

**EEUU: COMO PUEDEN GANAR LOS TRABAJADORES
ENEL20 Cómo pueden ganar los trabajadores en el 2022.**

Jane McAlevey

Académica especializada en temas sindicales en EEUU.
Profesora universitaria y corresponsal de huelgas en The Nation

Publicado en The Nation, diciembre 2021
Traducido por Carlos Mejía (Perú), y publicado en su blog,
Enero 2022

En el primer año de la pandemia de Covid, la riqueza de Elon Musk se disparó de \$25 mil millones a \$150 mil millones. Jeff Bezos se convirtió en la primera persona del planeta en poseer una fortuna de más de 200,000 millones de dólares. El Financial Times ha estado preocupado durante todo el año pasado por una crisis en la producción de superyates y últimamente ha estado informando sobre otra crisis que aflige a los ricos. Flexjet y NetJets, dos de las compañías chárter de jets privados más conocidas que operan en los Estados Unidos, dejaron de aceptar nuevos clientes recientemente porque simplemente no pueden adquirir suficientes jets para adaptarse al crecimiento

explosivo de la clase multimillonaria. No solo no se oculta esta riqueza alucinante; se hace alarde de ella.

Después de ser propulsado por su cohete Blue Origin durante algunos pocos minutos, Bezos agradeció con entusiasmo a los empleados y clientes de Amazon por permitirle actuar como si se hubiera unido a las filas de astronautas como John Glenn y Neil Armstrong.

Nuestra nueva era dorada de riqueza obscena y arrogancia contrasta radicalmente con las luchas diarias que enfrentan decenas de millones de trabajadores exhaustos que luchan por mantenerse saludables y vivos, evitar el desalojo, poder pagar el alquiler del próximo mes o encontrar un tipo de trabajo que les permita suficiente tiempo libre para ayudar a sus hijos con la tarea.

En abril pasado, 3,8 millones de estadounidenses renunciaron a sus trabajos, lo que generó titulares que lo denominaron "La gran renuncia" o "la gran salida". Para julio, ese número subiría a más de 4 millones en un solo mes, superado nuevamente en agosto (4,27 millones) y luego nuevamente en septiembre (4,43 millones).

En octubre, los expertos en los principales medios de comunicación comenzaron a invocar un nuevo término: "*Striketober*" (octuhuelga), cuando 10,000 trabajadores realizaron la primera huelga contra la empresa John Deere desde 1986, junto con otros 60,000 trabajadores de producción cinematográfica y 50,000 trabajadores de la salud en Kaiser Health amenazando de huelga, junto con docenas de pequeñas y medianas huelgas y paros laborales repartidos por todo el país (incluso en Kellogg, Nabisco y Catholic Health, en Buffalo).

Aunque no hay duda de que el pésimo trato de los los jefes corporativos durante la pandemia ha llevado a los trabajadores a renunciar en masa, y ha provocado un pequeño repunte en las huelgas, la ira contra la élite y la acción colectiva de los trabajadores son anteriores a Covid.

En 2018 en EEUU, más de 485,000 trabajadores realizaron 20 grandes huelgas, y otros 65,000 participaron en 123 paros laborales más pequeños que involucraron a menos de 1,000 trabajadores. En 2021, hasta noviembre, solo 76,000 trabajadores participaron en grandes paros laborales durante 39 disputas. Si bien aún no se conoce la cantidad de paros más pequeños (que involucraron a menos de 1,000 trabajadores) que tuvieron lugar en 2021, está claro que la ira de los trabajadores por la escandalosa desigualdad no estalló repentinamente en octubre. Aunque es notable el aumento de las huelgas que involucran a más de 1,000 trabajadores, el número de trabajadores que actúan colectivamente aún no ha alcanzado el total de 2018.

En cambio, el descontento laboral se ha canalizado hacia acciones individuales, como renunciar. También vale la pena señalar el cambio clave de las huelgas del sector público en 2018 al aumento de las huelgas en el llamado sector privado en la actualidad. Pero la naturaleza aparentemente aleatoria de las huelgas de 2021, con trabajadores molestos por las ofertas horribles e insultantes de sus empleadores, no se acerca a lo que se requiere para crear la escala de la crisis que obligue a la élite empresarial a negociar con la clase trabajadora de formas significativas que EEUU no ha visto en décadas.

Desafortunadamente, la mayoría de los sindicatos nacionales desperdiciaron 2021 al priorizar las maniobras detrás de escena para acceder a la administración de Biden y las migajas de la mesa de los patrones -el tipo de acciones que fácilmente se anulan en un siguiente gobierno-, mientras la clase trabajadora observaba al presidente abandonar una promesa de campaña tras otra: colegio comunitario gratuito, medicamentos recetados más baratos, alivio real para estudiantes y propietarios endeudados, licencia médica y familiar pagada, y una acción firme sobre el cambio climático que podría redirigir los actuales subsidios hacia empleos sindicalizados y bien

pagados para un planeta habitable. La negativa de Biden a acabar con el obstruccionismo en 2021 fue la derrota de muchos cambios estructurales que se necesitaban desesperadamente, comenzando con la restauración de la Ley de Derechos Electorales y la aprobación de su compañera en el lugar de trabajo, la Ley de Protección del Derecho a Organizar, o PRO (ambas tienen como objetivo restaurar las libertades fundamentales que gozaron brevemente el siglo pasado y que son esenciales para el funcionamiento de una democracia).

¿Qué deberían haber estado haciendo los sindicatos nacionales? Movilizar a los miembros para que tomen la única acción -huelgas- que podría haberles dado poder real en las luchas legislativas que terminaron mal para los trabajadores y sin duda han dañado las perspectivas electorales de los demócratas de cara al 2022. Biden claramente no tiene el poder para mover el Congreso. Los senadores Joe Manchin y Kyrsten Sinema no van a cambiar sus votos debido a las súplicas personales del presidente o de los líderes del Caucus Progresista. A lo que responden políticos de su calaña es cuando las élites corporativas los llaman por teléfono y les dicen que cambien sus votos porque las ganancias están siendo socavadas por el caos producido por demasiadas huelgas.

La legislación nacional que es buena para la mayoría de los estadounidenses se aprueba solo cuando los trabajadores crean crisis insostenibles que hacen que esa legislación parezca una opción mucho mejor que las costosas huelgas, marchas o la caída de los resultados financieros.

En otro período de la historia de EEUU, los dos años posteriores a la elección de Franklin Delano Roosevelt, decenas de miles de trabajadores ejercieron ese poder transformador. En ese momento, la Corte Suprema estaba incluso más descaradamente a favor de las empresas que hoy con su gran mayoría de jueces a favor de los accionistas. El desempleo, los desalojos, el terror racista violento, la

manipulación extrema, las violaciones graves de salud y seguridad y las amenazas a los derechos básicos de libertad de expresión y reunión pacífica estaban en un punto de ebullición cuando FDR ganó en noviembre de 1932, como lo están hoy.

En 1933, los trabajadores de ciudades e industrias claves lanzaron una serie de huelgas legales y no legales que obligaron a FDR a cumplir sus promesas.

Si alguna vez vamos a recuperar nuestro país de la clase multimillonaria, el 2021 -un año en el que estallaron huelgas relativamente pequeñas- tendrá que presagiar un 2022 que se siente como 1934, cuando estallaron mini huelgas generales en mercados laborales claves como San Francisco y Minneapolis. En la década de 1930, decenas de miles de trabajadores se enfrentaron a sus sindicatos nacionales y a sus empleadores para crear las condiciones para la aprobación de muchos elementos del New Deal.

Demasiada atención y dinero ahora se centra en algo llamado "cambio narrativo", cuando lo que se requiere es el poder que proviene de las interrupciones estratégicas de la producción, que infligen un dolor real a los directores ejecutivos y accionistas. Aunque es difícil ver que el 2022 se convierta en 1934, no es imposible, y aprovechar lo posible es la mejor esperanza que tenemos.

Siempre hay tiempo para corregir el rumbo. Y aunque las perspectivas de alejar a los sindicatos nacionales de su zona de confort de cooperar con los líderes corporativos y los políticos pueden parecer sombrías, las únicas personas que están en condiciones de forzar ese cambio, es decir, los trabajadores en las fábricas, comercios y oficinas mostraron cómo lograrlo cuando rechazaron dos veces los contratos propuestos que recomendaba su sindicato nacional. La revuelta de las bases sindicales por el convenio en la empresa John Deere, y la cobertura masiva de los medios de comunicación que recibió, demostró a todos

los trabajadores que pueden ejercer más control sobre el resultado de sus convenios colectivos y, por lo tanto, sobre sus vidas.

En el próximo año, más de 1,577 convenios colectivos, que cubren a más de un millón de trabajadores sindicalizados, expirarán en los Estados Unidos. Pero esa cifra incluye solo los convenios que cubren a más de 1,000 trabajadores. Hay muchos otros trabajadores en lugares de trabajo sindicalizados más pequeños que también tienen convenios que vencen en 2022, incluidos hogares de ancianos y pequeños hoteles. Dos de los tres estados con la mayor cantidad de convenios que vencen son los estados indecisos de Pensilvania y Ohio. Si más de 1 millón de trabajadores estadounidenses, o incluso menos en los mercados laborales claves emprenden acciones colectivas hacia demandas comunes para mejorar radicalmente su calidad de vida dentro y fuera del trabajo, los resultados serán mucho más poderosos que los de la Gran Renuncia.

Si incluso una pequeña fracción de la cantidad de personas que renunciaron en agosto y septiembre opta por sindicalizarse -obligando a sus empleadores a mejorar sus condiciones de trabajo amenazando a una salida colectiva, en lugar de individual, o reteniendo su trabajo en huelgas mayoritarias-, la clase trabajadora podría cambiar radicalmente lo que se considera un comportamiento empresarial aceptable. Como hicieron los huelguistas de la empresa John Deere.

A medida que avanzamos hacia 2022, los puntos claves incluyen al sindicato Teamsters que eligieron a una audaz lista progresista para liderar el sindicato nacional por primera vez en este siglo así como el referéndum exitoso de noviembre que cambió la forma burocrática en que se eligen a los dirigentes sindicales en el United Auto Workers (UAW).

Hay una gran cantidad de vencimientos de convenios próximos en estados indecisos, donde los políticos nacionales (el presidente, el

vicepresidente, líderes del Congreso y gobernadores, para empezar) deberían acudir y apoyar a los grupos en huelga y realmente usar el poder del estado para resolver las huelgas en condiciones favorables a los trabajadores. Cuando se considera lo cómodos que se sentían estos políticos como candidatos haciendo campaña por votos laborales, prácticamente tropezando unos con otros en fotografías durante la huelga de General Motors de 2019, por ejemplo, es difícil aceptar su ausencia en los piquetes en la empresa John Deere y en otros lugares. Cuando el portavoz de Biden declaró en una conferencia de prensa durante la huelga de Deere que el presidente iba a permanecer neutral, fue el tipo de oportunidad perdida que no podemos permitirnos, dado lo que está en juego.

Todo el mundo entiende que hay dos senadores intransigentes que son los rostros públicos que bloquean el progreso real. Precisamente por esto, Biden necesitaba presentarse en los piquetes huelguistas de los estados indecisos y llevar a casa su mensaje de justicia para los trabajadores.

No fue suficiente enviar al ex gobernador de Iowa para una breve aparición en el estado de origen entre sus principales eventos en la ceremonia del Premio Mundial de la Alimentación. Con el 6 de enero y las elecciones de 2022 y '24 en mente, el presidente necesitaba abrazar a los trabajadores en los piquetes de John Deere en persona y llevar a cabo una educación política amplia sobre quién realmente está causando el dolor en la vida de los trabajadores. En cambio, la administración se aseguró de afirmar que dejaría que esos trabajadores se defendieran por sí mismos contra una corporación gigante repleta de miles de millones en ganancias. Necesitamos entender que las acciones públicas de Biden hacia los trabajadores en huelga son tan importantes, si no más importantes, que sus nombramientos en agencias gubernamentales, que sólo entienden los expertos y tecnócratas.

En el oeste, más de 100,000 empleados de tiendas de comestibles en Colorado, California y el estado de Washington ya están trabajando de manera cooperativa a medida que se acercan a los vencimientos de los convenios a partir de marzo-abril de 2022 con los gigantes de la industria Kroger y Safeway. Los dirigentes de los locales más importantes del Sindicato de Trabajadores Comerciales y de la Alimentación han estado construyendo lazos de solidaridad entre los sindicatos locales durante los últimos años.

Si comenzamos a imaginar huelgas en toda la costa oeste, junto con huelgas en estados críticos, ya sea para obtener mejores convenios o para exigir el reconocimiento sindical en los sectores de la logística y la cadena de suministro, podemos comenzar a ver un camino que nos aleja del triunfo del trumpismo en 2022 y luego un Donald Trump o un similar ganando en 2024.

Las mejores organizaciones sindicales se ha centrado durante mucho tiempo en coordinar los convenios para que expiren al mismo tiempo en todas las industrias, empleadores y ubicaciones geográficas. Esto se conoce como "alineación de convenios" y se ubica durante las grandes temporadas de elecciones políticas nacionales. ¿Por qué? Porque la mayoría de los trabajadores se sientan y prestan atención a la acción colectiva cuando sus convenios colectivos van a expirar. Y dado el cinismo que la mayoría de la gente tiene con razón hacia la política electoral, se necesitan movilizaciones por convenio y huelgas para participar en una educación política significativa sobre qué grupo de políticos está conectado con qué grupo de empresarios corporativos.

En lugar de rendirnos a la tristeza, debemos tener en cuenta que los trabajadores cuyos convenios vencen tienen la mejor oportunidad de crear las condiciones para arreglar nuestra democracia rota (y mejorar sus sindicatos mediocres).

Los trabajadores sindicalizados cuyos convenios no vencen en 2022 deben explorar de inmediato todas las oportunidades de huelga a mitad de convenio, ya sea por violaciones de seguridad y salud o por demandas para negociar sobre el impacto de los cambios en el lugar de trabajo de la era de la pandemia.

Los trabajadores que aún no están sindicalizados deberían intentar emular las acciones decisivas tomadas por dos grupos diferentes de trabajadores a principios de diciembre. Un pequeño pero poderoso grupo de trabajadores de Starbucks en Buffalo logró lo que nadie antes había logrado cuando derrotaron una despiadada campaña para acabar con los sindicatos encabezada por el director ejecutivo y ex candidato presidencial Howard Schultz y ganaron la elección de la Junta Nacional de Relaciones Laborales.

A tres mil millas de distancia y solo un día antes, la mayor victoria organizativa del año se logró utilizando una estrategia diferente para formar un sindicato bajo la ley laboral de EEUU: 17,000 investigadores académicos de todo el sistema de la Universidad de California pidieron el reconocimiento voluntario de su demanda de un sindicato. Cuando sus jefes se opusieron, se organizaron para una huelga mayoritaria y después de anunciar los resultados de su votación de autorización de huelga, el empleador cambió repentinamente de opinión y acordó reconocer al sindicato.

Esta segunda estrategia fue mucho más común en el siglo XX que en la actualidad, y su reactivación es urgente en un período en el que la vulnerabilidad cada vez más obvia de la cadena de suministro "justo a tiempo" ha abierto una importante ventana de oportunidad para que los trabajadores obtengan beneficios sobre el capital.

Ahora más que nunca, como avanzan los sindicatos, así avanza la democraci

