecedor.

Es de gran importancia el surgimiento del Partido Comunista de un largo periodo de represión política. Ninguna otra organización en la historia norteamericana ha sido tan perseguida por tan largo periodo de tiempo. Pero el Partido Comunista está reponiendo rápidamente su base con jóvenes militantes, muchos de ellos sindicalistas. La Young Workers Liberation League está también abriendo una importante brecha, llevando a la juventud de las minorías raciales y blanca, juntas, hacia una concepción común de clase. El Partido Comunista, a pesar de los errores cometidos, ha resistido en pie, sin ceder ante la cacería de brujas anticomunista, o abandonando su filosofía básicamente marxista y su confianza en la clase obrera norteamericana como la fuerza decisiva para el cambio social final. Ha luchado en forma consistente contra el racismo en las filas de los obreros y en la vida pública en general, al reconocer que la unidad de negros y blancos es la piedra de toque para el logro de la unidad de la clase obrera en los EUA.

El cambio progresista en el movimiento laboral será un proceso. En algunos aspectos será más difícil de lograr que en la década de 1930. Entonces la tarea principal fue la de organizar lo desorganizado y los nuevos sindicatos que esto trajo consigo eran más democráticos y responsables de las necesidades de los obreros. Pero ahora la tarea principal es transformar los sindicatos existentes, no formar nuevos. Esto es más difícil y requiere gran tenacidad y flexibilidad y sobre todo, la capacidad de obreros con conciencia de clase y de izquierda para que se unan con aquellos que quizás pueden estar en desacuerdo con ellos acerca de cuestiones ideológicas pero que también quieren un cambio laboral progresista.

Unidad de izquierda y centro

El esfuerzo por organizar a las industrias de producción masiva en la década de 1930 llevó a una coalición de las fuerzas de izquierda y democráticas. Sin esta unidad la tarea no hubiera podido ser hecha. Una vez más se necesita un tipo similar de unidad para infundir nueva esperanza y vitalidad al movimiento laboral. Esto sólo puede provenir desde abajo. Pero esto no excluye la unidad con los líderes laborales también. Donde hay ausencia de presión de la base y de una izquierda organizada, predominan las influencias conservadoras. Incluso sectores de líderes que podían ser movidos hacia una dirección más progresista sucumben a la intimidación de la derecha. Lewis, Murray y Hillman no hubieran tomado la decisión de organizar las industrias de producción masiva si los comunistas y otros obreros de izquierda no hubieran mostrado el camino. Ni tampoco hubieran formado alianza con la izquierda, por más temporal y desigual que fuera, si no reconocieran que la izquierda poseía líderes obreros capaces, activos e influyentes.

En esta forma la existencia de una izquierda siempre creciente es una condición previa para alcanzar y mantener una unidad más amplia de todos los obreros honestos y progresistas. Pero esto es posible únicamente si la izquierda trabaja en una forma no sectaria, buscando constantemente forjar la unidad más amplia.

Esto requiere el reconocimiento de la existencia de diferentes tendencias políticas e ideológicas. La verdadera naturaleza de los sindicatos, como colectivos de *todos* los obreros en un oficio o industria dada, sin importar su raza, nacionalidad, sexo, religión o afinidades y afiliaciones político-ideológicas, significa que las diferencias sobre muchas cuestiones son bastante naturales y deben ser encuadradas dentro del marco de una disciplina y unidad global sindical. Únicamente una demanda es esencial: que cada miembro respete la opinión de los otros y acepte

apoyar toda decisión que el sindicato haga en su lucha contra los patrones.

El sindicato democrático presupone la existencia de una lucha de clases y de una tendencia a la colaboración dentro del movimiento. Ninguna de estas dos cosas puede ser exorcizada por decreto. Surgen de las condiciones contradictorias de la lucha bajo el capitalismo, que incluye períodos de agudo choque así como algunos de temporal entendimiento. Se deben crear las condiciones en las que estas dos corrientes ideológicas puedan competir por el apoyo de los miembros y presentar sus diferentes análisis y tácticas para ser aprobados o descartados. Debido a las prácticas del pasado y a las prohibiciones estatutarias existentes, esto requiere la eliminación de todas las restricciones en los derechos de los comunistas para pertenecer, ser activos y ser elegidos para un puesto sindical.

Socialismo en Norteamérica

La profundización de la crisis del sistema capitalista y la tendencia hacia el rebajamiento de los niveles de vida en los EUA, están descartando las ilusiones de posguerra de que el «capitalismo avanzado» está libre de hundimientos, que ha aprendido a atenuar las contradicciones de los ciclos económicos y que es capaz de mejorar las condiciones materiales y la calidad de vida del pueblo. Bajo estas condiciones, las ideas del socialismo científico están destinadas a ganar cada vez más adherentes.

Y hay un gran cuestionamiento del sistema. Ya no se considera como sacrosanto y superior al «estilo norteamericano de vida». También una nueva generación ha crecido sin los mismos miedos y prejuicios irracionales. El trauma de Vietnam ha enseñado a muchos que el imperialismo norteamericano no es la paloma de la paz que pretende, sino un halcón de guerra acechando para impe-

dir que otros pueblos decidan sus propios destinos. Y se está haciendo evidente a muchos que el sistema social capitalista está degenerando y que el socialismo representa lo que es nuevo y está en ascenso en el mundo.

El socialismo no es todavía un objetivo a nivel de masas entre los obreros norteamericanos. Pero pronto lo será, pues no hay otra respuesta total a la crisis de nuestro tiempo. Conforme las grandes fuerzas productivas de la sociedad permanecen en manos privadas, para ganancias privadas, la crisis no puede terminar. Crecerá empeorando cada vez más. Recientemente el columnista de un periódico hizo la observación de que lo que Norteamérica teme más, el socialismo, puede ser su única salvación. El mérito de esta afirmación es que pone la cuestión del socialismo a discusión pública. En este momento es menos importante obtener un completo entendimiento ideológico de cómo debe ser alcanzado el socialismo y qué formas debe adoptar —por muy importantes que sean estas cuestiones— que hacer legítima una discusión acerca del socialismo.

Semejante discusión debe ser ganada dentro del movimiento laboral también, si se quieren establecer objetivos a largo plazo. Esto ha sido imposible debido a que se ha impuesto durante tanto tiempo el anticomunismo ciego y vulgar. Existen razones para la virulencia con que la jerarquía laboral reacciona a la cuestión del socialismo y/o del comunismo. En primer lugar, es un reconocimiento obligado que las ideas socialistas encuentran su tierra de cultivo natural en las condiciones obreras de vida y lucha. La burocracia intenta “purgar” esta amenaza, impedir eche raíces y se extienda rápidamente. El anticomunismo es también un recurso táctico por medio del cual se confunde y divide a los obreros, etiquetando todo movimiento de base como comunista.

Hay todavía otra razón por la que el anticomunismo es más maligno en los EUA que en cualquier otra parte, aunque el movimiento en favor del socialismo sea relativamente más débil. Desde su nacimiento la Unión So-

viética ha sido considerada como el extremo polar de los EUA, el polo contrario al capitalismo de los EUA en poder e influencia mundial. Es este desafío al capitalismo norteamericano, inherente a la existencia y rápido crecimiento de la Unión Soviética, lo que explica la irracionalidad de los ataques contra ella. Tan permeable es este anti-sovietismo que incluso adopta un ropaje de "izquierda". Se puede ser el más radical de los revolucionarios —retóricamente— y todavía ser aceptado por el *establishment* como respetable, si esto va acompañado de anti-sovietismo.

Pero la verdad acerca de los países socialistas no puede ser ocultada indefinidamente. Con Cuba socialista a sólo 90 millas y dada la coexistencia pacífica, el desarme y el comercio, más gente se dará cuenta de que a pesar de grandes dificultades, debilidades y errores, y un mundo capitalista hostil, los países socialistas han dado a su pueblo un sentido de seguridad y bienestar que nosotros, en la tierra más rica del mundo, nunca hemos alcanzado y que cada día se aleja más y más.

Cuando el socialismo llegue a los EUA, no será un duplicado del socialismo en otra parte del mundo. Aprenderá tanto de los éxitos como de los errores de otros países, y será un socialismo tan diferente como diferente es nuestro desarrollo económico, histórico, cultural y nuestras tradiciones.

Están soplando nuevos vientos laborales. Todo indica que los acontecimientos empujarán a los obreros hacia una mayor militancia, unidad y conciencia de clase. En el horizonte está ya un nuevo radicalismo laboral.

“La más grande esperanza del movimiento laboral norteamericano son los miembros de base, los hombres y mujeres que pagan cuotas y mantienen la unidad y la solidaridad en el banco de taller, el torno y la línea de ensamble. Cuando una poca más de experiencia les haya enseñado unos cuantos hechos básicos de la vida laboral, decidirán que ya basta. Los líderes que han olvidado su origen y su misión serán barridos de la escena. . . Sus lu-

gares serán tomados por líderes más jóvenes y militantes... Indudablemente, esta nueva y más joven dirección ya está en proceso. Quizás todavía no hemos oído sus nombres, pero dudar de que estos líderes existen es dudar de la historia laboral norteamericana en su conjunto".¹²

¹² Wyndham Mortineer, en su autobiografía, *Organize!*

ABREVIATURAS

ACW	Sindicato del Trabajador del Vestido.
AFL	Federación Americana del Trabajo.
AFL-CIO	Federación Americana del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales.
AFSCME	Federación Norteamericana de Empleados de los Estados, Condados y Municipios.
ALA	Alianza Laboral de Acción.
ALP	Partido Laborista Norteamericano de Nueva York.
AMCU	Sindicato de Cortadores de Carne.
BLA	Asociación del Pulmón Negro.
BLS	Oficina de Estadísticas del Trabajo.
CBTU	Coalición de Sindicalistas Negros.
CGIL	Confederación General Italiana del Trabajo.
CGT	Confederación General de Trabajadores, Francia.
CIO	Congreso de Organizaciones Industriales.
CLUW	Coalición de Organizaciones Obreras Femeninas.
COLA	Ajuste del Costo de la Vida.
CNTU	Confederación Nacional de Sindicatos, Canadá.
CUT	Central Unica de Trabajadores, Chile.
DWU	Sindicato de Trabajadores de la Distribución, independiente.
ERA	Reforma en Favor de la Igualdad de Derechos.
FGE	Federación de Empleados del Gobierno.
HM & RE	Empleados de Hoteles, Moteles y Restaurantes.
IA of M	Asociación Internacional de Maquinistas.
IB of B	Hermandad Internacional de Caldereros.
IB of P	Hermandad Internacional de Pintores.
IBT	Hermandad Internacional de Transportistas.
ICFTU	Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres.
ILA	Asociación Internacional de Estibadores, AFL-CIO.
ILGWU	Sindicato Internacional de Trabajadores del Vestido.
ILWU	Sindicato Internacional de Estibadores y Almacenes, independiente.
IMF	Federación Internacional de Matalúrgicos.

ITU	Sindicato Internacional de Tipógrafos.
IUE	Sindicato Internacional de Electricistas
IWW	Trabajadores Industriales del Mundo.
LNPL	Liga del Trabajo No Partidaria.
MFD	Mineros por la Democracia.
NAACP	Asociación Nacional para el Avance de la Gente de Color.
NALC	Comité Laboral del Negro Norteamericano.
NCLU	Unión Nacional de los Trabajadores de Color.
NHU	Sindicato Nacional de Empleados de Hospitales y del Cuidado de la Salud, también conocido como el 1199.
NLRB	Consejo Nacional de Relaciones Laborales.
NLU	Sindicato Nacional del Trabajo.
NMU	Sindicato Nacional Marítimo.
PAC	Comité de Acción Política.
PUSH	Unión del Pueblo para Salvar a la Humanidad.
RAFT	Grupo de la Base, Sindicatos de Siderúrgicos.
RWDSU	Sindicato de Vendedores al Menudeo, Mayoreo y de los Grandes Almacenes.
SACB	Oficina de Control de Actividades Subversivas.
SEU	Sindicato de Empleados de los Servicios.
SIU	Sindicato Internacional de Marineros.
SUB	Beneficios Suplementarios para el Desempleo.
SRFC	Grupos de la Base del Sindicato de Siderúrgicos.
TUAD	Acción y Democracia Sindical.
TUEL	Sindicato de la Liga Educativa.
TUUL	Liga de Unidad Sindical.
UAW	Sindicato de la Industria Automotriz.
UE	Sindicato de Electricistas, Independientes.
UFT	Federación Unida de Profesores.
UFW	Sindicato de Trabajadores Agrícolas.
UMWA	Sindicato de Trabajadores Mineros de Norteamérica.
USA	Sindicato de Trabajadores Siderúrgicos de Norteamérica.
USW	Sindicato de Zapateros.
UTWA	Sindicato de Trabajadores Textiles de Norteamérica.
WFTU	Federación Sindical Mundial.

Este libro se terminó de imprimir el día 4 de febrero de 1978, en los talleres de la Editorial Libros de México, S. A., Av. Coyoacán 1035, México 12, D. F. Su tiro consta de 3 000 ejemplares.

La existencia del campo socialista, las presiones de sus competidores capitalistas y los embates de la crisis general del sistema han minado el poderío de los Estados Unidos de América.

A todo esto se añade una aguda lucha de clases, en una escala no vista desde la década de los treinta. En esta situación es muy importante saber más de los cambios que han ocurrido en la clase obrera norteamericana y en el movimiento sindical desde la gran guerra, su significado y la dinámica del cambio ahora en proceso. Para ello es necesario saber cuál ha sido su trayectoria, qué funcionó mal, porqué, y qué debe hacerse para evitar errores similares en el futuro.

Lo que acontezca en este país y las perspectivas de cambio radical en el mundo, dependerán en gran medida de la clase obrera organizada norteamericana.



EDITORIAL NUESTRO TIEMPO

BLIBLIOTECA "MTR. JESUS S

HD650B/



11140

MOVIMIENTO OBRERO EN LOS ESTADOS UNIDOS

Gil Green