



:: [portada](#) :: [EE.UU.](#) ::

01-02-2013

## La decadencia del sindicalismo estadounidense oculta nuevas formas de activismo obrero

Michael Paarleberg

The Guardian

Traducido para Rebelión por Paco Muñoz de Bustillo

El proceso para convertir la población activa norteamericana en mano de obra desechable continúa a buen ritmo, según el informe publicado esta semana por la Oficina de Estadísticas Laborales (BLS, por sus siglas en inglés) de Estados Unidos. La afiliación sindical se encuentra en su punto más bajo de casi un siglo, apenas el 11,3 por ciento del total de trabajadores, el mismo nivel que tenía en 1916. Para situar este dato en una perspectiva histórica adecuada, los miembros de un sindicato son hoy día tan escasos como en la época en que serlo podía significar caer muerto a balazos en un campo minero asesinado por la guardia nacional de Colorado <sup>1</sup>.

Esto no quiere decir que exista un clamor popular para que vuelvan los días felices en que ardían las fábricas textiles o los mataderos eran fuente de tuberculosis, ni que los trabajadores se manifiesten para que los patrones les retiren sus pensiones y las pausas para ir al baño. Las encuestas muestran que la gente desearía tener más peso, y no menos, a la hora de tomar las decisiones sobre sus condiciones laborales, y que muchos trabajadores no afiliados a ningún sindicato se afiliarían si surgiera la oportunidad de hacerlo. Sin embargo, la mayor parte no suele tener esa oportunidad, bien por intimidación abierta o bien por la evolución actual de grandes parcelas de la economía hacia empleos temporales, con dedicación parcial, mal pagados y sin derecho a prestaciones.

La decadencia de la actividad sindical no es nada nuevo; en Estados Unidos comenzó a mitad de la década de los cincuenta y se aceleró a partir de los setenta. Lo que resulta novedoso este año son las causas: mientras que, desde hace tiempo, la pérdida de afiliación sindical se relaciona con la desindustrialización, ahora se concentra en los trabajadores de la administración pública, el último bastión del sindicalismo organizado. Hace décadas, cuando comenzaron los cierres de fábricas, muchos sindicatos se pasaron al sector público, en torno a lo que se consideraban trabajos estables: profesores, bomberos, policías, y trabajadores de la sanidad y los cuidados infantiles.

Luego llegó la recesión y una nueva oleada de gobernadores republicanos que aprovecharon la situación para castigar a sus oponentes políticos. Uno de los mayores deterioros sindicales se produjo en Wisconsin, donde el gobernador Scott Walker despojó a la mayor parte de los funcionarios de su derecho a la negociación (excluyendo curiosamente a los sindicatos que le habían apoyado).

Pero si el mercado laboral está adaptándose a la realidad de un país sin presencia sindical, el activismo obrero está haciendo lo propio. El último año, dos de las acciones sindicales más notorias



en Estados Unidos (un día de huelgas &quot;relámpago&quot; en los restaurantes de comida rápida de Nueva York y en los almacenes Walmart de toda la nación) fueron coordinadas por grupos que no forman parte de los sindicatos tradicionales, las Comunidades para el Cambio de Nueva York y OUR Walmart, aunque ambos recibieron apoyo sindical. Y ninguna de las dos huelgas tuvo como objetivo un reconocimiento formal como sindicatos.

En aquellos sectores donde los sindicatos no habían conseguido organizarse a causa de su naturaleza contingente o informal, se han creado redes de nuevos centros de trabajadores (entre las que se encuentran los Restaurant Opportunities Centers, Retail Action Project, National Day Laborer Organizing Network y National Domestic Workers Alliance). Y sus triunfos (al desvelar infracciones contra la salud y la seguridad en el trabajo, conseguir el pago de aumentos y salarios atrasados y liberarse de algunas prácticas cercanas a la esclavitud doméstica) se han conseguido principalmente fuera del ámbito del ente que gobierna los sindicatos, el National Labor Relations Board (consejo nacional de relaciones laborales).

Una semana antes de que el BLS publicara su aleccionador informe, Chicago aprobó una nueva ley que impone sanciones muy estrictas a las empresas que no paguen a los trabajadores sus salarios debidos. Se trata de una práctica ilegal que suele tomarse a la ligera, y es tremendamente habitual en muchos sectores; se utiliza para forzar a los empleados a trabajar fuera de horario, evitando el pago de horas extras o simplemente para no tener que pagar al personal por el trabajo realizado.

Yo trabajo como voluntario en una asesoría legal para trabajadores de ingresos reducidos llamada DC Employment Justice Center. La mayor parte de los casos que he visto en el último decenio estaba relacionada con alguna forma de sustracción salarial perpetrada contra trabajadores de la construcción, limpiadores, personal doméstico y de cocina de restaurantes, la mayoría procedentes de América Central.

En una ocasión, el carpintero con quien me entrevistaba había sido contratado para instalar paneles de escayola en una obra, tarea por la cual se le pagaría una cantidad global a término. Pero cuando finalizó el trabajo, el constructor no se presentó para pagarle.

&quot;Bueno, -me dijo- mis amigos ya me advirtieron de que no trabajara para ese tipo porque nunca paga&quot;.

&quot;¿Quieres decir que se le conoce por pagar sueldos bajos?&quot; -le pregunté.

&quot;No, -contestó riendo- quiero decir que no paga a sus empleados en absoluto. Nunca&quot;.

La ley de Chicago se aprobó con el apoyo de los sindicatos, pero a la vanguardia de la lucha estaba



otro grupo no-tradicional de trabajadores llamado Arise Chicago (En pié, Chicago), formado por una red multiconfesional de líderes religiosos. En los últimos años se han conseguido otras victorias, la mayor parte de las veces mediante juicios y la aprobación de legislación de ámbito estatal y municipal: pago de las bajas por enfermedad, horas extras e indemnizaciones por discapacidad, además de obligar a las ciudades a presupuestar fondos apropiados para que se cumplan los convenios salariales y la reglamentación de salud y seguridad en el trabajo.

Estas victorias son importantes y se traducen en empleos más seguros y más comida en la mesa para los trabajadores. Pero es importante no perder de vista lo que se ha perdido: una institución de participación colectiva y una manera de reglamentar que los trabajadores se sienten con los empresarios en igualdad de condiciones y decidan las bases de lo que tendrán que hacer durante ocho o más horas al día. La desaparición de dicha institución y la ruptura del equilibrio de poder entre ambas partes crean las condiciones apropiadas (desde discriminación y accidentes laborales hasta robo descarado) contra las que combaten estos nuevos movimientos de trabajadores.

El abogado laboralista Tom Geoghegan observó en una ocasión que los muy desacreditados abogados de tribunales prosperan cuando se quiebra el imperio de la ley y cuando el Estado les traspasa sus responsabilidades reguladoras en aras de la austeridad. Si despides a los inspectores de la carne tendrás en su lugar a soplones y abogados.

Hoy en día, los trabajadores siguen buscando un trato justo. Pero ahora tienen que reclamarlo en los tribunales y en los ayuntamientos, cuando antes podían luchar por ello en la mesa de negociaciones.

1- En referencia a la masacre de Ludlow, en la que agentes de la Guardia Nacional de Colorado y de la compañía minera atacaron un campamento de 1200 mineros que estaban en huelga. Murieron entre 19 y 25 personas, incluyendo a 2 mujeres y 11 niños asfixiados y abrasados en una sola tienda.

Fuente: <http://www.guardian.co.uk/commentisfree/2013/jan/25/unions-decline-worker-activism>