

# **ORGANIZING DE LUCHA DE CLASES, SINDICALISMO DE TRABAJADORES RASOS Y MINORÍA MILITANTE**

Joe Burns

Traducción por G. Juncales

---

## **Introducción del traductor. Hablar de sindicalismo**

De un tiempo a esta parte todo el mundo hemos visto como una oleada de movilizaciones sindicales en Estados Unidos ha demostrado que hay una nueva generación de militantes sindicales trabajando con acierto y sacando adelante huelgas masivas y contundentes, como la última [huelga en Amazon](#) durante las últimas navidades o la masiva huelga de la [industria del automóvil de 2023](#).

También debemos ser conscientes de cómo esta ofensiva sindical está intrínsecamente relacionada con el desarrollo de los acontecimientos políticos que atenazan al mundo. Tiene bastante sentido la hipótesis de que el principal impulso para la derechización de Elon Musk y su apuesta por llegar al gobierno de EEUU [viene de la presión sindical hacia Tesla](#).

La nueva oleada huelguística de EEUU nace con la irrupción de la [huelga de maestros de Chicago de 2012](#) y tiene múltiples factores detrás. No puede dejarse de lado que la [coyuntura general en el centro global para el sindicalismo es limitada](#) y que en [EEUU la tendencia a la desmovilización laboral lleva décadas agravándose](#). Pero no por ello puede dejarse de lado que sus militantes sindicales están aportando aire fresco y una dinámica de lucha muy relevante, que tiene su resonancia a nivel global.

Hay un esfuerzo por acercar y traducir al contexto europeo las tácticas y estrategias más acertadas de esta nueva generación de militancia sindical del norte de América. Algunas iniciativas como los cursos [Organizng for Power](#), la reciente edición del libro de Jane McAlevey *No hay atajos* o la recepción de los [materiales de Labor Notes](#) por parte de [organizaciones como el Sindicato de Inquilinas de Madrid](#) dan muestra de ello.

Es en ese contexto en el que queremos contribuir con esta pequeña traducción de una parte del libro de Joe Burns *Class struggle unionism* (2022, Ed. Haymarket Books). Un libro publicado en 2022 en pleno apogeo de las movilizaciones huelguísticas en Estados Unidos, que el autor defiende, promueve y a las que este libro quiere servir como acicate para poder ir un paso más allá.

El principal aporte del libro es que añade elementos para ampliar los horizontes de la militancia sindical. Básicamente propone practicar un “sindicalismo de lucha de clases” frente a otras formas de sindicalismo, especialmente frente las tendencias sindicales que, sin ser estrictamente conservadoras, tienden a caer en lo que llama *liberalismo laboral*: una suerte de modelo de militancia activista que se aplica sobre el mundo laboral. Este enfoque es interesante y necesario porque permite poner las bases de una militancia de lucha de clases enfocada en el ámbito laboral, que sea capaz de poner los avances en táctica sindical de las últimas décadas al servicio de un proyecto de transformación civilizatoria como es el socialismo.

Antes de pasar a la traducción conviene hacer una serie de aclaraciones que son relevantes:

(1) Es obvio que el contexto histórico, institucional y social de los EEUU y de Europa es sustancialmente diferente y que no es posible trasladar tal cual muchas de las afirmaciones que el autor defiende. En todo caso, la perspectiva del autor es importante para comprender algunos aspectos de la actual oleada de “nuevo sindicalismo”. Además, el libro ha suscitado [cierto debate](#), al que el propio libro invita.

(2) El capítulo que presentamos es un fragmento de un libro, por lo que muchas de las ideas que en este pequeño texto no se desarrollan están en el libro, que por supuesto invitamos a leer. El capítulo elegido incluye bastantes referencias históricas que creemos que son, si no asimilables, al menos sí inspiradoras para la militancia sindical en Europa. Hay algunas realidades que en Europa no tienen tanto desarrollo: desde los llamados *centros de trabajadores* financiados masivamente por fundaciones progresistas hasta el llamado *liberalismo laboral*. Pero los análisis que se realizan sí que son extrapolables a otras realidades “extra-sindicales”, que sí existen aquí de forma más consolidada: redes de solidaridad, sindicatos de barrio, centros sociales... Otro ejemplo de ello es la idea de la estrategia *rank-and-file*, traducida en este caso como de *trabajadores rasos*, que hace referencia a la necesidad de dirigirse a los segmentos de las empresas

en la que no hay mandos intermedios, una táctica sindical ausente en los debates sobre sindicalismo en Europa.

En todo caso, esperamos que esta aportación sirva para oxigenar las perspectivas de la militancia sindical y también para conocer en mayor profundidad y de la mano de uno de sus militantes cuál es la actualidad del movimiento sindical de Estados Unidos.

*G. Juncales*

---

En la última década hemos visto importantes batallas entre los trabajadores y la clase multimillonaria con un retorno de la actividad huelguística, en particular entre los profesores. Los movimientos sociales de masas de Black Lives Matter, la movilización electoral en los Democratic Socialist of America [DSA] y la popularidad de las ideas socialistas muestran las posibilidades de la lucha. Con el desarrollo de una nueva etapa para la militancia y el aumento de las contradicciones en la sociedad que conduce a la apertura a las ideas de izquierda y socialistas, tenemos la oportunidad de construir un movimiento obrero nuevo y fundamentalmente diferente.

Para ello será necesario unir a la gente en torno a un planteamiento sindical de lucha de clases. No basta con creer en el sindicalismo de lucha de clases. A menos que desarrollemos una tendencia dentro del movimiento obrero que haga suyas estas ideas seguirán siendo sólo eso: buenas ideas. Esto plantea toda una serie de preguntas: ¿Debemos trabajar en sindicatos corporativos, conservadores o establecer nuevas formas de organización? ¿Cuál es el papel de los socialistas de clase media en el movimiento obrero? ¿Deben trabajar en toda la plantilla o entre los trabajadores rasos? ¿Cómo deben relacionarse los militantes sindicales con la burocracia sindical? ¿Hay que centrarse en luchar contra los empresarios o en reformar el sindicato? ¿Cómo debemos relacionarnos con los “funcionarios sindicales” progresistas?

Estas cuestiones no pueden responderse de forma fragmentaria, sino que se abordan mejor en lo que puede denominarse un enfoque de *organizing* de lucha de clases. Hay tres componentes principales en un enfoque de *organizing* de lucha de clases:

- Un programa para situar al movimiento obrero en unas bases de lucha de clases.
- Un método para transformar el movimiento obrero.

- Un conjunto de técnicas organizativas para lograr lo anterior

Todo esto se suma a un modo de organización laboral muy diferente del que hemos practicado durante las últimas décadas. Uno que pone las ideas de la lucha de clases al mando, confía en la inspiración más que en la técnica y busca el conflicto más que crear organización.

En cada uno de los capítulos anteriores contrastamos un enfoque sindical de lucha de clases con el enfoque del liberalismo laboral<sup>1</sup>. Del mismo modo, en lo que toca a las cuestiones organizativas, en este capítulo encontramos un enfoque histórico distinto, de lucha de clases, para transformar el movimiento obrero.

## **Situar al movimiento obrero en unas bases de lucha de clases**

El núcleo de un enfoque de lucha de clases es construir un movimiento obrero basado en los principios de la lucha de clases. Los activistas sindicales Bill Fletcher y Fernando Gapasin lo expresan sin rodeos en su libro de 2009 *Solidarity Divided*: "No nos interesa perpetuar ilusiones: la realidad es que, en ausencia de un sindicalismo alternativo y transformador, Estados Unidos no verá ninguna renovación laboral. Reconstruir la AFL-CIO, o incluso crear una nueva federación, habrá sido un ejercicio inútil a menos que lleguemos a las raíces de los problemas a los que se enfrenta el movimiento obrero organizado."<sup>2</sup>

Los autores sostienen que, para reavivar el sindicalismo, necesitamos una crítica más exhaustiva del sindicalismo. Sin embargo, en ausencia de un marco de lucha de clases, durante la última década los activistas se han centrado en fragmentos de una estrategia correcta: nuevos métodos de organización, democracia sindical, política electoral socialista y cosas por el estilo. Incluso mis libros anteriores se centraban en revivir la huelga y la militancia con menos atención al punto de vista global necesario para lograrlo. Necesitamos el paquete completo: un análisis explícito de la clase multimillonaria, un enfoque de clase, ideología de lucha de clases y tácticas de lucha de clases. Pero también

---

<sup>1</sup> [N. del trad.] *Labor liberalism* es el término que Burns utiliza para caracterizar al movimiento sindical dominante en EEUU. Se traduce como *liberalismo laboral* para mantener la etiqueta específica para esta tendencia, pero advirtiendo que en castellano el término puede dar lugar a confusión dado que la carga de significado de liberalismo es distinta que la que tiene en EEUU el término *liberal*.

<sup>2</sup> Fletcher and Gapasin, *Solidarity Divided*, xii.

necesitamos un plan y un programa para construir un movimiento obrero sobre esas ideas.

Hoy en día, muchos simplemente han renunciado al liderazgo sindical. En lugar de exigir planes audaces para organizar las empresas, los activistas sindicales crean centros de trabajadores<sup>3</sup>, organizan pequeños comercios o creen que pueden organizar a los trabajadores por pura fuerza de voluntad. Es una estrategia que dice que podemos hacerlo todo por nuestra cuenta. Pero no plantea exigencias a los dirigentes nacionales de los sindicatos. A diferencia de las generaciones pasadas, no proponemos la militancia, el fin del colaboracionismo de clase ni el uso del poder institucional del movimiento obrero para enfrentarse al capital.

El problema de este enfoque es que deja a la burocracia sindical fuera de juego. Hace de la crisis del movimiento obrero una cuestión de técnicas organizativas en lugar de un fracaso de nuestra capacidad de librar la lucha de clases, dejando a decenas de millones de trabajadores fuera de juego. Este es el equivalente de promover la autoayuda financiera personal como respuesta a la economía de austeridad. Por el contrario, las generaciones anteriores de sindicalistas de lucha de clases exigieron un movimiento obrero capaz de enfrentarse al capital a gran escala. Tenemos que pensar qué haría falta para transformar el movimiento obrero existente o para construir uno nuevo, o para ambas cosas.

Las generaciones anteriores de militantes de la lucha de clases veían con malos ojos el movimiento obrero existente. La IWW llamaba a la AFL la "Separación Americana del Trabajo", refiriéndose a su estrecha y exclusiva organización artesanal; y calificaba a los burócratas de "farsantes del trabajo". Del mismo modo, en la década de 1920, William Z. Foster arremetió contra la corrupción sindical, el capitalismo obrero y la estrechez de miras de la AFL.

Del mismo modo, los sindicalistas de izquierda de la década de 1970 se veían a sí mismos organizando a las bases contra la burocracia sindical. Como era típico en la década en su popular libro *False Promises*, Stanley Aronowitz señalaba con el dedo a los burócratas sindicales<sup>4</sup>. En esta crítica se apuntaba tanto a los "funcionarios sindicales" abiertamente corruptos como a fenómenos más comunes y perjudiciales, como los liberados perezosos y sobrepagados, coordinadores que despreciaba a los trabajadores de línea y al enfoque

---

<sup>3</sup> [N. del trad.] Los centros de trabajadores [*Workers' centers*] son organizaciones comunitarias con bastante difusión en EEUU. No hay organizaciones de esta entidad en Europa, si bien algunas Redes de Solidaridad o colectivos similares del Estado español se asemejan.

<sup>4</sup> Stanley Aronowitz, *False Promises: The Shaping of American Working Class Consciousness* (New York: McGraw-Hill, 1973).

colaboracionista de clase en la negociación con las empresas. Los “funcionarios sindicales” se consideraban un impedimento clave para la reforma sindical.

Mientras que los militantes sindicales de la década de 1970 dieron prioridad a la reforma de los sindicatos y a la construcción de una lucha de bases independiente y en oposición a los burócratas sindicales, en los últimos años encontramos menos énfasis en enfrentarse a la burocracia sindical. Con una densidad sindical del 6% en el sector privado, no tenemos una poderosa dirección sindical a la que criticar. Pero, aún más, la política del *liberalismo laboral* permite posiciones progresistas sin necesidad de desafiar a la dirección sindical.

Históricamente, los militantes de la lucha de clases tenían el objetivo de transformar todo el movimiento obrero basándose en la aplicación de las ideas de la lucha de clases. En palabras de Micah Uetrict y Barry Eidlin, su "visión ideológica informaba su sindicalismo, haciéndolo militante, dinámico y poderoso"<sup>5</sup>. Existía una conexión esencial entre su visión del sistema económico y su programa concreto para cambiar el movimiento obrero.

Los ejemplos históricos pueden aclarar las cosas. En los años veinte, el movimiento obrero estaba en una situación desesperada. Aunque la producción estaba pasando de la artesanía a la fabricación industrial, la AFL se aferró obstinadamente a sus viejas costumbres y se negó a organizarse sobre una base industrial. En lugar de luchar, los dirigentes de la AFL cayeron en esquemas de cooperación obrero-patronal, crearon bancos laborales y otros negocios, y se vieron involucrados en mucha corrupción.

William Z. Foster, líder de la huelga del acero de 1919 y dirigente obrero del Partido Comunista, encabezó la Trade Union Educational League (TUEL), que tenía un ambicioso programa para situar al movimiento obrero en una base de lucha de clases. La declaración política del grupo afirmaba: "La TUEL propone desarrollar los sindicatos desde sus actuales condiciones anticuadas y estancadas hasta organizaciones obreras modernas y poderosas, capaces de librar una guerra exitosa contra el capital "<sup>6</sup>.

El plan para hacer avanzar al movimiento obrero era fundamental en la estrategia de TUEL. En concreto, proponían el rechazo del colaboracionismo de clase y la adopción de la lucha de clases, la sindicalización industrial, la

---

<sup>5</sup> Uetrict and Eidlin, "US Union Revitalization," 40.

<sup>6</sup> Foner, T.U.E.L. to the End of the Gompers Era, 122.

organización de los no organizados, el sistema de delegados sindicales y la creación de un partido obrero<sup>7</sup>.

Los activistas de TUEL de cada sector desarrollaron entonces planes específicos para sus industrias. Así, en la industria ferroviaria, las concentraciones de miembros de la TUEL apoyaron la fusión de los sindicatos ferroviarios y se opusieron a la Railway Labour Act (Ley del Trabajo Ferroviario). En otros sectores, presentaron programas específicos basados en el sindicalismo industrial y en la confrontación clase contra clase.

En la industria automovilística, la TUEL empezó a publicar boletines en los talleres, escritos de forma llana y agitando a favor de tácticas de lucha de clases. "En las décadas de 1920 y 1930, los comunistas de la industria del automóvil fueron las principales voces en favor del sindicalismo industrial y de la lucha de clases"<sup>8</sup>, según el historiador Roger Keeran, que estudió la increíble influencia del Partido Comunista en la industria del automóvil en la década de 1930. Keeran señaló que el Partido Comunista tenía organizadores incansables y agrupaciones disciplinadas. Pero también se centró en la importancia de sus ideas programáticas.

*La influencia comunista también se derivó de la correspondencia de sus ideas con las aspiraciones de los trabajadores del automóvil y con los requisitos de la sindicalización. Las ideas del sindicalismo industrial, la unidad de todos los trabajadores del automóvil, la acción agresiva en la huelga y el control de los trabajadores rasos proporcionaban un modelo mucho más realista para la sindicalización que el sindicalismo artesanal de la AFL, que evitaba las huelgas, que dependía de la mediación gubernamental y del control desde arriba.*<sup>9</sup>

Combinaban ideas de lucha de clases con un plan general para hacer avanzar el movimiento obrero.

Del mismo modo, Farrell Dobbs, el organizador trotskista de la huelga de camioneros de Minneapolis de 1934, explica los pasos para poner la organización local de Teamsters de Minneapolis sobre una base de lucha de clases:

*Primero tuvieron que luchar por entrar en el Local 574, que tenía jurisdicción sobre los astilleros de carbón en los que trabajaban. A partir de ahí, se podían tomar medidas para convertir el sindicato en un*

---

<sup>7</sup> Foner, T.U.E.L. to the End of the Gompers Era, 131.

<sup>8</sup> Roger Keeran, The Communist Party and the Auto Workers' Unions (Bloomington: Indiana University Press, 1980), 13.

<sup>9</sup> Keeran, Communist Party and the Auto Workers' Unions, 118.

*instrumento capaz de servir a las necesidades de los trabajadores. Podrían lanzarse políticas basadas en una conciencia de clase revolucionaria. La militancia de las bases podría canalizarse hacia una lucha de confrontación con la patronal del transporte por carretera. Los cuadros del sindicato conservador que no superaran la prueba de la batalla empezarían a perder influencia sobre los afiliados.<sup>10</sup>*

Dobbs demuestra que la política del sindicalismo de lucha de clases se empleó sistemáticamente para entrar en batalla con la patronal y, en el proceso, transformó el sindicato. Este plan sistemático condujo al éxito de la huelga de camioneros, pero también sirvió para transformar el Minneapolis Central Labor Council y contribuir a la organización del transporte por carretera en el Medio Oeste.

Durante las décadas que precedieron a los años 30, grupos como la IWW, la Western Federation of Miners y otros impulsaron un programa de militancia obrera, sindicalismo industrial, unidad racial y huelga como el camino a seguir por los trabajadores. Además de que eran grandes organizadores, activistas y líderes de huelga, también proponían una visión de cómo enfrentarse al capital a gran escala.

Este elemento falta en gran parte de las propuestas sindicales actuales. A diferencia de los sindicalistas de lucha de clases de décadas pasadas, los sindicalistas progresistas de hoy plantean pocas exigencias a los sindicatos nacionales. A falta de un plan realista para hacer avanzar el movimiento obrero sobre la base de un enfoque de lucha de clases, nos quedamos con soluciones ineficaces.

- Podemos elegir a delegados más militantes, pero no podemos ofrecerles ninguna orientación sobre cómo actuar de forma diferente una vez en el poder.
- Podemos construir sindicatos u organizaciones alternativas, pero sin tácticas capaces de enfrentarse al capital acaban siendo marginales en la lucha de clases o entidades tipo ONG.

---

<sup>10</sup> Farrell Dobbs, *Teamster Power* (New York: Monad Press, 1973), 11.

- Podemos pasar de una moda a otra, como montar alternativas sindicales o lanzar campañas por el bien común, pero no habremos cuestionado las deficiencias fundamentales del sindicalismo moderno.
- Podemos perfeccionar las técnicas de organización, pero sin una política de lucha de clases no nos queda más que ser mejores organizadores o activistas más comprometidos.

En general, gran parte de las intervenciones actuales sobre el renacimiento sindical ven el problema como técnicas de organización o sobre formas organizativas en lugar de un enfoque fundamentalmente diferente de la lucha de clases. Esto está matando al movimiento sindical.

En los años setenta y ochenta, la mayoría de los grupos de izquierda presentaron planes concretos para luchar contra la creciente ofensiva antisindical. Una izquierda vibrante ofreció una alternativa al movimiento obrero basada en los principios de la lucha de clases. Los activistas sindicales impulsaron enérgicamente una línea contraria a las concesiones, se opusieron al modelo de relaciones laborales del "Team Concept" y a otros planes de cooperación obrero-patronal impuestos a los trabajadores del automóvil, lucharon contra la intervención militar estadounidense contra los gobiernos de izquierdas en el mundo y apoyaron los movimientos reformistas dentro de los sindicatos. Su enfoque era de oposición y se basaba explícitamente en la política de lucha de clases de izquierdas.

Con el tiempo, sin embargo, muchos de estos activistas se metieron la política en el bolsillo, abandonando el sindicalismo de lucha de clases en favor del *liberalismo laboral* y el acomodamiento en la burocracia. Esto se debió probablemente a varias razones. A principios de los 80, la mayoría de los grupos marxistas habían implosionado y muchos de sus miembros habían abandonado la teoría de la lucha de clases. Muchos de los ex-izquierdistas abordaron el movimiento obrero sobre una base muy práctica, dejando la teoría a los profesores de derecho y a los cuadros del *liberalismo laboral*. Por un lado, esto fue bueno porque rechazaron los excesos de sectarismo de los años setenta. Sin embargo, muchos abandonaron esencialmente el sindicalismo de lucha de clases, que es la única esperanza para la clase obrera.

En parte, esto puede atribuirse a la relativa debilidad de la izquierda anticapitalista durante este periodo. Con el declive de los grandes movimientos sociales de los años 60 y el auge de las ideas neoliberales, las ideas socialistas y de izquierdas quedaron marginadas en el conjunto de la sociedad, incluidos otros movimientos sociales. No es sorprendente que la izquierda del movimiento obrero reflejara la debilidad de la izquierda en general.

Además, el movimiento obrero de los años ochenta era ferozmente anticomunista. Las políticas de izquierdas o de lucha de clases fueron reprimidas sin piedad. Los sindicalistas de la lucha de clases eran perseguidos y tenían pocas oportunidades de expresar una postura política explícitamente socialista. Así que muchos aprendieron a guardarse su política y a adoptar marcos que encajaban mejor en el contexto existente. Pero con la creciente popularidad de y las ideas socialistas, ahora es el momento de desafiar las ideas neoliberales en nuestro movimiento.

Durante décadas hemos permitido que los profesores de derecho liberales y la multitud académica laboral dominaran el debate sobre la estrategia sindical. Con la creciente receptividad a las ideas socialistas entre los jóvenes y los activistas del liberalismo laboral, tenemos nuevas oportunidades para debatir las ideas de la lucha de clases. Es hora de que los sindicalistas de la lucha de clases tomen la iniciativa.

El punto de partida es darse cuenta de a qué nos enfrentamos. Por definición, los militantes sindicales son optimistas: ¿de qué otra forma se puede motivar a la gente? El problema es que, sin una estimación realista de las condiciones a las que nos enfrentamos, es difícil desarrollar una respuesta suficientemente radical. Pero el optimismo revolucionario por sí solo no basta. Faltan las críticas sistemáticas y fulminantes realizadas por las generaciones anteriores de sindicalistas de izquierdas.

Los elementos mínimos necesarios de un programa de lucha de clases hoy en día deben incluir un plan para organizar los sectores clave de la economía, establecer la solidaridad internacional y revivir las tácticas obreras militantes capaces de doblar el brazo del capital. Esta estrategia debe incluir tanto exigencias a los sindicatos y centrales obreras como iniciativas independientes de lucha de clases. Por supuesto, tener el programa perfecto de diez puntos no es suficiente, por lo que requiere organización concreta, luchas dentro de los sindicatos y actividad huelguística.

## ***Organizing de lucha de clases y la minoría militante***

Las personas que creen en el sindicalismo de lucha de clases son pocas en comparación con todo el movimiento obrero. Debemos ser capaces de ampliar nuestro alcance dentro de un sindicato, de una ciudad y del movimiento obrero

en su conjunto. Uno puede tener grandes ideas, pero, sin una forma de ponerlas en práctica, no serán más que ideas.

Muchos en el movimiento obrero actual consideran que la minoría militante, que se desarrolló el siglo pasado como forma de hacer frente a los débiles e ineficaces sindicatos artesanales de la AFL, es clave para el resurgimiento del movimiento obrero. Micah Uetrict y Barry Eidlin, en una revisión exhaustiva de la estrategia de los sindicatos militantes, observan que "este grupo fue clave no sólo para liderar los levantamientos, sino para consolidar sus logros. El movimiento obrero actual carece en gran medida de esta minoría militante. Sostenemos que reconstruirla es fundamental para el renacimiento del movimiento"<sup>11</sup>. En una línea similar, Charlie Post señala que "sin una capa de trabajadores con una visión y una estrategia sobre cómo organizarse, luchar y ganar, los "funcionarios sindicales" han sido libres de seguir su enfoque casi suicida "<sup>12</sup>.

Como método de organización, el concepto de minoría militante es bastante sencillo. Los organizadores y activistas saben que normalmente hay un núcleo de personas que son las que más desean el cambio en un lugar de trabajo y en una comunidad. Un buen organizador reúne a esas personas y se enfrenta al enemigo, ya sea el jefe o un rentista, y al hacerlo atrae sistemáticamente a más y más personas a la lucha.

Ahora, para ser claros, el punto clave de la estrategia de la minoría militante, como se ha discutido anteriormente, es poner al movimiento obrero sobre una base de lucha de clases. No es sólo una técnica de organización. Es fundamentalmente una estrategia de oposición orientada a transformar el movimiento obrero.

La estrategia de la minoría militante, desarrollada originalmente por los sindicalistas franceses como forma de transformar sus sindicatos conservadores, fue importada a Estados Unidos por William Z. Foster. Foster, que más tarde se afilió al Partido Comunista, se convenció de que una debilidad clave del movimiento obrero estadounidense era la política de crear sindicatos puros o de izquierdas aislados de la principal federación obrera, la American Federation of Labor. Foster, tras afiliarse al Partido Comunista a principios de la década de 1920, ayudó a crear la TUEL como vehículo para situar al movimiento estadounidense sobre una base de lucha de clases.

---

<sup>11</sup> Uetrict and Eidlin, "US Union Revitalization," 37.

<sup>12</sup> Charlie Post, "The Forgotten Militants," Jacobin, August 8, 2016, [www.jacobinmag.com/2016/08/the-forgotten-militants](http://www.jacobinmag.com/2016/08/the-forgotten-militants).

El historiador laboral Philip Foner detalla los pasos que TUEL trazó: "El primer impulso debía tener lugar con el propósito de establecer grupos educativos locales de militantes en cada gremio y en todas las ciudades y pueblos importantes. Una vez establecidos, estos grupos locales realizarían, además de sus otras actividades, el trabajo vital de llevar a cabo los esfuerzos para organizar a los militantes en los respectivos sectores."<sup>13</sup>

A continuación, los activistas de TUEL se organizarían en un sector como el ferroviario y trabajarían por la fusión.

La TUEL sufrió una identificación demasiado estrecha con el Partido Comunista y fue reprimida sin piedad por los burócratas de la AFL. No obstante, este grupo relativamente pequeño fue capaz de entablar una lucha significativa durante un periodo en el que prevalecían la confusión y el repliegue. En la década de 1930, con la clase obrera en movimiento, la estrategia resultó muy eficaz.

Los IWW tenían una visión completamente diferente de la colaboración con la AFL, de la que hablaremos más adelante. Sin embargo, la IWW compartía un punto de vista más amplio de un movimiento obrero militante basado en un enfoque explícito de lucha de clases.

En la década de 1970, los grupos de izquierda se inspiraron en la estrategia de las minorías militantes y crearon grupos que hacían hincapié en impulsar las luchas sobre cuestiones relacionadas con los talleres o las negociaciones contractuales. Uno de los grupos, el Sindicato Revolucionario [RU]

*dirigía a sus miembros para que consiguieran trabajo en fábricas [u hospitales, oficinas de correos y otros entornos no industriales con un gran número de trabajadores]. En una docena de ciudades, los cuadros del RU lanzaron periódicos locales antiimperialistas dirigidos a los trabajadores -The Milwaukee Worker, The People's Voice en Detroit, etc.- y, por lo general, pudo establecer pequeñas "organizaciones obreras intermedias" en torno a estas publicaciones.<sup>14</sup>*

Reunir a grupos de trabajadores de base, desarrollar un programa a través de la comunicación y luchar por los problemas son claves para la minoría militante.

---

<sup>13</sup> Foner, T.U.E.L. to the End of the Gompers Era, 124.

<sup>14</sup> Elbaum, Revolution in the Air, 100.

Al hablar de la minoría militante, William Z. Foster dejó claro que veía a este grupo no sólo como organizadores, sino como luchadores de clase. Según Foster

*El destino de toda organización obrera en cada país depende principalmente de las actividades de una ínfima minoría de militantes clarividentes y entusiastas diseminados entre las grandes masas organizadas de trabajadores aletargados. Estos espíritus vivos son la cabeza natural de la clase obrera, la fuerza motriz del movimiento obrero. Son los únicos que comprenden realmente lo que significa la lucha obrera y que tienen planes prácticos para su consecución. Tocados por el fuego divino de la revuelta proletaria, son los que proporcionan inspiración y guía a las masas a tientas. Ellos son los que piensan, trabajan y luchan en la lucha obrera. Corren los peligros de la muerte y de las cárceles capitalistas. No sólo son los portadores de la carga del movimiento obrero, sino también su cerebro, su corazón y su alma.<sup>15</sup>*

Para desentrañarlo, Foster se centra en los militantes que son la inspiración y que comprenden el plan de lucha contra la patronal. Son el alma de la lucha, dispuestos a arriesgarse a ir a la cárcel. Son los luchadores de clase.

Quienes han participado en luchas saben a qué me refiero. En el proceso de lucha surgen nuevos líderes. Durante las huelgas, los comités de huelga se componen a menudo de gente nueva que forma la minoría militante. Algunos hablan de la minoría militante como si ya existiera en el lugar de trabajo. Pero es algo que se construye a través de la lucha.

Ahora bien, hasta cierto punto, hay algunos trabajadores que son más militantes por experiencia, aprendizaje o casualidad. Pero, como señala Rick Fantasia en *Cultures of Solidarity*, la solidaridad se crea en un proceso<sup>16</sup>. De hecho, quién constituye la minoría militante puede muy bien depender de cuál sea el tema o la lucha. Para los grupos que sitúan las cuestiones de género o la opresión racial en el centro de la lucha en el lugar de trabajo, la minoría militante puede tener una apariencia diferente a la de alguien centrado en la reforma de los sindicatos. En general, la minoría militante es el sector de un centro de trabajo, un sindicato o el movimiento obrero en general que quiere luchar. Esta

---

<sup>15</sup> William Z. Foster, "The Principles and Program of the Trade Union Educational League," *Labor Herald* 1, no. 1 (March 1922): 5, available at [www.marxists.org/history/usa/pubs/laborherald/v1n01-mar-1922-color.pdf](http://www.marxists.org/history/usa/pubs/laborherald/v1n01-mar-1922-color.pdf).

<sup>16</sup> Rick Fantasia, *Cultures of Solidarity: Consciousness, Action, and Contemporary American Workers* (Berkeley: University of California Press, 1989).

concepción de la organización es bastante diferente de las versiones populares actuales.

### ***Organizing de liberalismo laboral***

Los activistas sindicales actuales dedican mucho tiempo y energía a cómo organizar a los trabajadores. En el centro de la organización están las técnicas empleadas por organizadores cualificados, con mucho énfasis en técnicas y habilidades como el mapeo del lugar de trabajo y las pruebas de estructura (*structure tests*), en las que se juzga a los trabajadores para saber si los organizadores creen que están preparados para la huelga. En este marco, los activistas de clase media tienen la tarea de organizar a toda la clase trabajadora. Aunque la gente puede discrepar sobre cómo hacer este trabajo, rara vez se cuestiona el marco subyacente.

Ahora bien, las habilidades organizativas importan, pero el sindicalismo de izquierdas no trata fundamentalmente de habilidades; trata de poner el sindicalismo sobre una base de lucha de clases. Tenemos industrias enteras sin organizar, no tenemos suficientes recursos, hay leyes laborales que impiden estrategias sindicales exitosas y hay casi cero empuje para la militancia requerida. Unas mejores técnicas de organización no pueden resolver nada de esto. No quiero ser demasiado duro con los activistas sindicales de hoy en día, pero quizá se necesitaría menos organización si realmente tuviéramos estrategias que tuvieran sentido para los trabajadores.

Las generaciones anteriores de militantes desempeñaban más bien un papel ideológico en el lugar de trabajo y en el sindicato. No es que no fueran organizadores, pero consideraban que su papel consistía en enfrentarse a la dirección y a los burócratas sindicales que no estaban dispuestos a luchar contra la patronal. Para mí, esto no ha sido tanto una cuestión de organización cualificada como de adoptar una línea dura con la dirección y presionar dentro de los sindicatos para que luchen. El papel de los sindicalistas de lucha de clases es ayudar a llevar a la clase obrera a la batalla, promover la lucha de clases.

Pero los activistas del liberalismo laboral se ven a sí mismos como los organizadores indispensables del centro de trabajo. El conocimiento, por supuesto, es poder y, cuando eres tú quien sabe cómo organizar, tienes el poder. Por encima de todo, los activistas del liberalismo laboral son los expertos. Son los

maestros de las campañas de organización y de los sistemas de calificación de los trabajadores para que apoyen al sindicato durante las campañas de organización. Muchos izquierdistas se concentran en los departamentos de organización de los sindicatos [e investigación, educación y asuntos políticos]. Diseñan elaboradas estrategias de relaciones públicas con su experiencia en comunicación como eje central, en lugar de construir poder de clase real en el centro de trabajo.

Los sindicalistas de la lucha de clases, por el contrario, establecen un polo práctico e ideológico diferente dentro de un lugar de trabajo o de un sindicato local. Mientras que los activistas del liberalismo laboral se ven a sí mismos como los organizadores, los sindicalistas de lucha de clases se ven a sí mismos más como peces en el océano. Los sindicalistas de lucha de clases buscan integrarse en la clase trabajadora y contribuir a impulsar la acción. Los sindicalistas de la lucha de clases son agitadores, opositores y estrategas. Como señala William Z. Foster de la minoría militante, es "la pequeña levadura que fermenta toda la masa."<sup>17</sup> Para los que no hacen pan, entre quienes me incluyo, eso significa el ingrediente que ayuda a activar a los demás. Los activistas del liberalismo laboral, por el contrario, se ven a sí mismos como los cocineros.

Los sindicalistas de la lucha de clases creen en la capacidad de los trabajadores para organizarse. Pensemos en los grandes levantamientos de los últimos años: la revuelta de Wisconsin, la revuelta de los profesores de los estados rojos, el movimiento *Occupy*. La gente es bastante creativa a la hora de organizarse si se le da el espacio necesario. Los sindicalistas de la lucha de clases tratan de crear ese espacio para los trabajadores, mientras que los activistas del liberalismo laboral tratan de llenarlo.

## **Preguntas clave para los sindicalistas de lucha de clases**

Los sindicalistas de la lucha de clases no estamos de acuerdo en todas las cuestiones. No estamos de acuerdo en cuánto hay que centrarse en la reforma de los sindicatos existentes frente a la creación de otros nuevos, cuánto esfuerzo hay que dedicar a la elección de nuevos dirigentes, el papel de la política electoral y una amplia variedad de cuestiones grandes y pequeñas.

Los defensores del enfoque sindical de lucha de clases proceden de distintas tendencias políticas. Nadie tiene todas las respuestas y es importante

---

<sup>17</sup> William Z. Foster, *Labor Herald Library*, bk. 4, *The Bankruptcy of the American Labor Movement* (Chicago: Trade Union Educational League, 1922), 24, available at [www.marxists.org/history/usa/pubs/tuel/04-The%20Bunkruptcy%20of%20American%20Labor.pdf](http://www.marxists.org/history/usa/pubs/tuel/04-The%20Bunkruptcy%20of%20American%20Labor.pdf)

que la gente mantenga la mente abierta. Uno de los errores que cometieron los activistas sindicales de izquierdas en los años 70 fue pensar que conocían todas las respuestas, adoptar un comportamiento sectario y negarse a trabajar con otros grupos. En realidad, se trataba de una forma de intelectualismo elitista importada al movimiento obrero que supuso un gran retroceso para nuestro movimiento.

Una de las preocupaciones al escribir un libro sobre el sindicalismo de lucha de clases es la extrema, extrema izquierda [los llamamos ultraizquierdistas] que adoran sermonear a los trabajadores y creen conocer todas las respuestas. La mayoría de ellos nunca han organizado una huelga o negociado un convenio, pero creen que tienen la posición correcta en todo. Les encanta la idea del sindicalismo de lucha de clases, pero son un obstáculo para hacerlo realidad.

Al escribir este libro leí muchos panfletos publicados por los activistas radicales universitarios y antibelicistas que entraron en el movimiento obrero en los años setenta. Muchos de ellos me dieron escalofríos. Llenos de jerga izquierdista, atacando a otros grupos, santurrones y sectarios, eran lo contrario de intentar integrarse en la clase obrera y construir un movimiento socialista. Muchos de ellos sólo llevaban uno o dos años en la clase obrera, pero no tenían ningún problema en dar lecciones a sindicalistas de toda la vida.

Aunque muchos hicieron un buen trabajo y tenían un enfoque de lucha de clases, retrasaron el trabajo de la izquierda obrera durante décadas. Muchos de los exizquierdistas que permanecieron activos en el movimiento obrero en la década de 1980 y más allá retrocedieron ante sus excesos juveniles de la década de 1970. Sin embargo, al hacerlo, muchos corrigieron en exceso y abandonaron esencialmente el sindicalismo de lucha de clases. Para ser claros, el planteamiento general de intentar construir un sindicalismo de lucha de clases era correcto, pero la actitud sabelotodo y la desconexión con la realidad de ciertos grupos era un problema. Era una forma de intelectualismo de clase media más que un intento de encajar en un movimiento obrero.

El objetivo es difundir las ideas de la lucha de clases por todo el movimiento obrero, no aislarnos como los únicos sindicalistas verdaderos. Incluso hoy en día, algunos izquierdistas creen que ser la minoría militante significa repartir panfletos o, aún más fácil, ir a Facebook para denunciar a los dirigentes sindicales como unos vendidos y a todos los líderes sindicales como unos burócratas. Para ellos, cada convenio es un asco y cada huelga una gran derrota. Sólo existen en el mundo de las ideas y, como tales, siempre pueden tener razón.

Cuando un sindicato lleva a cabo una huelga militante, estos izquierdistas de sillón critican invariablemente el acuerdo. Todos los acuerdos incluyen compromisos, incluso las huelgas. Por esa razón, los acuerdos de huelga no pueden juzgarse simplemente por sus términos, sino por el proceso utilizado para llegar a ellos. ¿Hemos luchado por todo lo que se podía ganar? ¿Hemos puesto a prueba a la dirección? ¿Ganamos todo lo que se podía ganar en el transcurso de la lucha? A muchos mariscales de campo que nunca han participado en luchas obreras reales les gusta desarmar los acuerdos de fin de huelga. La sindicalista revolucionaria de toda la vida Elizabeth Gurley Flynn, que en su juventud era conocida como la chica rebelde de la IWW, señaló: "¿Qué es una victoria obrera? Yo sostengo que tiene dos vertientes. Los trabajadores deben obtener ventajas económicas, pero también deben ganar espíritu revolucionario, para lograr una victoria completa. Para los trabajadores ganar unos céntimos más al día, unos minutos menos al día, y volver al trabajo con la misma psicología, la misma actitud hacia la sociedad es haber conseguido una ganancia temporal y no una victoria duradera."<sup>18</sup>

Para Flynn, lo que importa es el efecto en la conciencia de los trabajadores. Pero, para los sabihondos, una victoria laboral es lo que ellos deciden desde la comodidad de sus pantallas de ordenador.

Otro peligro es creer que tu pequeño grupo tiene todas las respuestas y negarte a trabajar con otros grupos. Como señala Max Elbaum sobre los grupos de la década de 1970 que utilizaban el enfoque de la minoría militante: "Los organizadores hábiles que utilizaban este enfoque a menudo podían atraer en torno a sí a un pequeño núcleo de trabajadores de tendencia izquierdista. Pero no fomentaba la formación de alianzas con líderes reformistas no comunistas (ni siquiera con cuadros de otros grupos comunistas), ni daba mucha prioridad al trabajo paciente con trabajadores rasos que no fueran ya radicales"<sup>19</sup>.

Los que utilizan este concepto tienen una respuesta fácil a quién es la minoría militante: son ellos.

El problema de este enfoque es que la minoría militante se convirtió en poco más que una extensión de los grupos de izquierdas. Como escribe Elbaum, "aun así, la tendencia dominante a principios de los 70 consideraba que la clave para construir 'sindicatos de lucha de clases' era desarrollar grupos de oposición en los que los cuadros comunistas determinaran en gran medida el programa del

---

<sup>18</sup> Elizabeth Gurley Flynn, "The Truth about the Paterson Strike," speech at the New York Civic Club Forum, January 31, 1914, quoted in Ralph Darlington, *Radical Unionism: the Rise and Fall of Revolutionary Syndicalism* (Chicago: Haymarket Books, 2013), 118.

<sup>19</sup> Elbaum, *Revolution in the Air*, 133.

grupo y tuvieran una influencia organizativa dominante"<sup>20</sup>. Esto no quiere decir que no construyamos grupos de izquierda; de hecho, hacemos muy poco de eso. Pero al hacerlo, necesitamos un enfoque de “gran casa” junto con un poco de humildad. Si crees en el sindicalismo de lucha de clases, trabajas con la gente allí donde está y ayudas a que la lucha avance.

En parte, esto significa que los sindicalistas de la lucha de clases no tienen por qué estar de acuerdo en todos los puntos. De hecho, existen diferencias significativas entre los sindicalistas de la lucha de clases en cuestiones clave. Eso está bien. A continuación, discutiremos algunas de estas cuestiones que suelen suscitar debates entre los sindicalistas de la lucha de clases.

## **Conseguir mejores líderes**

Una de las cuestiones a las que se han enfrentado los sindicalistas de la lucha de clases es cuánto esfuerzo dedicar a las tareas de reformar sindicatos existentes. Según esta fórmula, los activistas reúnen a un grupo de trabajadores, crean un grupo de reforma, critican a la dirección del sindicato y, finalmente, presentan una lista de candidatos. Muchos sindicatos están dirigidos por dirigentes perezosos e incompetentes que carecen de un plan o visión para transformar los sindicatos.

Incluso en su estado debilitado, el movimiento obrero incluye a millones de trabajadores, y los sindicatos locales y nacionales tienen recursos que podrían utilizarse para enfrentarse a los empresarios. Tener el control de los recursos del sindicato daría la plataforma para aplicar políticas de lucha de clases. Por estas razones, conseguir nuevos dirigentes es un paso necesario para hacer avanzar la lucha.

Pero, aunque es necesaria una nueva dirección sindical, por sí misma no pondrá a los sindicatos sobre una base de lucha de clases. En ausencia de un programa y un movimiento de lucha de clases, los nuevos dirigentes elegidos se enfrentan exactamente a los mismos problemas que aquellos a los que sustituyen. La elección de nuevos dirigentes no resuelve los problemas estructurales de la división entre los cuadros sindicales o los liberados cuya existencia diaria difiere de la de los trabajadores de primera línea, la presión constante para llegar a

---

<sup>20</sup> Elbaum, *Revolution in the Air*, 133.

acuerdos inherente al sistema burocratizado de relaciones laborales y la debilidad fundamental de los sindicatos actuales.

Hay innumerables ejemplos de reformadores que llegan a un cargo y, con el tiempo, se parecen mucho a los burócratas a los que pretendían sustituir. Como se quejaba un dirigente sindicalista en los años 20: "Cada vez que conseguíamos que uno de nuestros propios camaradas se convirtiera en funcionario del sindicato, resultaba que entonces, en lugar de producirse un cambio de táctica, los sindicatos corrompían también a nuestros propios camaradas"<sup>21</sup>. Sin un plan transformador para enfrentarse al capital a mayor escala, los sindicatos están estancados, enfrentados a las mismas exigencias de concesiones y poder patronal que aquellos a los que sustituyeron.

Uno de los grandes movimientos reformistas de los años 70 fue el de Miners for Democracy, que pretendía restaurar el sindicato United Mine Workers of America (UMWA) como sindicato combativo. Después de que Jock Yablonski, disidente de los mineros, fuera asesinado en su cama por matones contratados por el presidente del UMWA, Tony Boyle, un amplio movimiento de reforma consiguió que se eligiera al reformador Arnold Miller. Sin embargo, en pocos años, Miller fue criticado por sus modales dictatoriales y por conducir un Cadillac proporcionado por el sindicato<sup>22</sup>.

Aunque la reforma sindical suene radical, en realidad es un planteamiento bastante conservador puesto que, en esencia, está diciendo que el problema son sólo los malos líderes. Decir que el problema son los malos dirigentes minimiza el desafío. Por esa razón, la reforma sindical debe ir acompañada de otros elementos del sindicalismo de lucha de clases, sobre todo un plan para situar a los sindicatos sobre una base de lucha de clases.

Un método consolidado es presentar un programa de lucha de clases, organizar a los trabajadores en torno a los problemas y llevar a los trabajadores al conflicto con el patrón. Kim Moody, en su artículo "The Rank and File Strategy", explica cómo utilizó esta estrategia la dirección trotskista de la huelga de camioneros de 1934. Moody cita a Farrell Dobbs, veterano de la huelga de 1934, explicando: "Así, la táctica indicada era apuntar el fuego de los trabajadores directamente a los empresarios y pillar a los burócratas sindicales en el medio"<sup>23</sup>.

---

<sup>21</sup> Second Congress of the Communist International: Minutes of the Proceedings, vol. 2 (London: New Park Publications, 1977), 167.

<sup>22</sup> Bart Barnes, "Arnold Miller, Once Reform President of UMW, Dies at 62," Washington Post, July 13, 1985, [www.washingtonpost.com/archive/local/1985/07/13/arnold-milleronce-reform-president-of-umw-dies-at-62/4ec87982-96e4-4ee6-8158-2d79ebfc36dd](http://www.washingtonpost.com/archive/local/1985/07/13/arnold-milleronce-reform-president-of-umw-dies-at-62/4ec87982-96e4-4ee6-8158-2d79ebfc36dd).

<sup>23</sup> Kim Moody, "The Rank and File Strategy," Jacobin, August 9, 2018, [www.jacobinmag.com/2018/08/unions-socialists-rank-and-filestrategy-kim-moody](http://www.jacobinmag.com/2018/08/unions-socialists-rank-and-filestrategy-kim-moody).

Luchar contra el patrón le plantea al empresario exigencias que acaban aislando y exponiendo a los dirigentes sindicales que no quieren luchar. Los dirigentes sindicales se ven atrapados en el fuego cruzado entre las exigencias de los trabajadores y su propio deseo, en tanto que dirigentes, de cooperar con los empresarios.

Como resume Steve Early, "Los movimientos de base con más éxito de los largos años 70 [y posteriores] se arraigaron en el lugar de trabajo e intentaron unir a los miembros en campañas contractuales y luchas cotidianas contra el jefe, al tiempo que intentaban hacerse con el control de las estructuras sindicales para que éstas pudieran facilitar en lugar de impedir las luchas de los trabajadores rasos"<sup>24</sup>. Un ejemplo de este planteamiento es la batalla de décadas de los Teamsters for a Democratic Union (TDU). Durante décadas TDU ha desempeñado un papel importante en la ratificación de los acuerdos, publicando boletines sobre los mismos e interviniendo en las principales negociaciones nacionales. La estrategia les permite ampliar su alcance y, de hecho, ganar más influencia dentro del sindicato.

Este enfoque tiene muchas ventajas. En primer lugar, se centra en la construcción de luchas a nivel de las bases. En segundo lugar, proporciona una directriz para relacionarse con los responsables sindicales, que consiste en trabajar con quienes van a trabajar contigo. En tercer lugar, desenmascara a los traidores de clase, lo que eventualmente conduce a un cambio en la dirección. Por último, construye un sindicato de lucha de clases desde la base. En lugar de limitarse a hablar de asuntos internos del sindicato que a muchos trabajadores pueden no importarles, acaban desempeñando un papel importante a la hora de explicar, y a menudo oponerse, al tipo de acuerdos, convenios y negociaciones que suelen preocupar a los trabajadores.

Un ejemplo clásico de este enfoque es el surgimiento del Chicago Teachers Union. Un núcleo de activistas se reunió y formó el *Caucus of Rank and File Educators*. Se convirtieron en la minoría militante de su localidad, uniéndose a grupos comunitarios y participando en luchas contra el cierre de escuelas.

Basándose en la acción, reunieron a un grupo de profesores que querían luchar y arrasaron en las elecciones del Chicago Teachers Union. El resto es historia: su huelga de 2012 sirvió de inspiración para una oleada de activismo y

---

<sup>24</sup> Steve Early, "The Enduring Legacy and Contemporary Relevance of Labor Insurgency in the 1970s," in *Rebel Rank and File: Labor Militancy and Revolt from Below in the Long 1970s*, eds.

huelgas de profesores que continúa hasta hoy. Esta exitosa huelga impulsó otras huelgas, pero lo que es aún más importante, sirvió de base para crear una minoría militante entre los activistas docentes a escala nacional. Esto ayudó a espolear a otros a la acción, dando lugar a una agrupación organizada dentro del sindicato de profesores, que ha desembocado en una oleada de huelgas. Según algunas estimaciones, más del 5% de los docentes hicieron huelga solo en el primer semestre de 2018<sup>25</sup>.

Esta oleada transformó el sindicalismo docente de una manera que las meras reformas electorales no habrían podido lograr. Señaló el camino a seguir con un programa basado en la militancia, las amplias reivindicaciones educativas y la actividad huelguística. Los profesores se unieron en un movimiento nacional que ha compartido experiencias para crear una nueva forma de sindicalismo docente con un programa de lucha contra la privatización, exigencia de financiación, actividad huelguística, amplias reivindicaciones sociales y negociación abierta y participativa.

## **Crear nuevas organizaciones frente a transformar los sindicatos existentes**

La mayoría de los sindicatos son burocráticos, tímidos e incluso corruptos. Esto ha llevado a algunos a argumentar que los sindicalistas de la lucha de clases no deberían trabajar en el movimiento obrero preexistente, sino intentar crear nuevos sindicatos más puros o más de izquierda. Mientras que hace una generación formar sindicatos alternativos exigía una ruptura limpia con la AFL-CIO, que era hostil a lo que consideraba sindicalismo dual [es decir, intentos de crear sindicatos u organizaciones no sancionados oficialmente por la federación sindical], hoy la AFL-CIO no sólo tolera los sindicatos y organizaciones independientes, sino que fomenta su formación. Pero la cuestión de fondo sigue siendo la misma: ¿deben los sindicalistas de la lucha de clases intentar reformar el movimiento obrero existente o construir uno nuevo?

A principios del siglo XX, ante la negativa de la AFL a organizar a las masas de trabajadores industriales, los trabajadores no cualificados querían luchar, pero no podían hacerlo a través de los excluyentes sindicatos locales de la AFL. Algunas de las grandes huelgas de la historia del trabajo surgieron de este estallido, con la IWW proporcionando un importante liderazgo. Mucho después de que la IWW desapareciera, su influencia se mantuvo en las luchas de la década

---

<sup>25</sup> Jasmine Kerrissey, "Teacher Strike Wave: By the Numbers," Labor Notes, October 4, 2018, <https://labornotes.org/blogs/2018/10/teacherstrike-wave-numbers>.

de 1930. Un balance completo de la IWW queda fuera del alcance de este libro, aunque es uno de los grandes ejemplos del enfoque de la lucha de clases en la historia laboral de Estados Unidos.

William Z. Foster, que fue uno de los primeros miembros de la IWW, sostenía que los sindicatos debían actuar desde dentro para hacerse con el control de la AFL. Basando su estrategia en los sindicalistas franceses, Foster argumentaba que, si los izquierdistas abandonaban las principales federaciones sindicales, no hacían más que reforzar a los conservadores dentro de ellas y dejaban el movimiento obrero en manos reaccionarias. Foster afirmaba que la debilidad del movimiento obrero en Estados Unidos se debía a la estrategia del sindicalismo dual.

Big Bill Haywood, una figura destacada de la IWW procedente de las minas del oeste, se burló del argumento de Foster de que la AFL podía reformarse:

*En los sindicatos nos llaman al horado;  
a formar un fruto de un corazón marchitado;  
hastados hasta que se acabe el horario;  
se habrá horado, sí, pero nada más logrado.<sup>26</sup>*

*[Within craft unions we are told to bore;  
To form an apple from a rotten core;  
Yet boring till we find ourselves outside;  
We will have built a hole—but nothing more.]<sup>27</sup>*

Para Haywood y otros de su época, la AFL era irreformable. Este punto de vista fue la opinión popular entre el ala izquierda del movimiento obrero, incluidos los activistas de la IWW, hasta principios de la década de 1920, cuando la mayoría de los sindicalistas de la lucha de clases se orientaron hacia la construcción de la lucha dentro de los reaccionarios sindicatos de la AFL.

Desde luego, no necesitamos resolver aquí debates históricos. En general, cualquier planteamiento tiene sus pros y sus contras. Uno de los aspectos positivos de crear nuevas organizaciones es que algunos sindicatos están tan estrechamente controlados y son tan burocráticos que es difícil ver cómo pueden

---

<sup>26</sup> [N. de la ed.] Traducción propia del original, con la ayuda inestimable de alguien mucho más versada en poesía que la editora.

<sup>27</sup> Dubofsky, “Big Bill” Haywood, 62.

cambiar. En el contexto actual, aislados de la corriente principal del movimiento obrero, es improbable que los sindicatos puedan desplegar el tipo de militancia necesaria para reactivar el movimiento obrero.

Pero, dicho esto, los militantes obreros deberían pensárselo mucho antes de abandonar el movimiento obrero existente en favor de sindicatos u organizaciones puramente de izquierdas. Los sindicatos tienen recursos y capacidad para organizarse a gran escala. Históricamente, los sindicatos de izquierdas aislados del movimiento obrero han estado más expuestos a la represión gubernamental. El Partido Comunista participó en mejores huelgas de trabajadores textiles en Passaic, Nueva Jersey, en 1927 y en Gastonia, Carolina del Norte, en 1929. Las huelgas fueron duramente reprimidas y la dirección de la huelga atacada. La AFL no ofreció ningún apoyo y socavó activamente las huelgas. Y si los sindicatos de izquierda no organizan realmente a los trabajadores, pueden acabar siendo más sectas de propaganda que verdaderos sindicatos.

En última instancia, la pregunta siempre debe ser: ¿dónde están los trabajadores en movimiento o dónde pueden estar en movimiento? Si los trabajadores acuden en masa a sindicatos conservadores, los que permanecen en sindicatos puramente de izquierdas pueden acabar aislándose de la lucha obrera y abandonando a los trabajadores en manos de dirigentes conservadores que no están dispuestos a luchar contra la patronal. En su estudio sobre el auge de la International Longshore and Warehouse Union [ILWU], Howard Kimeldorf señala que el dirigente de izquierdas Harry Bridges y la izquierda tuvieron que enfrentarse al Partido Comunista nacional, que en aquel momento quería que seguir operando un sindicato dual. Los activistas se resistieron la directriz, e incluso tiraron por la ventana a un funcionario del partido que fue a imponerla. Trabajando dentro del decrepito sindicato local de la AFL, Bridges y sus compañeros militantes fueron capaces de llevar a cabo la huelga general de Seattle y pasar a fundar el ILWU, que aún hoy es uno de nuestros mejores sindicatos<sup>28</sup>.

Hoy en día, es probable que necesitemos un enfoque múltiple. Quienes afirman que los militantes sólo deben trabajar en los sindicatos existentes se están encerrando en un movimiento obrero débil y en declive, en el que las oportunidades de militancia pueden ser limitadas. Sin embargo, los centros de trabajadores y muchos sindicatos alternativos o independientes carecen de los recursos y la afiliación del movimiento obrero existente. La tarea ha de consistir

---

<sup>28</sup> Howard Kimeldorf, *Reds or Rackets? The Making of Radical and Conservative Unions on the Waterfront* (Oakland: University of California Press, 1992), 87.

en aunar la influencia del movimiento obrero existente junto con la independencia del sindicalismo alternativo.

## Centros de trabajadores

Cualquier debate actual sobre el sindicalismo alternativo debe tener en cuenta los pros y los contras del movimiento de los centros de trabajadores. En la actualidad hay más de cien centros de trabajadores en todo el país, con más de decenas de millones de dólares de financiación cada año. Aunque son una fracción del tamaño del movimiento obrero, su influencia en la estrategia sindical es enorme. Al igual que criticamos a los sindicatos basándonos en la lógica de la lucha de clases, los centros de trabajadores requieren un análisis similar.

Cualquier análisis de los centros de trabajadores debe empezar por la financiación. Los centros de trabajadores no están financiados por los trabajadores, sino en gran parte por fundaciones creadas por multimillonarios. La Cámara de Comercio de EE.UU. estima que las fundaciones multimillonarias donaron más de cien millones de dólares durante un período de tres años [2013-2016] a los centros de trabajadores, lo que llevó a la cámara a concluir que el movimiento de los centros de trabajadores era "menos un fenómeno autónomo y autogenerado que una criatura de las fundaciones progresistas que lo alentaron y apoyaron"<sup>29</sup>. Un estudio independiente realizado por profesores de derecho estima que las principales fuentes de financiación de los centros de trabajadores son "externas a la organización (subvenciones de fundaciones, subvenciones gubernamentales y donaciones individuales) en lugar de flujos de financiación generados internamente, tales como cuotas de afiliación"<sup>30</sup>. Los autores estiman que los centros de trabajadores obtienen sólo el 1,8 por ciento de su financiación de las cuotas de los afiliados.

Seamos claros. Un movimiento militante y dirigido por los trabajadores debe ser financiado por los trabajadores. Como decía un libro escrito por un

---

<sup>29</sup> Jarol B. Manheim, "The Emerging Role of Worker Centers in Union Organizing: An Update and Supplement," US Chamber of Commerce (2017), [www.uschamber.com/sites/default/files/uscc\\_wfi\\_workercenterreport\\_2017.pdf](http://www.uschamber.com/sites/default/files/uscc_wfi_workercenterreport_2017.pdf)

<sup>30</sup> Leslie C. Gates et al., "Sizing Up Worker Center Income (2008–2014): A Study of Revenue Size, Stability, and Streams," in *No One Size Fits All: Worker Organization, Policy, and Movement in a New Economic Age*, eds. Janice Fine et al. (Champaign, IL: Labor and Employment Relations Association, 2018), 39–65, electronic version.

colectivo activista de base, "La revolución no será financiada"<sup>31</sup>. Existe una larga historia de fundaciones que utilizan su dinero para dirigir movimientos sociales. Uno de los puntos clave de utilizar los centros de trabajadores frente a los sindicatos existentes debería ser promover la militancia fuera de las estrechas camisas de fuerza de la legislación laboral. Las fundaciones financiadas por la clase multimillonaria sencillamente no permitirán que eso ocurra.

El movimiento sindical es una forma orgánica de organización de los trabajadores que se ha desarrollado repetidamente en países de todo el mundo desde el surgimiento del capitalismo. Proviene de los trabajadores y de la clase obrera. El movimiento de los centros de trabajadores es diferente en el sentido de que se origina en gran medida fuera de la clase obrera y no es autosuficiente. Por esa razón, nunca podrá sustituir al movimiento obrero.

A pesar de todos nuestros problemas, nuestro movimiento sindical se basa en el autogobierno de los trabajadores. Incluso el sindicato más corrupto debe celebrar elecciones, aunque la balanza se incline hacia los que ya controlan el sindicato. Los centros de trabajadores no tienen que rendir cuentas. Estructuralmente se establecen como organizaciones sin ánimo de lucro, y el control legal de la organización no reside en una organización elegida por los trabajadores, sino en un consejo de administración que se selecciona a sí mismo. Según un análisis,

A diferencia de los sindicatos las organizaciones sin ánimo de lucro que se organizan como organizaciones de afiliados no tienen que conceder a sus miembros el derecho a elegir a los dirigentes o a participar en las reuniones de la organización, salvo en la medida en que la organización haya adoptado estatutos que concedan tales derechos.... La legislación por la que se rigen otras organizaciones de afiliación de beneficio mutuo (asociaciones profesionales, ligas deportivas, asociaciones de vecinos y de condominios, etc.) varía de un estado a otro y tiene mucho menos que decir sobre los derechos de los miembros de en la organización que la LMRDA y la National Labor Relations Act [NLRA].<sup>32</sup>

Los sindicatos tienen procedimientos muy elaborados para decidir si hacen huelga o autorizan piquetes. Al fin y al cabo, los miembros del sindicato pierden salario o arriesgan puestos de trabajo con las acciones de huelga. Pero a algunos

---

<sup>31</sup> Incite! Women of Color against Violence, ed., *The Revolution Will Not Be Funded: Beyond the Non-Profit Industrial Complex; With a New Preface and Foreword* (Durham, NC: Duke University Press, 2017).

<sup>32</sup> Catherine L. Fisk, "Workplace Democracy and Democratic Worker Organizations: Notes on Worker Centers," *Theoretical Inquiries in Law* 17, no. 1 (February 2016): 118, doi.org/10.1515/til-2016-0005.

centros de trabajadores no se lo piensan antes de convocar huelgas y boicots de industrias enteras, como la huelga de Uber de 2019, sin el voto de los miembros cuyas nóminas se verán afectadas. Es un principio fundamental del sindicalismo que los trabajadores deciden por sí mismos si van a la huelga.

Nada de esto quiere decir que los sindicalistas de la lucha de clases no deban trabajar en centros de trabajadores o que estos no realicen un buen trabajo. Muchos hacen un trabajo excelente. La razón por la que tenemos un movimiento de centros de trabajadores es la debilidad del movimiento obrero. Con la mayoría de los sindicatos atrapados en el marco de sindicatos corporativos / liberalismo laboral, las centrales obreras responden a una necesidad de los trabajadores que no están representados por los sindicatos tradicionales.

Existe una gran variedad en los planteamientos de los centros de trabajadores. En un extremo tenemos los Restaurant Opportunities Centers [ROC] United, que tienen un consejo de administración compuesto por jefes de organizaciones sin ánimo de lucro, pero ningún trabajador de restaurantes<sup>33</sup>. Los programas incluyen formación y actividades de presión, pero pocas pruebas de organización en los tajos. Aunque esto puede ser o no una buena labor social, se parece poco a la autoorganización de los trabajadores o al sindicalismo.

Como explicó un antiguo trabajador de un restaurante que trabajó para ROC en el sitio web Organizing Work, el trabajo no le brindó la oportunidad de luchar por los trabajadores como él pensaba:

Tuvieron que pasar cuatro largos años antes de que me diera cuenta de que no iba a hacer eso trabajando en la ROC. A pesar de sus brillantes folletos, grandes presupuestos, personal y otros recursos, ahora creo que las organizaciones sin ánimo de lucro son un callejón sin salida para los movimientos sociales y para los aspirantes a organizadores. No fue hasta que dejé mi trabajo en la ROC y decidí organizarme directamente con mis compañeros de trabajo de en un pequeño restaurante cuando empecé a entender realmente cómo podía ser el poder real de los trabajadores.<sup>34</sup>

La organización se centró en certificar a los restaurantes como empleadores modelo y en gestionar centros de formación para capacitar a los trabajadores.

---

<sup>33</sup> ROC United, “Board of Directors,” accessed May 20, 2021, <https://rocunited.org/board-of-directors>.

<sup>34</sup> Jean-Carl Elliott, “ROC Confidential,” Organizing Work, October 21, 2019, <https://organizing.work/2019/10/roc-confidential>.

Puede que estos esfuerzos merezcan la pena, pero tienen poco que ver con el apoyo a la organización de los trabajadores de la restauración.

Por el contrario, el Centro Awood de Minneapolis tiene una base sólida entre los trabajadores somalíes de un centro de distribución de Amazon en el suburbio de Minneapolis de Shakopee<sup>35</sup>. Han podido llevar a cabo varias huelgas en turnos concretos con una sólida participación y obtener concesiones de los empresarios. Algunos centros de trabajadores, como Chicago Community and Workers' Rights, trabajan para garantizar que la junta directiva del centro esté compuesta por una mayoría de trabajadores. Aunque todos los centros de trabajadores deben enfrentarse a la cuestión de la financiación externa, algunos rompen conscientemente con el modelo liberal y luchan por un activismo dirigido por los trabajadores.

Por esta razón, no es posible realizar una crítica única de los centros de trabajadores. Al igual que criticamos el movimiento obrero existente, cada centro debe ser analizado según las ideas de la lucha de clases. Al analizar centros concretos, debemos aplicar los mismos criterios que aplicamos a los sindicatos:

- ¿Promueve la lucha de clases o la colaboración de clases? Desde el punto de vista táctico, ¿favorece las huelgas y la movilización contra la patronal, o simplemente la legislación, la formación o el servicio jurídico?
- ¿Quién controla la organización? ¿El consejo de administración está compuesto por trabajadores o por personal externo? ¿Quién establece la estrategia general? ¿Cómo influye la financiación en la estrategia? ¿Los trabajadores son puntales o son ellos quienes establecen realmente la estrategia?
- ¿Están las acciones arraigadas en el lugar de trabajo? ¿Las huelgas son abiertas y controladas democráticamente por los trabajadores, o son huelgas publicitarias? ¿Dispone el centro de una organización sindical independiente?
- ¿Podría existir el centro sin el personal y la financiación de la fundación? ¿Cómo influye la financiación en las prioridades?
- ¿Encaja el centro cómodamente en el sistema o es polémico? ¿O su agenda, abierta u oculta, consiste simplemente en aprobar leyes?

---

<sup>35</sup> Jessica Bruder, "Meet the Immigrants Who Took On Amazon," Wired, November 12, 2019, [www.wired.com/story/meet-the-immigrants-whotook-on-amazon](http://www.wired.com/story/meet-the-immigrants-whotook-on-amazon).

¿Incomoda el centro a políticos y financiadores, o es el favorito de la élite progresista? ¿Infringiría alguna normativa?

Aplicando estas normas, podemos evitar una crítica única de las centrales obreras. Necesitamos organizaciones obreras independientes y combativas para librar la lucha de clases. Así que los centros de trabajadores podrían desempeñar un papel vital en ello. No es que los centros de trabajadores no puedan plantear un desafío al capital. Es que muchos no lo hacen. Eso no significa cancelar los centros de trabajadores, sino que, al igual que con los sindicatos, es nuestra tarea ponerlos sobre una base de lucha de clases.

## **Trabajadores rasos frente a mandos intermedios**

Los grupos socialistas se enfrentan a un problema fundamental. Aunque creen que los trabajadores deben dirigir la economía y el gobierno, la afiliación actual de estos grupos socialistas no siempre refleja ese hecho. Por ello, para transformar la composición de su membresía necesitan organizarse en la clase trabajadora. Además, al creer en la lucha de clases, los socialistas entienden la importancia de los sindicatos. En sentido estricto, no se trata realmente de una cuestión de estrategia sindical, pero será importante para muchos que quieran orientarse hacia el movimiento obrero.

La pregunta es: ¿aceptan un trabajo como trabajadores rasos o como mandos intermedios? Muchos activistas con estudios universitarios, como enfermeras y profesores, ya están empleados en puestos cualificados de la clase trabajadora. Pero los activistas de otros grupos que quieren hacer trabajo obrero deben decidir si aceptan un empleo como mando o un empleo en un centro de trabajo.

Es importante darse cuenta de que este problema existe para un grupo concreto en un momento determinado. En los años 30, el Partido Comunista contaba con muchos sindicalistas de clase trabajadora. Según el historiador Roger Keeran, "los principales comunistas de la industria del automóvil eran trabajadores y sindicalistas de larga trayectoria", y Keeran da el ejemplo de un destacado trabajador del automóvil y comunista, Wyndham Mortimer, que era minero a los doce años, y "en 1936 Mortimer había sido trabajador durante 40 años y trabajador del automóvil durante 20 años"<sup>36</sup>. Bob Travis, otro importante

---

<sup>36</sup> Keeran, *Communist Party and the Auto Workers' Unions*, 12.

activista del partido y dirigente del automóvil, "dejó la escuela a los 16 años para trabajar en una forja. En 1936 llevaba una docena de años trabajando en la industria automovilística"<sup>37</sup>. Pero el movimiento socialista actual se basa abrumadoramente en la clase media.

Hay varias razones de peso por las que se debe empezar desde el centro de trabajo. Algunas son bastante prácticas. Aplicar un enfoque de lucha de clases requiere independencia de los liberados sindicales. La realidad es que trabajas para un sindicato, el sindicato controla tu sueldo y existen limitaciones sobre lo que puedes hacer. Ser afiliado de base de un sindicato te da mucha libertad para aplicar un enfoque sindical de lucha de clases.

Pero a un nivel más profundo, ¿cómo puedes ser dirigente sindical si nunca has sido trabajador? Sólo porque consigas un trabajo como organizador del movimiento obrero no significa que seas un sindicalista. Los sindicalistas de lucha de clases creen en la integración con los trabajadores y en que la clase trabajadora debe tener el control. Los que nunca han trabajado en un empleo de verdad no conocen la opresión de tener que rendir cuentas a un supervisor de mierda o seguir unas normas laborales estúpidas.

Además, hemos hablado de organizar nuevos sectores o transformar los sindicatos existentes. Todo esto requiere la organización de los afiliados de base y podría fácilmente poner a uno en desacuerdo con la dirección del sindicato. Partir de un enfoque de lucha de clases en la organización consiste en hacer las cosas de forma diferente. Ser simplemente buenos y eficientes librados sindicales no va a revivir el movimiento obrero.

Dicho esto, los activistas con estudios universitarios que se incorporan al mundo laboral no deberían idealizar el proceso. En la década de 1970, miles de personas se incorporaron a los centros de trabajo, pero relativamente pocos se quedaron. Cuando muchos de los grupos de izquierda se disolvieron a finales de los setenta, muchos se fueron a la escuela de posgrado o fueron elegidos para puestos de mando. Desgraciadamente, no se ha escrito mucho sobre este periodo, especialmente por parte de los que se quedaron.

Tampoco hay que creer que aceptar un empleo raso resuelve por sí solo los problemas. Quienes aceptan un trabajo raso se enfrentan a algunas de las mismas limitaciones a las que se enfrentan los liberados o delegados electos. A falta de un planteamiento más amplio de minoría militante, el trabajo de base puede acabar

---

<sup>37</sup> Keeran, *ibid.*

centrándose en los problemas del centro de trabajo. En ausencia de un programa de lucha de clases, esto puede resultar despolitizador.

Otro problema al que nos enfrentamos es que el movimiento obrero está muy orientado por mandos intermedios. El control de los recursos en el movimiento obrero a menudo exige ocupar un cargo electo (delegados de personal, liberados...) o un puesto de mando. Aunque se puede luchar en un lugar de trabajo como trabajador raso, para construir un movimiento obrero capaz de enfrentarse al capital hace falta una perspectiva y una influencia más amplias, que a menudo se concentran en estos puestos. Por esa razón, muchos activistas, incluso los que empiezan en el centro de trabajo, pueden encontrarse en con liberaciones a tiempo completo o con puestos de mando. En cualquier caso, mantener los principios del sindicalismo de lucha de clases, en particular los puntos sobre la autorrepresentación de los trabajadores, es fundamental para orientarse en estas situaciones.

Es mejor considerar tanto la estrategia de los trabajadores rasos como la de la minoría militante como subconjuntos de una estrategia sindical de clase global. Cualquier estrategia sindical debe ofrecer orientación a la gente en todas las posiciones dentro del movimiento sindical. La estrategia general consiste en situar el sindicalismo sobre una base de lucha de clases utilizando ideas y tácticas de lucha de clases. Para ello se requiere tanto una orientación hacia las bases y trabajadores rasos como la utilización del método de la minoría militante.

## **Más allá del sindicalismo**

El sindicalismo por sí mismo nunca podrá resolver nuestros problemas. Los sindicatos pueden conseguir salarios más altos, pueden luchar por un mayor poder en los centros de trabajo y pueden proporcionar una base para la organización de la clase trabajadora en la sociedad. El sindicalismo, por sí mismo, no puede eliminar a la clase multimillonaria ni eliminar la explotación en el lugar de trabajo. Los sindicalistas de la lucha de clases consideran que el sindicalismo es importante, pero como parte integrante de una lucha más amplia contra la explotación. Por esa razón, muchos sindicalistas de lucha de clases combinan su trabajo sindical con el trabajo político socialista.

Debemos ser claros. El objetivo del sindicalismo es luchar por mejorar las condiciones de la clase trabajadora, no derrocar el sistema capitalista. Discutir

teorías más amplias está fuera del alcance de este libro. Los sindicalistas de la lucha de clases no tienen por qué estar de acuerdo en estas cuestiones políticas más amplias. Es nuestra creencia en la ilegitimidad de las relaciones laborales lo que nos une y nos lleva a un sindicalismo más fuerte. Pero al menos deberíamos entender a qué nos enfrentamos.

Un artículo publicado en 2019 en el New York Times esgrimía un argumento poco habitual en un periódico del establishment: "Los multimillonarios no deberían existir -al menos no en su número actual, con su actual poder que engulle el mundo, cosechando este nivel de adulación, mientras el resto de la economía se las apaña."<sup>38</sup> Como señala el autor, una vez que se alcanza un cierto nivel de riqueza, ya no tiene sentido. La riqueza extrema "compra poder político, silencia la disidencia, sirve principalmente para perpetuar una riqueza cada vez mayor, a menudo sin relación con ningún bien social recíproco". Ahora bien, que el New York Times, un periódico del establishment no conocido por adoptar posiciones radicales, abogue por tales posiciones es un signo de nuestros tiempos y una indicación de lo desquiciadas que se han vuelto las cosas.

Mientras millones de estadounidenses sufrían pérdidas de empleo e inseguridad económica durante la pandemia de coronavirus de 2020, la clase multimillonaria vio cómo su riqueza se disparaba, dando un salto de 434.000 millones de dólares, o un 15%, en sólo dos meses<sup>3940</sup>. En 2020, había 633 multimillonarios en Estados Unidos, y la riqueza mínima en la lista Forbes 400 era de 2,1 mil millones de dólares. La riqueza total combinada de la lista Forbes 400 de 2020 era de 3,2 billones de dólares.

Eso es mucho dinero, aunque la magnitud de mil millones de dólares es difícil de comprender. La mitad de la población de Estados Unidos no tiene 400 dólares en su cuenta bancaria para cubrir emergencias. Para hacernos una idea, 400 segundos serían 6 minutos y 40 segundos. Mil millones de segundos son 32 años. Ahora bien, la mitología dice que esta increíble riqueza recompensa de alguna manera su duro trabajo, sus habilidades especiales o su innovación. Pero la cantidad está muy por encima de lo que podría considerarse una compensación por el trabajo. Si a uno le pagaran 5.000 dólares al día por cada uno de los días

---

<sup>38</sup> Farhad Manjoo, "Abolish Billionaires," New York Times, February 6, 2019, [www.nytimes.com/2019/02/06/opinion/abolish-billionairestax.html](https://www.nytimes.com/2019/02/06/opinion/abolish-billionairestax.html).

<sup>39</sup> Americans for Tax Fairness, "Tale of Two Crises: Billionaires Gain as Workers Feel Pandemic Pain," May 21, 2020, <https://americansfortaxfairness.org/issue/tale-two-crises-billionairesgain-workers-feel-pandemic-pain>.

<sup>40</sup> Forbes, "Forbes Releases 39th Annual Forbes 400 Ranking of the Richest Americans," news release, September 8, 2020, [ww.forbes.com/sites/forbespr/2020/09/08/forbes-releases-39thannual-forbes-400-ranking-of-the-richest-americans](https://www.forbes.com/sites/forbespr/2020/09/08/forbes-releases-39thannual-forbes-400-ranking-of-the-richest-americans).

transcurridos desde que Colón tropezó con América en 1492, seguiría sin tener mil millones de dólares.

Ni siquiera el sindicalismo más combativo perturba por sí mismo estas relaciones de poder, ni disminuye sustancialmente a la clase multimillonaria. Por eso, además del sindicalismo, muchos sindicalistas de lucha de clases participan en el activismo político socialista para disminuir o abolir el control de la clase multimillonaria sobre nuestra sociedad.

En cierto modo, negociar un acuerdo laboral es negociar las condiciones de nuestra explotación. Al aceptar incluso el mejor acuerdo sindical, estamos aceptando una situación en la que la clase multimillonaria se enriquece con nuestro trabajo. Como señaló el analista obrero británico Perry Anderson a finales de la década de 1960, "Como instituciones, los sindicatos no desafían la existencia de una sociedad basada en una división de clases, simplemente la evidencian."<sup>41</sup> Como explicó Anderson, la propia existencia de los acuerdos sindicales acepta el control de la sociedad por parte de los multimillonarios. Los sindicatos "a la vez se resisten a la distribución desigual de la renta en la sociedad con sus demandas salariales y ratifican el principio de distribución desigual con su existencia."<sup>42</sup> Ya sea explícita o implícitamente, el mero hecho de un acuerdo nos vincula a un sistema desigual.

Los primeros dirigentes de la AFL, como Samuel Gompers y el secretario de la AFL Peter McGuire, fundador de la United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, eran socialistas que creían que el mero sindicalismo traería el socialismo como un proceso gradual. De hecho, durante gran parte de la historia sindical, buena parte de los activistas obreros estaban de acuerdo con alguna forma de teoría política socialista. Las primeras constituciones sindicales situaban las luchas sindicales dentro de la lucha entre opresores y oprimidos.

Algunos de los sindicalistas más radicales de la época de Gompers llegaron a creer que la actividad del movimiento obrero podía suplantarse al capitalismo, pero que ello requeriría una lucha encarnizada que incluía huelgas generales. Esta rama del sindicalismo, conocida como sindicalismo revolucionario, veía el movimiento sindical como un paso hacia una nueva sociedad. Según Perry Anderson, "la creencia de que sindicatos eran los instrumentos elegidos para

---

<sup>41</sup> Perry Anderson, "The Limits and Possibilities of Trade Union Action," in *The Incompatibles: Trade Union Militancy and the Consensus*, eds. Robin Blackburn and Alexander Cockburn (London: Penguin, 1967), 264.

<sup>42</sup> Anderson, "Limits and Possibilities of Trade Union Action," 264.

alcanzar el socialismo era el principio central del sindicalismo revolucionario, la versión revolucionaria de la confianza exclusiva en los sindicatos. Para esta tradición ... la huelga general era el arma que aboliría la sociedad capitalista."<sup>43</sup> La dificultad de este punto de vista es que la mayoría de los sindicalistas no empiezan sosteniendo estos puntos de vista revolucionarios. Los trabajadores se afilian a los sindicatos para resolver problemas inmediatos. Los sindicatos revolucionarios se enfrentan a la dificultad de que en tiempos no revolucionarios sus sindicatos no serían necesariamente los instrumentos de la revolución, sino que tendrían que hacer concesiones con el capital.

Pero, aunque los sindicatos no provoquen la revolución social, desempeñan un papel importante en el fomento de la solidaridad y la conciencia de clase. A principios del siglo XX, el intenso conflicto de clases, rayano a la guerra, llevó a la Western Federation of Miners a abrazar el sindicalismo revolucionario. Según Melvyn Dubofsky, "diez años de violencia industrial llevaron a esos hombres a pasar del sindicalismo 'puro y duro' al sindicalismo industrial, al socialismo y, finalmente, al sindicalismo revolucionario"<sup>44</sup>.

Por esa razón, los pensadores marxistas consideran históricamente que las huelgas son importantes para construir la conciencia de clase y avanzar hacia el socialismo. Cualquiera que haya vivido una huelga sabe a qué me refiero. Los trabajadores desarrollan la solidaridad en piquetes, aprenden quiénes son sus amigos y quiénes sus enemigos, y el papel del gobierno y de los medios de comunicación queda al descubierto. La raíz de todo esto está en el orden contranatura creado por la relación laboral bajo el capitalismo. Vivimos en una sociedad en la que se supone que somos personas libres con derechos constitucionales y libertad individual (al menos en teoría y diferencialmente distribuida). Pero cuando entras en el lugar de trabajo te tratan como a una mierda. Una huelga, sin embargo, rompe estos vínculos antinaturales. Pregunta a cualquier huelguista o sindicalista: los primeros días en un piquete son estimulantes.

Hoy la clase multimillonaria está destruyendo el planeta, empobreciendo a millones de personas, robando nuestras pensiones y nuestro futuro. Nunca dejarán de odiarnos: estamos enzarzados en una batalla a muerte. El sindicalismo de lucha de clases es la única fuerza de la sociedad capaz de arrastrar a decenas de millones de personas a una lucha encarnizada contra los multimillonarios.

---

<sup>43</sup> Anderson, *ibid.*, 263.

<sup>44</sup> Melvyn Dubofsky and Joseph A. McCartin, *We Shall Be All: A History of the Industrial Workers of the World* (Urbana: University of Illinois Press, 2000), 32.