

051

DOCUMENTOS

ORGANIZACIÓN SINDICAL Y LUCHA POR LA DEMOCRACIA

Jane F. McAlevey

Organización sindical y lucha por la democracia

Jane F. McAlevey

PRÓLOGO	3
1. NO HAY ATAJO: ORGANIZING PARA EL PODER	4
2. LUCHA POR LA DEMOCRACIA.....	13
3. SUGERENCIAS PARA ORGANIZADORES/AS.....	19

Documentos 51

Mayo de 2022

www.mrafundazioa.eus

@mrafundazioa

PRÓLOGO

“Los sindicatos tienen un valor inapreciable, no solo para frenar el declive democrático y la desigualdad de ingresos, sino también para enseñar a la población americana a unirse de nuevo. Los buenos sindicatos nos ponen en el buen camino, y fomentan la solidaridad y unidad imprescindibles para vencer”.

La salud de la democracia depende de la salud de los sindicatos, ahora más que nunca.

La estadounidense Jane F. McAlevey lo tiene claro. McAlevey, es organizadora sindical, escritora y comentarista política y lo que describe sobre el panorama de Estados Unidos puede resultar muy interesante también para nosotras, teniendo en cuenta que partimos de dos realidades distintas y a veces difíciles de comparar.

En sus libros expone distintos modelos de organización sindical y concede una importancia extraordinaria a las huelgas. Éstas, en su opinión, son clave para la transformación. *“Para obligar al 1% más rico a compartir con la sociedad lo que ganan no hay manera más poderosa que una huelga sería. Las huelgas que producen los resultados más fructíferos son aquellas en las que participa el 90% de las trabajadoras y trabajadores”.* Las huelgas son como los músculos; serán más fuertes a medida que las personas que trabajan recurran más a ellas.

Su obra puede sernos útil e inspiradora, y este documento pretende sintetizar dos de sus libros:

- No hay atajos: organización para el poder en la nueva era dorada (*No Shortcuts: Organizing for Power in the New Gilded Age*)
- Negociación Colectiva: sindicatos, organización y lucha por la democracia (*A Collective Bargain: Unions, Organizing, and the Fight for Democracy*)

1. NO HAY ATAJOS: ORGANIZING PARA EL PODER

No se ha encontrado nada mejor que los sindicatos para garantizar a la clase trabajadora unas condiciones de vida dignas. Curiosamente, la academia que estudia los movimientos sociales suele dejar a un lado a los sindicatos en sus investigaciones. En opinión de las y los académicos los sindicatos buscan sobre todo la ganancia material, pero se les olvida que las luchas en los centros de trabajo atañen a la necesidad emocional más profunda de las personas: la dignidad. Al abordar sus estudios las investigadoras e investigadores harían bien en acudir más a la gente que participa en los conflictos.

Es la propia clase trabajadora la principal actora para obtener su liberación. Las masas estratégicamente desplegadas han sido durante largo tiempo la única arma de la gente común. La mala imagen y baja autoestima que las trabajadoras y trabajadores suelen tener de sí mismos solo puede superarse experimentando el conflicto colectivo. Las huelgas son indispensables para que el poder vuelva a manos de la clase trabajadora. Para obtener resultados significativos la huelga resulta ineludible. La huelga se parece a un músculo: cuando se ejercita se refuerza y si no se utiliza, se atrofia. Las experiencias transformadoras suelen derivarse de acciones colectivas de gran riesgo. Las grandes concesiones exigen un poder muy fuerte.

Las huelgas exitosas entrañan una organización muy participativa. Las huelgas ganadoras se hacen con la participación de la mayoría de las trabajadoras y trabajadores, sumando a la gente corriente, no solo a los activistas de siempre. Cuando la mayoría de las trabajadoras y trabajadores de un centro de trabajo están en huelga están determinando su destino, en lugar de dejar ese cometido únicamente a cargo de sindicalistas profesionales. Saben que la posibilidad de conseguir un buen

Jane F. McAlevey (New York 1964) activista estadounidense, es Senior Policy Fellow en la Universidad de California (Berkeley Labor Center) desde 2019. Autora de tres libros sobre poder, estrategias y el papel fundamental de los trabajadores y trabajadores de los sindicatos.

convenio está directamente ligada a la capacidad y ganas que tienen para luchar contra el empresario. Es muy importante que trabajadoras y trabajadores sientan que son el sindicato. El sindicato no es un tercero, junto con el empresario y los trabajadores y trabajadoras. Ellos son el sindicato. Esta es otra de las claves para el éxito. Un o una sindicalista profesional puede jugar a ser Bruce Lee (individualismo heroico) pero nunca podrá sustituir al ejército de la clase trabajadora. La verdadera fuerza reside en las trabajadoras y trabajadores. El o la empresaria, si ve que el 80% de sus empleadas y empleados no está afiliado, seguirá tranquilo. El hecho de ganar poco o mucho en una lucha depende de un factor: las creencias, motivaciones y propósitos del equipo que lidera la organización obrera.

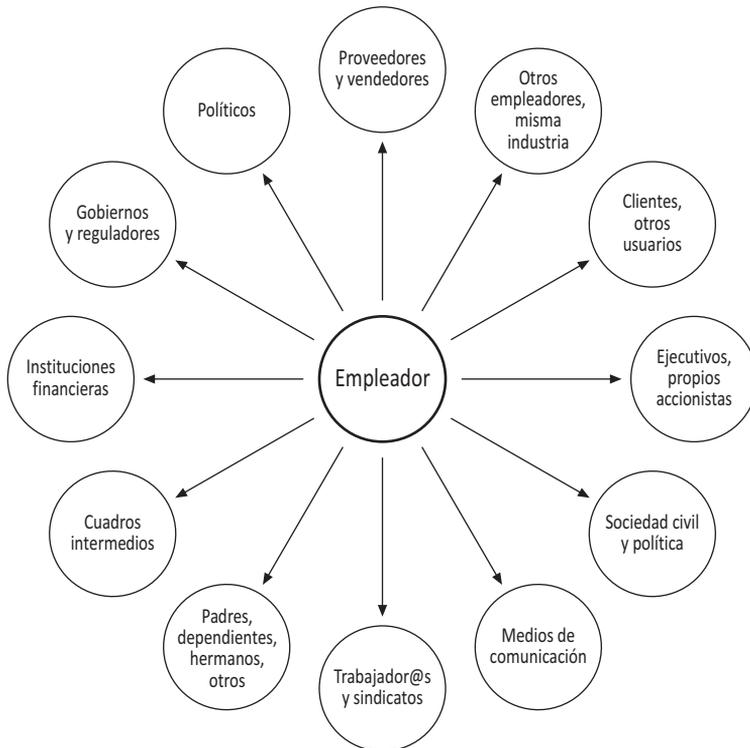


Gráfico 1. Esquema típico de investigación de campaña corporativa. Este gráfico fue realizado por Andy Banks y Teresa Conrow, 2002

En los años 30 y 40 las principales victorias del movimiento obrero se lograron a través de este modelo de sindicalismo. La AFL-CIO (Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales) obtuvo victorias significativas porque buscaba atraer a la mayoría de trabajadores y trabajadoras al sindicato: la lucha de clases. Las mayorías eran imprescindibles, porque la AFL-CIO no hacía huelgas simbólicas, sino reales. En la mayoría de las ocasiones la supermayoría de obreras y obreros participaba en las huelgas. El liderazgo izquierdista mostró una mayor capacidad de sacar adelante el sindicato porque vinculaba las luchas particulares con la transformación del conjunto del sistema. Solía hacer una lectura integral al trabajador o trabajadora, y le ofrecía una perspectiva integral.

A partir de los años 50 las cosas empezaron a cambiar y se construyó el nuevo sindicalismo y la nueva izquierda. Los sindicatos se fueron profesionalizando y, en lugar de encaminar las fuerzas al logro de mejoras sustanciales para la clase trabajadora, empezaron a hacer campañas corporativas con ánimo de aplacar las posiciones empresariales que iban a por los sindicatos. El foco empezó a situarse en los empresarios, y se fue alejando de la gente que trabajaba y de sus comunidades. Ya no se veía a las trabajadoras y trabajadores como agentes principales de su emancipación. Se descartan las huelgas que paralizaban la producción.

En consecuencia, los sindicatos no ven la necesidad de construir en los centros de trabajo organizaciones potentes integradas por la mayoría de las trabajadoras y trabajadores. La clase trabajadora deja de ser el agente principal de su propio futuro y los sindicatos empiezan a afrontar luchas tácticas mediante campañas corporativas, alejando así su acción de los centros de trabajo y de las obreras y obreros de a pie. Este nuevo modelo de sindicalismo lleva a que el sindicato vea al empresario desde la perspectiva del empresario, y no desde la situación de la gente que trabaja. Las trabajadoras y trabajadores eran antes centrales y ahora son periféricos. No son más que una de las palancas con las que se acciona sobre el empresario.

Modelos sindicales

Por tanto, existen diferentes modelos de sindicalismo. El libro cita tres:

Sindicato de abogacía (*Advocacy*): sindicalismo de elites. No recurre a la única ventaja de que dispone la gente común frente a las elites: su gran número. Obtiene victorias puntuales en los juzgados y en negociaciones secretas. No modifica la correlación de fuerzas.

Sindicato de movilización (Mobilizing): sobre todo sindicalismo de elite: sindicalistas profesionales y activistas. Se cuenta con la movilización de la gente, pero siempre se mueven las mismas personas, las más activistas. El resto de compañeras y compañeros y la gente de la comunidad no se activan. Basta para sacar una buena foto y subirla a las redes.

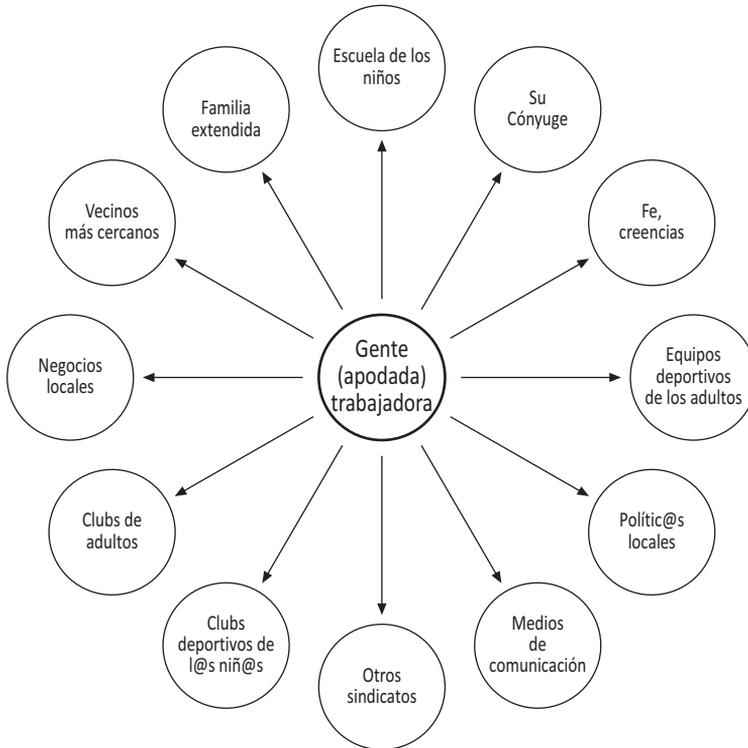


Gráfico 2. Universo de l@s trabajador@s: redes sociales

Sindicato de organización (*Organizing*): la clave del cambio es la constante expansión de la base de gente corriente en el sindicato. La que

antes no se movilizaba, la que no se considera activista. La motivación para activarla será alguna injusticia inmediata, pero la meta es que el poder pase de la elite a la mayoría. Las campañas individuales en sí tienen relevancia, pero se trata de atraer a gente nueva a los procesos de cambio y hacer que siga en ellas. Para ganar se prioriza la negociación de masa, no las negociaciones a puerta cerrada. La gente corriente ayuda a realizar el análisis del poder, a diseñar la estrategia y lograr los objetivos: Es imprescindible y lo sabe.

El o la *organizer* tiene que llegar a todas las personas de un centro de trabajo. Para ello es ineludible identificar ahí a líderes, líderes informales (McAlevey lo denomina líder orgánico). No llevan tal título, pero los reconoceremos por la influencia natural que tienen sobre sus pares. Es muy importante saber qué personas en concreto pueden atraer a más trabajadoras y trabajadores, y por qué. Quiénes pueden rebelarse a la vez, ante una amenaza empresarial, para emprender una acción colectiva de gran riesgo. La primera tarea de un organizador u organizadora es detectar, reclutar y formar en liderazgos a esos o esas líderes orgánicas. Estas personas no son las voluntarias que se nos acercan desde el principio. Estas pueden ser activistas o simpatizantes del sindicato. Pero normalmente estos o estas líderes orgánicas, en principio, permanecen en la sombra. Si queremos llegar a la mayoría de la gente, lo mejor es tomarse tiempo para detectarlos; si no, puede que trabajemos en vano.

Al identificar a estos o estas líderes hay que reclutarlos para el sindicato y formarlos adecuadamente. Las trabajadoras y trabajadores los identifican como líderes, y sus actos tienen eco en aquellos. Si un o una líder de este tipo, aunque esté muy entusiasmada, no es capaz de reunir en su torno a una mayoría para hacer algo, está claro que no hemos acertado al identificarlo. El o la organizadora tiene que empezar de nuevo. El o la trabajadora que ha fallado en este test será activista, seguramente, pero no un o una líder orgánica, y son los y las líderes, no los y las activistas, quienes ganan las campañas y tienen capacidad de construir estructuras potentes en los centros de trabajo. El activista o sindicalista, sin un o una líder orgánica, no tienen la suficiente eficacia, y el o la sindicalista profesional no puede desempeñar ese trabajo. En este sentido, es importante diferenciar la identificación de líderes y su desarrollo. En la estrategia de construcción de poder todas las personas no son iguales. Las verdaderas luchas, las que llevan a victorias que transforman la

vida, solo pueden ganarse, guiadas por líderes orgánicos, a través de la participación de la mayoría de la gente que trabaja. Lo decisivo es que sus compañeras y compañeros respetan al o la líder y creen en él-ella. El organizador u organizadora nunca desprecia el verdadero valor y fuerza que tiene la clase trabajadora. Es quien enseña a trabajadoras y trabajadores a construir su propia organización en el centro de trabajo. Su fuerza es la clase trabajadora. Su sindicato se ha forjado para el conflicto. Esta organización profunda crea una solidaridad que va más allá de la confrontación con el empresario y, cuando tiene un desarrollo adecuado, la nueva forma de ver las cosas que surge del conflicto llega hasta las urnas en las elecciones políticas.

En resumen, el modelo *mobilizing* hace énfasis en el o la sindicalista profesional, y solo puede vencer en los casos en que no haga falta un poder muy fuerte. En cambio, el modelo *organizing* da prioridad a la constante expansión de la base de gente común, y puede ganar en los casos que plantean condiciones complicadas y exigen un poder muy fuerte. En ambos modelos el o la sindicalista profesional asume un papel importante, pero diferente. Los dos modelos se diferencian por dónde y sobre quién sitúan la clave del cambio. Es importante que el o la sindicalista profesional tenga experiencia, pero lo que este staff debería hacer es ayudar y enseñar al o a la líder orgánica, por medio de la formación. El *mobilizing* no es sustitutivo del *organizing*. Es un poder ficticio, y no asusta al empresario.

Este modelo de *organizing* es, más o menos, el que empleaba la AFL-CIO en los años 40, pero en la economía actual eso no basta. No es suficiente la capacidad de organizar los centros de trabajo y hacer huelgas. Ahora hay que organizar en los centros de trabajo y fuera de ellos. Muchos sindicalistas del estilo AFL-CIO dicen que esta "organización comunitaria" no da resultado. Pero esto es porque no se acercan a la comunidad de la misma manera en que se han aproximado al centro de trabajo. Hacen *organizing* en el centro de trabajo pero no en la comunidad; aquí hacen *advocacy* o *mobilizing*. Fuera del centro de trabajo no elaboran la teoría del poder ni identifican líderes. Para recuperar el poder obrero de los años 30 hay que hacer *organizing* dentro y fuera del centro de trabajo.

Haciendo *organizing* auténtico en el centro de trabajo y en la comunidad se puede ganar y se gana; haciendo *organizing* en el centro de trabajo y

mobilizing fuera de él, no. Los sindicatos deben crear el modelo (organización obrera integral) para que la gente que trabaja sea consciente del vínculo entre la dominación corporativa y la vida en el centro de trabajo, en el hogar o las estructuras políticas locales.

Por tanto, hay que extender el modelo de *organizing* a la comunidad mediante los trabajadores y trabajadoras. Hay que emplear las relaciones y redes de las personas que luchan, situando también a la gente de la comunidad y a los trabajadores y trabajadoras en la estrategia de poder. Hay que tender puentes entre el centro de trabajo y la comunidad mediante la clase trabajadora.

Docentes de Chicago

Las y los profesores de Chicago reconstruyeron el sindicato y, además de demostrar que la principal arma de la clase trabajadora es la huelga, probaron que las relaciones profundas entabladas con la comunidad dan fruto. La comunidad tuvo un importante rol en la victoria, una vez que las personas en huelga consiguieron explicar claramente sus razones.

“Primero elegimos a Harold [en las elecciones políticas] para hacer frente a los ataques supremacistas y racistas, pero una vez llegó a la alcaldía, fuimos a la huelga por nuestros derechos debido a las decisiones políticas que adoptó y los nombramientos que hizo”.

Matadero de Washington

“Hemos construido una profunda cultura organizativa en el centro de trabajo. Yo suelo estar con cada persona nueva que llega y le hablo de la lucha que hicimos y los incrementos salariales, beneficios y derechos que conquistamos. A cada trabajador le digo que lo primero que el patrón sabe es el porcentaje de plantilla que está afiliada: Si es menos del 80% no se preocupará”.

Poder disponible (costes de disrupción)

El libro relata cuatro experiencias exitosas, a partir de entrevistas de la autora con los y las protagonistas: dos conflictos de residencias de mayores con modelos sindicales distintos, la huelga de enseñanza de Chicago, la sindicalización y lucha en un matadero de Washington, y un caso de *organizing* comunitario en Brooklyn.

Costes de disrupción = poder que el grupo puede generar			
Rol de los trabajadores dentro del lugar de trabajo	Alto = <i>organizing</i>	<p>Apoyo mayoritario de los trabajadores; modelo de líder orgánico y sin campaña secundaria (trabajadores estructuralmente poderosos) o una campaña integral con una alianza comunitaria-laboral dirigida por el personal solo sobre cuestiones del lugar de trabajo. El Nuevo Laborismo rara vez usa este modelo; estilo AFL-CIO, los sindicatos lo usan a menudo</p>	<p>Huelga ilimitada y alto grado de apoyo de la comunidad = Máxima potencia.</p> <p>Apoyo mayoritario de los trabajadores; modelo de líder orgánico y campaña comunitaria líder de los trabajadores sobre cuestiones ajenas al lugar de trabajo apoyadas por los sindicatos y cuestiones del lugar de trabajo, modelo de organización de todos los trabajadores. Los sindicatos del AFL-CIO pueden usarlo y lo usan, New Labor podría optar por hacerlo</p>
	Bajo = <i>mobilizing</i>	<p>Huelga simbólica = potencia baja</p> <p>Minoría de trabajadores involucrados; modelo activista; campaña empresarial (los trabajadores y su comunidad son dos de las doce unidades consideradas); más comúnmente utilizado por New Labor</p>	<p>No he encontrado instancias de este modelo. Por definición, la mayoría de los trabajadores deben estar involucrados para que la participación comunitaria también sea alta.</p>
		Bajo = <i>mobilizing</i>	Alto = <i>organizing</i>
Rol de los trabajadores en la comunidad			

Organización comunitaria en Brooklyn

El éxito de un movimiento tiene riesgos, porque puede hacer que caiga en la arrogancia y el aislamiento. Hay que aprender a gestionar el éxito propio, pero también a trabajar la solidaridad para hacer que esas victorias tengan un efecto positivo en el conjunto del movimiento social progresista.

Conclusión

Las fuerzas externas ejercen una enorme presión sobre los sindicatos. Pero los sindicatos también mueren por causas internas. Aunque cambiar las fuerzas externas resulte muy difícil, para resistir al asalto que está sufriendo la clase trabajadora, en los centros de trabajo y fuera de ellos, está en manos de los sindicatos volver al modelo de *organizing* de abajo arriba que refuerce, anime y equipe a la clase trabajadora. No hay atajos.

2. LUCHA POR LA DEMOCRACIA

Los progresistas en general, y los sindicatos en concreto, deben comprometerse a ampliar de nuevo sus bases, empleando las claves que doy en este libro. Se logra un cambio significativo empleando el modelo de *organizing* que cambia el modo de entender nosotros vs. ellos de la gente. La gente debe encontrar el sentido de lo que le está ocurriendo y de sus causas. El modo en que hagamos esto tiene importancia. Es necesario volver a la organización sindical, pero asumiendo que la triple crisis de raza, género y clase es indivisible. No necesitamos robots para cuidar de nuestros mayores. Lo que necesitamos es que las personas ricas paguen sus impuestos. Lo que necesitamos es el sindicato, para equilibrar el poder de las corporaciones.

Si aspiramos a tener una oportunidad para luchar y asistir al renacimiento de la democracia tenemos que observar el esfuerzo de los sindicatos en la conformación de bases y la formación política. Y los sindicatos no deben verse únicamente como simples solucionadores de problemas en el centro de trabajo, sino como parte de la comunidad más amplia en la que las personas trabajadoras viven, se encuentran, celebran y juegan. La estrategia de *organizing* lleva a la clase trabajadora a lograr grandes victorias y le hace ver quién y qué la divide y oprime. Es eso lo que yo denomino la organización obrera integral (*whole worker organizing*).

No hay forma más potente de obligar a los de arriba a compartir lo que ganan que una huelga en serio. Las huelgas que producen los resultados más fructíferos son aquellas en las que participa el 90% de las trabajadoras y trabajadores. Eso quiere decir que, previamente, la unidad entre ellas y la comunidad se ha trabajado bien. Para lograr la confianza y el apoyo de la clase trabajadora, los buenos sindicatos trabajan a conciencia para eliminar la línea que separa el centro de trabajo de la sociedad. Las huelgas son como los músculos; serán más fuertes a medida que las personas que trabajan recurran más a ellas.

Pasos

La estrategia de *organizing* consta de tres pasos principales:

1. Identificar al o a la líder orgánica del centro de trabajo, y engancharla para pequeñas campañas que fomentan la participación activa y buscan satisfacer pequeñas reivindicaciones inmediatas. Identificar a los y las líderes entre las trabajadoras y trabajadores es una de las claves para la victoria de estos, porque es imprescindible garantizar la alta participación en el esfuerzo colectivo para encontrar ese liderazgo. La identificación de liderazgos y la realización de campañas es el método, y la democracia y participación, los principios. Por ejemplo, en las negociaciones solía decir al negociador que mis decisiones deberían ser refrendadas por la asamblea, que no íbamos a decidir nosotros por los trabajadores; son ellos y ellas las únicas que pueden decidir su futuro.

2. Denominamos esas campañas “test estructural”. Los test estructurales son acciones de desafío a la empresa. Es imprescindible poner a las trabajadoras y trabajadores a realizar acciones de este tipo para dar pie a una amenaza de huelga creíble, porque la huelga es el desafío máximo. Lo llamamos “test” porque a través de ellos vemos si el sindicato y el o la líder orgánica son capaces de atraer a la supermayoría de la plantilla a la campaña. En lugar de hablar únicamente con la gente que simpatiza con el sindicato, estos test nos obligan a hablar con el 100%. Estos test son mejores que las encuestas para conocer realmente en qué punto se encuentran las personas que trabajan.

Los y las organizadoras nunca hacen promesas; es más, explican a las trabajadoras y trabajadores que lo que van a ganar estará en función de lo que estén dispuestos a luchar. Por eso el o la organizadora debe pasar muchísimo tiempo identificando a líderes naturales y haciendo test estructurales, hasta tener evidencias de que la supermayoría toma parte en ellos. Así llegaremos a saber con total seguridad, al alcanzar un punto de polarización, quiénes están dispuestos a llevar a cabo acciones de gran riesgo. Llegas a un punto en que sabes, sin ninguna duda, que la supermayoría está de tu lado.

Cada test estructural te enseña los puntos fuertes y débiles de la unidad y la organización. Ello te ayuda a aclarar dónde hay que poner el foco y el

esfuerzo: en los ámbitos donde eres débil. Ese método se llama “*lo más grande, lo más grave*” tenemos que dedicar la mayor atención a quienes tienen los problemas más graves. Hay que pasar muchos días buscando a las personas que no participan en los test estructurales y reuniones, o incluso a las que no quieren hablar contigo. Para lograr una gran victoria tenemos que pasar poco tiempo con quienes ya están de acuerdo, y más con quienes están en desacuerdo para hacerles ver quiénes son los responsables de su situación.

Una vez identificados los líderes adecuados y realizados los test estructurales se obtiene la estructura de centro de trabajo.

La existencia de una estructura de centro de trabajo quiere decir que en ese ámbito hay líderes obreros, que gozan de gran respeto, y que lideran las acciones directas de las supermayorías. Para cuando empieza el conflicto estos líderes ya saben que en un par de días pueden explicar a todas sus compañeras y compañeros por ejemplo que la dirección pretende sacar de las negociaciones sus reivindicaciones principales. Y saben que ello es posible porque esa estructura de centro de trabajo ha sido puesta a prueba en varios test de estructura o acciones desarrolladas previamente.

Para neutralizar esto las empresas siempre recurrirán a la futilidad: quieren hacer creer a las trabajadoras y trabajadores que, hagan lo que hagan, no cambiarán nada. Y lanzan campañas antisindicales diciendo barbaridades acerca de los sindicatos y las personas sindicalistas. El método para contrarrestar esas campañas es lo que denominamos inoculación: advertir a las personas que trabajan de las burradas que la dirección va a decir de los sindicatos.

3. Construir alianzas comunitarias a través de las trabajadoras y trabajadores, por medio de las relaciones, redes y vínculos de cada persona en la comunidad, no por profesionales del sindicato. En el proceso de organización los trabajadores y trabajadoras se convierten en votantes muy formados, si ven/comprenden el vínculo entre las redes de relaciones de poder del trabajo y la comunidad en general. Las grandes huelgas constituyen una gran formación política. Para obtener grandes victorias la mejor formación política son las huelgas y las buenas campañas sindicales, porque agrupan a gente de todo tipo (elegimos a nuestras

amistades, no a las compañeras y compañeros de trabajo). Cuando las personas que trabajan deciden sindicalizarse no lo hacen porque alguien se lo dice, sino porque han comprendido, gracias a una buena campaña del sindicato, que su empleador es parte de un sistema de poder más amplio, responsable de las políticas que les perjudican. No es una casualidad que las ciudades y países con los sindicatos más poderosos voten políticas progresistas. Por eso atacan las fuerzas de derecha una y otra vez a los sindicatos. Han entendido mejor que las fuerzas izquierdistas que, para llevar a cabo su propósito (suprimir regulaciones, controlar el sistema electoral, destruir el planeta con total impunidad), en primer lugar tenían que neutralizar la fuerza más importante para equilibrar el poder de las corporaciones: los sindicatos. Un trabajador o trabajadora bien sindicalizada es una persona concienciada, y las personas concienciadas pueden cambiar el rumbo de este país.

¿Siguen siendo relevantes los sindicatos?

Entre los métodos "innovadores" para enriquecer a una minoría la principal táctica para acabar con los sindicatos es la subcontratación. Las élites que buscan la eliminación de los sindicatos observan el fuerte poder obrero que hay en los centros de trabajo y enseguida se ponen a pensar cómo dividirlo en fuerzas de trabajo que trabajen para empresas diferentes, a pesar de que sigan su actividad en el mismo recinto. Y al tener empleadores distintos, aunque desempeñen las mismas labores que la persona que está a su lado, no pueden unir fuerzas para plantear reivindicaciones.

La gente está necesitada de empleos como los riders, y en consecuencia pasa menos tiempo con su familia para complementar sus ingresos, porque los empleos no sindicalizados a jornada completa ya no alcanzan para vivir.

Los robots resuelven un problema básico de la dirección con los trabajadores, porque sacan el poder de la ecuación. Las trabajadoras y trabajadores, si sus condiciones de trabajo no les gustan, tienen posibilidad de originar una crisis al patrón si se organizan y van a la huelga; los robots, en cambio, no.

Los empleos que se han perdido en los ámbitos de automatización prioritaria han sido los que estaban sindicalizados, y los “nuevos” empleos que se crean no están sindicalizados y proporcionan salarios bajos.

La digitalización ha implicado la mayor desigualdad salarial que jamás se haya conocido, y esto indica que existe una gran desigualdad de relaciones de poder de fondo. Los sindicatos, como en 1932, siguen siendo más eficaces que cualquier otra vía o instrumento. Tenemos que forzar a la redistribución a la gente de arriba. Esto exige un poder enorme. Porque la clase trabajadora tiene que exigir a los patrones que compartan la riqueza que ha creado, y el poder necesario para lograr esto solo se alcanza mediante la acción colectiva y el abandono masivo de sus puestos de trabajo. La situación actual nos muestra que no hay arma más eficaz que los sindicatos y las huelgas de las supermayorías; no hay sustitutivo para ello. Solo existe una manera de forzar a Jeff Bezos, el hombre más rico del mundo, a que ceda parte sustancial de sus beneficios a la gente que le ha hecho multimillonario: que, hasta que conceda lo que se le reclama las trabajadoras y trabajadores, todos, hagan huelga. Es lo que hacen los buenos sindicatos democráticos, y por eso tienen hoy tanta importancia como la tuvieron en 1932. Resistiendo firmemente y realizando acciones de gran riesgo se pueden obtener grandes victorias.

La suerte de los sindicatos determinará la de la república

Además de los triunfos electorales, aprender a construir supermayorías tiene otros efectos muy positivos: construir el poder de gobernar. Si una persona honesta de izquierdas gana las elecciones políticas, a no ser que se mantenga movilizadas a las tropas de la calle, a las corporaciones les resultará muy fácil hacer que todo siga igual. Los votantes deben seguir con su unión y activismo también tras las elecciones. Hay que hacer un esfuerzo para vencer la futilidad y desarrollar la inoculación. Solo mediante entrevistas personales con compañeros y compañeros que tienen credibilidad se puede vencer la polarización que se suele producir en las campañas de sindicalización.

Los sindicatos tienen un valor inapreciable, no solo para frenar el declive democrático y la desigualdad de ingresos, sino también para enseñar a la población americana a unirse de nuevo. El poder de la gente común

solo puede construirse si las personas de a pie se rebelan por ello, con sus medios y mediante campañas adecuadas que den la vuelta al individualismo que se les ha imbuido.

La base del poder de las fuerzas progresistas son los sindicatos; sindicatos que, con la ayuda de organizaciones fuertes e independientes basadas en la comunidad, asumen la responsabilidad de los objetivos principales de la sociedad.

No hay mejor modo de reconstruir la base progresista de abajo arriba que contando con un sindicato dispuesto para la huelga. Los buenos sindicatos nos ponen en el buen camino, y fomentan la solidaridad y unidad imprescindibles para vencer. Podemos luchar, y podemos ganar.

3. SUGERENCIAS PARA ORGANIZADORES/AS

Una guía estrella para la formación “*Organizing for Power*”:

1. Acérquese a los trabajadores y permanezca a su lado.
2. Dígales que el sindicato les pertenece y compórtese de forma acorde.
3. No haga cosas que los trabajadores puedan hacer.
4. El sindicato no es una cuota que se paga para obtener un servicio, es la experiencia colectiva de los trabajadores en pie de lucha.
5. La función del sindicato es respaldar a los trabajadores para que hagan cambios positivos en sus vidas.
6. Los trabajadores están hechos de barro, no de vidrio.
7. No tema confrontarlos si no lo hacen.
8. No pierda el tiempo organizando a trabajadores que ya se están organizando, enfóquese en el problema principal.
9. La clase trabajadora construye células de defensa, identifíquelas y reclute a sus líderes.
10. La ira estaba ahí antes de que usted llegara; canalícela, no la calme.
11. Canalizar la ira sirve para construir una organización combativa.
12. Los trabajadores conocen los riesgos, no les mienta.
13. Cada trabajador/a es una oportunidad; transmita energía, emoción, urgencia y seguridad.
14. Los trabajadores experimentan suficiente opresión en sus vidas como para ser también oprimidos por los organizadores.
15. Los organizadores y las organizadoras hablan demasiado. Casi todo lo que diga será olvidado.
16. Comuníqueles a los trabajadores que la salvación depende de sí mismos.

17. Si los trabajadores se unen, pueden derrotar a su jefe. Si usted está convencido de esto, ellos también se convencerán.
18. No subestime a los trabajadores.
19. Cuando no logramos unir a los trabajadores en la lucha, perdemos.