

*(Este paquete de lecturas es parte del continuo programa de trabajo organizativo de la Asamblea de Trabajadores del Sur (SWA, por sus siglas en inglés). Puede ser utilizado de forma gratuita por otras personas. Cualquier comentario puede ser enviado a Ed Bruno, miembro del Comité de educación y de su Comité de coordinación de la SWA).*

## **EL PODER DE LOS TRABAJADORES Y LA BÚSQUEDA DE LA FELICIDAD**

(Ed Bruno [edmundbruno47@gmail.com](mailto:edmundbruno47@gmail.com) Asamblea de Trabajadores del Sur 2021)

### **INTRODUCCIÓN**

#### **Los trabajadores jóvenes de hoy construirán el futuro**

Este folleto va dirigido a las y los jóvenes trabajadores activistas, la mayoría de ustedes sin afiliación a un sindicato y sin derechos a la negociación colectiva. Está dividido en varias secciones para que puedan debatir sobre distintos temas en distintos momentos. Todo ello reunido en un solo paquete para ofrecer una amplia visión estratégica de las tareas que tenemos por delante.

El Sur es grande. En él viven 108 millones de personas, lo que la convierte en la región más extensa de Estados Unidos. El 55% de las personas Negras y el 45% de las personas latinas viven en el Sur. Las personas Negras, morenas e indígenas suman más del 40% de la población del Sur. Según el censo de 2020, 4 de los 10 estados más grandes de nuestro país se encuentran en el Sur: Texas, Florida, Carolina del Norte y Georgia.

Cualquier esperanza de organizar a la clase trabajadora sureña debe basarse en una estrategia unificadora: una visión de lo que hay que hacer y cómo. Pero también una visión estratégica con apertura a la experimentación y al ensayo y error. Creemos que los temas presentados en este folleto merecen su consideración; extraen lecciones tanto de movimientos sociales del pasado como de experiencias más actuales.

#### **Sin la lucha no hay progreso**

En la escuela no enseñan esto, pero deberían. Quienes participan activamente en una democracia necesitan saber por qué y cómo los

movimientos sociales logran la expansión de los derechos democráticos para todas las personas. El derecho al voto, el aumento del nivel de vida de la clase trabajadora, el fin de la esclavitud y más tarde de la ley Jim Crow, la educación pública, el fin de la guerra de Vietnam, los derechos de la comunidad LGBTQ, etc., son el resultado del éxito de los movimientos sociales.

Todo movimiento social necesita una estrategia que comience por la claridad: sobre la realidad política/económica y sobre el tipo de trabajo organizativo que pretendemos ayudar a establecer en el lugar de trabajo. Desde la estrategia se sigue una metodología de trabajo organizativo muy particular.

Y hoy, nos vemos en momentos difíciles. Esto no pasó por accidente. Más bien, diversas fuerzas - ideólogos de derecha, grandes empresas, fanáticos del “libre mercado” - han trabajado diligentemente para que la vida de la clase trabajadora y nuestro país sean más pobres, más enfermos, menos educados y menos democráticos. Todo comenzó con la destrucción de los sindicatos y de nuestro derecho a participar en la negociación colectiva.

Los líderes políticos de la derecha “llegaron a una conclusión que le ha dado forma a nuestra era: que una economía moderna no puede coexistir con una clase trabajadora organizada... La destrucción del poder de negociación de los sindicatos... era la esencia de todo el proyecto (conservador): era un medio para todos los demás fines... no los mercados libres, no la disciplina fiscal, no el dinero legal, no la privatización y la deslocalización - ni siquiera la globalización. Todas estas cosas eran subproductos o las armas de su esfuerzo principal: **eliminar el movimiento sindical de la ecuación**”.

(De *Postcapitalismo* por Paul Mason)

Nosotros aquí en la SWA decimos lo contrario, que una economía moderna (y una democracia moderna) NO PUEDEN existir sin una clase trabajadora organizada - organizada para participar en una lucha de clase consciente, militante y bajo el control democrático de su membresía.

**(MÁS AL RESPECTO: Democracy in Chains: The Deep History of the Radical Right’s Stealth Plan for America [Democracia en cadenas: la profunda historia del plan furtivo de la derecha radical para los Estados Unidos] [Disponible solo en inglés], Nancy MacLean, 2017; **Evil Geniuses: The Unmaking of America** [Genios malvados: la destrucción de los Estados**

Unidos], [Disponible solo en inglés] Kurt Andersen, 2020 y **American Poison: How Racial Hostility Destroyed Our Promise** [Veneno estadounidense: cómo la hostilidad racial destruyó nuestra promesa] [Disponible solo en inglés] Eduardo Porter, 2020; **'Them and Us Unionism'** [Su sindicalismo y el nuestro] 2021, disponible en UER&MWA (UE) y en el sitio web de la SWA).

## **SECCIÓN UNO**

### **CONSTRUCCIÓN DE EQUIPOS - FORMACIÓN DE REDES - ACCIONAR**

***Entonces, necesitamos más sindicatos y que sean más fuertes, ¿cierto? Correcto. Pero es más fácil decirlo que hacerlo porque el método “oficial” ya no funciona.***

***Entonces, ¿qué tenemos que hacer?***

Una manera de responder a la pregunta “cómo empezar” es comenzar por nombrar como NO comenzar. La forma sancionada por el gobierno para que los trabajadores del sector privado consigan la negociación colectiva es a través de las elecciones de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (NLRB, por sus siglas en inglés) en un solo lugar a la vez, o a través de leyes estatales o federales similares para los trabajadores públicos. Tras décadas de erosión por parte de empresas, políticos y tribunales hostiles, nos encontramos en una situación terrible.

Piensen en dos precipicios empinados divididos por un abismo muy profundo. Uno de los precipicios son los 118,750,000 trabajadores del sector privado sin derechos a la negociación colectiva (93.5%) y del otro lado los 8,250,000 trabajadores que sí gozan de esos derechos (6.5%). Y el puente rústico de pita que conecta a ambos precipicios es el proceso electoral de la NLRB. Muy pocos trabajadores intentan cruzar por este puente. Y de los pocos que intentan, muchos caen al abismo. Solo algunos sobreviven. Aquí están los hechos:

- Durante el año fiscal 2020, la NLRB bajo Trump llevó a cabo 827 peticiones de representación (RC, por sus siglas en inglés) que daban cobertura a solo unos 51,000 trabajadores.
- En el año fiscal 2016, la NLRB bajo Obama llevó a cabo 1299 elecciones que solo cubrían a unos 74.000 trabajadores.

Menos de la mitad del 1% de la fuerza laboral del sector privado participan en las elecciones de la Junta en un año determinado. Vale la pena destacar que hay muy poca diferencia en los resultados entre la NLRB reaccionaria de Trump (2020) y la NLRB liberal de Obama (2016).

En lo que respecta a los trabajadores del sector público del Sur, el puente hacia la negociación colectiva ha sido cortado (a menos que trabaje en Florida o, en algunos casos, en Virginia) y no hay forma de cruzarlo.

***Entonces, tenemos que hacer otra cosa, ¿cierto?***

**Ajá.**

El objetivo de la SWA es construir una infraestructura de organizaciones en los lugares de trabajo de la que surja un poderoso movimiento social capaz de conseguir de forma inmediata mejoras económicas y sociales, así como plenos derechos de negociación colectiva. Creemos que éste es el camino hacia un país más feliz, más justo y más democrático y un componente vital para la solidaridad internacional entre trabajadores capaz de hacer frente a las fuerzas del capitalismo nacional y mundial.

En otras palabras: un mejor Sur, un mejor país, un mundo mejor.

***Supongo que eso es hacer “otra cosa”, pero ¿hay un método para nuestra locura, una guía para nuestras acciones?***

**Sí lo hay. Si bien el pasado no se va a repetir, nos puede enseñar. En nuestro propio pasado, encontramos métodos de trabajo organizativo que podemos adaptar y usar en el mundo actual.**

La organización de la fuerza laboral es un esfuerzo humano, construido con la energía y la creatividad de innumerables personas. Los movimientos sociales de éxito presentan algunos elementos comunes que a menudo se combinan de forma inesperada para dar lugar a un gran avance. Y estos son:

- un núcleo comprometido de activistas dedicados;
- una minoría militante de simpatizantes;
- redes que conectan a diferentes lugares de trabajo y localidades;
- una dedicación a la acción colectiva para ganar mejoras en el lugar de trabajo Y mejoras a una escala social.

**Éstos son los fundamentos de los métodos organizativos de la SWA: cada lugar de trabajo importante en el Sur debe tener un equipo dentro de él, creando apoyo para mejoras tanto inmediatas como a más largo plazo; los equipos no están aislados, sino conectados. Primero, a través de las asambleas locales de trabajadores, después por medio de redes que se expanden a lo largo de las líneas ocupacionales, corporativas y económicas. Redes que ponen en práctica las acciones democráticas y la normas de acción colectiva que son necesarias para ganar.**

### **El núcleo comprometido - La regla del 3.5%**

Los términos “núcleo comprometido” y “minoría militante” fueron utilizados y comprendidos por el activismo de la clase trabajadora en años pasados. Así pensaban y planificaban cómo organizarse en el lugar de trabajo. Hoy en día, debemos regresar a estos métodos. Cada movimiento social está construido al rededor de un pequeño grupo comprometido de personas que participan en pensar, planificar y desarrollar la consciencia de la minoría militante. Hacen esto no solo mediante la conversación pero también al *participar* en *acciones colectivas* para ganar mejores condiciones. Este es nuestro equipo, nuestro **núcleo comprometido**.

*Recuerdo de **Bud Simons**, uno de los 7 trabajadores más comprometidos de la fábrica General Motors de Flint, en septiembre de 1936, 3 meses antes de la huelga de brazos caídos: (nosotros)... “conversamos sobre esta idea con (otros trabajadores del equipo). Se inspiraban en trabajadores de Francia y de Midland Steel. Los lograron contactar, les entrevistaron y aprendieron sobre las tácticas que usaron y todo lo demás. En nuestras cabezas, ya lo teníamos todo planeado, qué hacer... cuando hicimos la huelga de brazos caídos...”*

*Anécdota de la primera persona afro-estadounidense que se inscribió para votar bajo la nueva Ley de Derecho al Voto (VRA, sigla en inglés) de 1965: “El 10 de agosto, **Ardies Maudlin**, enfermera, y su marido, Thomas, repartidor de una empresa mayorista de supermercados, se levantaron temprano y se dirigieron al edificio federal para inscribirse para votar... Maudlin, de cincuenta y dos años, había intentado registrarse dos veces en los últimos meses... pero había sido rechazada las dos veces... Fue la primera votante registrada en virtud de la VRA. Como era de esperar, ocurrió en Selma”.*

¿Hasta qué punto un equipo es “relativamente pequeño”? En los últimos años se ha producido un aumento del estudio en profundidad de los

movimientos sociales. Esta investigación nos dice que los movimientos sociales de éxito, con el tiempo, desarrollan la participación activa de cerca del 3.5% de su base. Si bien es cierto que el trabajo organizativo no es sólo aritmética, no es menos cierto que, cuando se trata de poder, los números cuentan. La regla del 3.5% es una referencia útil para evaluar nuestro trabajo.

Además, los movimientos sociales *de éxito* conectan equipos individuales de múltiples lugares de trabajo y localidades, formando así una poderosa presencia capaz de emprender acciones ofensivas y, a menudo, disruptivas. En consecuencia, la regla del 3.5% no sólo debe aplicarse al lugar de trabajo individual, sino también a toda la red de equipos.

**(Lea más aquí: Organize! [¡Organícense!] Wyndham Mortimer [Disponible en inglés], 1971; The Many and The Few [Los muchos y los pocos], Henry Krause [Disponible en inglés], 1947; Give Us the Ballot [Dennos la boleta electoral] Ari Berman, [Disponible en inglés], 2015; This is an Uprising [Este es un levantamiento], Mark Engler & Paul Engler, 2016 [Disponible en inglés])**

### **Todo movimiento social identifica y recluta a un núcleo comprometido Mapéenlo**

Desde el principio, los organizadores del movimiento debemos tener muy claro lo que pretendemos conseguir (los objetivos) y cómo pretendemos hacerlo (la metodología). He aquí una serie de preguntas necesarias que deben ser planteadas y respondidas estratégicamente. Nos detendremos en cada una de ellas.

- ¿Cuál es nuestra base: una industria, una empresa, una profesión, una ciudad, un condado o un estado?
- ¿Es nuestro público objetivo lo suficientemente amplio como para tener un gran impacto?
- ¿Cuáles son los principales lugares de trabajo en esta zona?
- ¿Cuáles son las características de esta fuerza laboral?
- ¿Cuál es el proceso de producción y dónde están los focos en donde se generan las ganancias?
- ¿Cómo nos pondremos en contacto con los posibles trabajadores y trabajadoras que deseamos reclutar? ¿Existe una tecnología útil, listas

de empleados o bases de datos a nuestra disposición, o es posible el contacto directo en el lugar de trabajo?

- ¿Cuál es nuestro “llamado” para inspirar y movilizar a nuestro posible núcleo?

### **La minoría militante**

La minoría militante es un poco más difícil de cuantificar. La “minoría” significa exactamente eso. En la etapa inicial, el apoyo de la mayoría está muy lejos. Pero vemos la existencia de la minoría militante en todos los movimientos sociales. Son las personas aliadas *reclutadas directamente* por las personas en el equipo central. **Casi siempre se les recluta por su capacidad ofensiva para conseguir mejoras.** Ofrecen apoyo, acuden a las actividades, reclutan a membresía nueva, son ocasionalmente activos, pero no están tan profundamente comprometidos como las personas del núcleo. En números, son muchos más que los del núcleo. PERO ES SÓLO HASTA EL FINAL, CUANDO SE VISLUMBRA LA VICTORIA, QUE EL APOYO ALCANZA EL NIVEL MAYORITARIO. De ahí nuestro lema: “Organicemos a la minoría para ganar a la mayoría”.

*Para mediados de 1936, la minoría militante del Congreso de Organizaciones Industriales (CIO, por sus siglas en inglés), aunque en crecimiento, era aún pequeña en comparación con el número total de trabajadores y trabajadoras empleados. El UE declaró 30,000 miembros de una industrial con una fuerza laboral de 350,000; el UAW, 25,000 de 500,000; el SWOC, 15,300 de 505,000.*

**Más al respecto aquí: Them and Us** [Ellos y nosotros], James Matles [Disponible en inglés], 1974; **The CIO 1935-1955** [El CIO 1935-1955], Robert Zieger [Disponible en inglés], 1995.

***Esto no suena muy poderoso. El equipo es muy pequeño y la minoría es solo una minoría. ¿Dónde está el poder?***

**El poder está en la RED. Tenemos que romper el hábito de organizar un solo lugar de trabajo (o peor aún, una sola unidad de negociación) a la vez confiando en las elecciones organizadas por la NLRB, y centrarnos en cambio en la construcción de una red de lugares de trabajo dispuestos a emprender acciones colectivas directas coordinadas a gran escala.**

## **Construir la red para emprender acciones colectivas: la regla 1 a 1**

Los equipos recién reclutados, atraídos por la promesa de acción, no deben quedarse esperando, sin hacer nada. Una vez que se hayan reclutado equipos en distintos lugares y tal vez hayan emprendido algunas acciones sencillas, querremos unir los equipos de los distintos lugares de trabajo en una red para empezar a planificar y emprender acciones colectivas en público. La red debería reunirse lo antes posible de manera conveniente. *En su primera reunión, el equipo debe emprender su primera acción pública sólo para instaurar la práctica.* No podemos subestimar el impacto de lograr que trabajadoras y trabajadores previamente desconectados y no organizados, pero con ideas afines, actúen juntos en su propio interés.

Hay una gran variedad de redes posibles. La más básica (y fácil de constituir) es una asamblea local de trabajadores, basada en sus propias localidades, normalmente una ciudad o un condado. Otras redes necesarias podrían unir todos los centros que pertenezcan a la misma empresa o que realicen el mismo tipo de trabajo o pertenezcan a la misma industria o sector económico. El punto es: *NO aislar el trabajo organizativo en uno o dos lugares.*

De hecho, hay una regla descubierta primero en la química y la biología y luego en la economía que sorprendentemente se aplica al trabajo organizativo. Se trata de lo siguiente: para crear un sistema complejo y dinámico debe existir una relación *mínima* de uno a uno entre los nodos (en nuestro caso, los equipos de los lugares de trabajo) y los vínculos de conexión entre los nodos.

### **Nuestro objetivo es una oleada de trabajo organizativo**

Si nuestra base organizativa está formada por 10 lugares, habrá que crear 10 equipos. Si encontramos “interés por el sindicato” en uno de los diez lugares y nos detenemos a profundizar en el trabajo organizativo en ese único lugar, habremos creado una **simple situación estacionaria**. Incluso si conseguimos cruzar el puente raquítrico de las elecciones de la NLRB y negociar un primer contrato decente (lo que suele llevar uno o dos años),



nuestra influencia en los otros nueve lugares se habrá disipado y no se desarrollará ninguna oleada sindical.

Si, por el contrario, unimos los 10 equipos mediante una serie de vínculos - por industria, producto, ocupación, propiedad corporativa o geografía compartida, y Si esos vínculos son 10 o más (10 nodos: 10 enlaces, es decir, una proporción mínima de 1 a 1), estamos en marcha hacia una red **compleja y dinámica**.

### **La Red se convirtió en los primeros sindicatos del CIO**

Tras la huelga de brazos caídos de Flint, General Motors reconoció el nuevo UAW como sindicato sólo para sus afiliados en aquellos lugares en los que el sindicato tenía membresía, durante 6 meses. General Electric reconoció al nuevo UE como sindicato a efectos de reclamaciones y negociación sólo para sus miembros y sólo en los lugares en los que el sindicato declaraba tener afiliados, también durante 6 meses. Es decir, las empresas se vieron obligadas a reconocer “la red” de equipos y membresía que los sindicatos habían construido previamente.

### **La acción colectiva de frente amplio permite el avance**

Incluso el organizador con mayores dificultades creativas puede ver el potencial de una Red de este tipo para emprender una acción pública coordinada sobre cuestiones comunes importantes en el lugar de trabajo y en la sociedad. Las recientes huelgas de maestros y maestras deberían ser un ejemplo convincente del valor de crear una red de activistas *en estados en donde los educadores no gozan de derechos de negociación colectiva*.

### **Planificar con antelación:**

En las reuniones de la Red debe realizarse planificación y capacitación intensivas, que incluyan:

- cómo aplicar la acción colectiva/los derechos colectivos tanto en el trabajo como en el ámbito público;
- el reclutamiento de equipos adicionales y de la minoría militante en los lugares de trabajo;

- hablar pública y eficazmente en nombre de las personas de nuestras bases;
- adoptar campañas ofensivas y planes de escalada que ganen poco a poco en reclutamiento de equipos e informen la opinión pública. Es vital comprender que, aunque los movimientos sociales tarden mucho tiempo en triunfar, debemos alcanzar **puntos de referencia** con todo lo que hagamos.

### **El problema del “llamado”:**

Debemos empezar con un tema o temas que sean convincentes y cumplan estos criterios:

- el problema es común para casi todos en los lugares de trabajo;
- su solución supondría una diferencia sustancial en la vida de las personas;
- el problema es urgente, ya está en la mente de las y los trabajadores y puede atraer la atención de los medios de comunicación;
- existen varias vías razonables a través de las cuales los trabajadores y simpatizantes pueden actuar;
- es posible ganarse a la opinión pública en tres aspectos: primero, que existe un problema, segundo, que hay que encontrar una solución y, por último, que la solución ofrecida es la correcta.

### **Buscar un tema que sirva de “puente”:**

A menudo, el mejor tema será aquel que **conecte** un problema urgente en el lugar de trabajo con un problema igualmente urgente en la sociedad. Un buen ejemplo es el cuidado de salud deficiente proporcionado por el empleador, que tiende un puente hacia la necesidad de Medicare para todas las personas. Otro ejemplo es “cómo la campaña de luchar por los 15 dólares para los trabajadores de la comida rápida” tiende un puente hacia la necesidad de un salario mínimo de 15 dólares para todas las personas.

### **Huelgas, conflictos y interrupciones... y luego El Gran Avance**

No nos equivoquemos: al final, la victoria sólo vendrá de la mano de una disrupción significativa del orden “normal” y de huelgas en los lugares de trabajo. No hay un solo ejemplo en la historia que nos diga lo contrario. De ello se deduce que el trabajo organizativo que construyamos y el apoyo público que ganemos tendrán que ponerse a prueba en una demostración de fuerza **no violenta** para lograr un avance significativo.

- *En las 10 semanas que le siguieron al éxito de las manifestaciones por los derechos civiles en Birmingham, Alabama, 758 manifestaciones similares estallaron en 186 ciudades de los Estados Unidos. Seguidamente se aprobaron la Ley de Derechos Civiles de 1964 y la Ley del Derecho al Voto de 1965.*
- *En el año de la huelga de brazos caídos de Flint, los trabajadores llevaron a cabo 477 plantones y un total de 4,700 huelgas en las que participaron más de 500,000 trabajadores. Millones de personas formaron sindicatos y se afiliaron a ellos.*
- *Los sindicatos de empleados públicos y la negociación colectiva se crearon gracias a las huelgas (ilegales): durante los 3 primeros meses de 1970, los trabajadores públicos de los Estados Unidos hicieron huelga ante los organismos gubernamentales a un ritmo de una cada 36 horas. Por un período de 10 semanas, las huelgas se esparcieron a 24 ciudades y 28 distritos escolares.*

**(Más al respecto aquí: Parting the Waters: american in the King Years 1954-1963 [Separar las aguas: los Estados Unidos durante los años de King 1954-1963], Taylor Branch, 1988 [Disponible en inglés]; Judgement Days [Los días del juicio], Nick Kotz, 2005 [Disponible en inglés]; Strike Back [Contraatacar], Joe Burns, 2014, [Disponible en inglés].**

## SECCIÓN DOS

## **BUENOS PROBLEMAS, UN MEJOR SUR**

### **La acción colectiva de los trabajadores amplía la democracia**

Construimos la organización de los trabajadores y el poder político a través de la acción colectiva. Los **equipos** de los lugares de trabajo ganan confianza y experiencia haciéndose cargo de los asuntos de gran preocupación en sus lugares de trabajo. De esta manera, atraen y reclutan a un número cada vez más grande de simpatizantes, una **minoría militante**. A medida que se forman equipos en una serie de importantes lugares de trabajo de la zona, una **red** (la asamblea local de trabajadores de la SWA) concentra la capacidad de las y los trabajadores para asumir cuestiones de clase más amplias de vital importancia para todos los trabajadores (temas de “**llamado**” como Medicare para Todos; Los Trabajos Seguros Salvan Vidas; y Todas las Horas Trabajadas, Todas las Horas pagadas).

En cada paso, incorporado desde el principio de la formación de los equipos, está la acción colectiva, el motor que hace que el trabajo organizativo avance.

### **Acción colectiva en práctica**

La acción colectiva (“actividad concertada” es un término jurídico que significa que implica a más de una o un trabajador) puede incluir cualquier acción, reivindicación, protesta o investigación relativa a cualquier problema, conflicto o propuesta de cambio en las condiciones de trabajo. Incluye las siguientes actividades:

- pedir al jefe que realice cambios,
- pedir al jefe que se reúna y discuta los problemas con las y los trabajadores,
- llevar a cabo plantones, boicots y huelgas en el lugar de trabajo,
- proponer mejoras salariales, de las condiciones de trabajo y de las normas en el manual,
- usar botones y otros elementos representativos de la organización,
- hablar con otros trabajadores (pero sin interrumpir el trabajo),
- colocar o repartir folleto (pero sin interrumpir el trabajo).

*Los trabajadores no necesitan un sindicato para participar en acciones colectivas. De hecho, estos derechos no están relacionados con las campañas de trabajo organizativo sindical aunque, claro, pueden utilizarse para crear sindicatos. Así se explican estos derechos en la legislación federal (artículo 7 de la Ley Nacional de Relaciones Laborales):*

*Los empleados pueden participar “(1) en la auto-organización, para formar, unirse o ayudar a las organizaciones sindicales, (2) participar en otras actividades concertadas con fines de negociación colectiva, o (3) ayuda mutua o protección”.*

*(NOTA: esta ley concreta sólo se aplica a algunos trabajadores del sector privado, pero existen protecciones similares en diversas leyes federales y estatales. Los trabajadores deben insistir en estos derechos mínimos independientemente de la ley).*

### **Acción colectiva sobre situaciones laborales**

El derecho de participar en “ayuda mutua y protección” también va más allá del lugar de trabajo. Las y los trabajadores pueden buscar mejorar sus condiciones laborales al pedir el apoyo público, nuevas leyes y el cumplimiento de las regulaciones estatales que ya existen.

### **Acción colectiva en la comunidad**

Como trabajadores y como integrantes de nuestra comunidad, tenemos la libertad de participar en las siguientes actividades que están protegidas por la Primera Enmienda en la Constitución de los Estados Unidos:

- conversar y compartir folletos/información,
- protestar, participar en manifestaciones y marchas,
- hacer plantones y boicots,
- proponer y oponerse a leyes,
- respaldar a personas candidatas a puestos públicos,
- participar en interrupciones no violentas y de desobediencia civil.

Para quienes son empleados de un organismo gubernamental, la Primera Enmienda le prohíbe directamente al empleador público interferir en estos derechos. Para otros tipos de empleados y todos los que no son empleados,

la Primera Enmienda les protege de la injerencia gubernamental (como las órdenes policiales de dispersión, detenciones, requerimientos u otras órdenes judiciales) iniciada por grupos particulares.

Aquí el texto de la Primera Enmienda a la Constitución de los Estados Unidos:

*“El Congreso no aprobará ninguna ley con respecto al establecimiento de una religión o que prohíba el libre ejercicio de la misma; o que coarte **la libertad de expresión o de prensa; o el derecho de la gente a reunirse pacíficamente y a solicitar al gobierno la reparación de agravios**”.*

El ejercicio de los derechos de expresión, reunión y petición de la Primera Enmienda incluye la asociación (unirse o formar organizaciones) y la acción colectiva para lograr cambios políticos, sociales y económicos.

### **Solidaridad**

La solidaridad se aprende en la práctica, actuando en colectivo y en beneficio de los demás. Los derechos deben reclamarse y utilizarse, o no existen. Estas verdades se aprenden con esfuerzo. A medida que la Asamblea de Trabajadores del Sur extienda las redes de los lugares de trabajo por todo el Sur, la solidaridad y los derechos volverán a ocupar un lugar central.

## **SECCIÓN TRES LA BÚSQUEDA DE LA FELICIDAD ES UN OBJETIVO DEL SINDICALISMO**

De un modo u otro, el objetivo primordial de las y los trabajadores es cumplir la promesa de la fundación de nuestra nación: “...ciertos derechos inalienables, entre los que se encuentran la vida, la libertad y la búsqueda de la felicidad; que para garantizar estos derechos se instituyen los gobiernos...”.

La promesa es que el gobierno que formemos nos ayudará en nuestra búsqueda por la felicidad: una vida sana, próspera, segura y satisfactoria y una nación que respeta el derecho humano de todas las personas en el mundo. El movimiento sindical de los primeros tiempos tenía aspiraciones

para toda la clase trabajadora y para la nación: “El objetivo que tenemos en mente... es la culminación de la gloriosa obra de la Revolución”. (Declaración del Partido Laborista, 1829).

Los primeros sindicatos de 1840 exigieron una semana laboral más corta Y una educación pública gratuita para que las y los trabajadores y sus hijos e hijas tuvieran el tiempo de aprender y participar como ciudadanos en el autogobierno.

Una vez comprendimos, que para buscar la felicidad necesitamos del **trabajo organizativo** que nos permita hacerlo. La negociación colectiva es un vehículo, votar en elecciones libres y justas es otra. La tercera es remediar de una vez por todas el pecado original estadounidense de la esclavitud y el racismo. Esperamos que nuestro Gobierno no nos garantice la felicidad, sino que nos proporcione los *medios para alcanzarla*, de manera individual y colectiva.

Miles de trabajadoras maquileras en huelga en 1912 lo dijeron mejor que nadie: **Exigimos pan... y también rosas.**