

# EL GRAN RESURGIMIENTO - EL ALZA DEL SINDICALISMO INDUSTRIAL

## LECCIONES APRENDIDAS

(Asamblea de Trabajadores del Sur, 2024)

Durante el período de 1930 a 1941, la agitación social resultó en la sindicalización masiva de trabajadores y trabajadoras y la negociación colectiva de contratos sindicales en los sectores industriales más importantes en Estados Unidos. Pero desde el inicio, las oportunidades de éxito para los sindicatos más nuevos eran bastante frágiles, inciertas y momentáneas. Los nuevos sindicatos eran el resultado de un momento histórico que probablemente no sería replicado. Sin embargo, ciertos elementos tuvieron que estar presentes para convertir la agitación social en la creación de sindicatos. De hecho, elementos similares estuvieron presentes de forma paralela durante otros movimientos sociales exitosos - la abolición de la esclavitud, el derecho al voto de las mujeres y los derechos civiles.

**Identificar estos elementos necesarios pueden orientar nuestros esfuerzos de hoy en día.**

**1. *UN NÚCLEO COMPROMETIDO* de activistas/organizadores con experiencia, en los principales centros de trabajo, vinculados por sus convicciones políticas y con sus comunidades, se enfrentó a repetidas derrotas organizativas, pero fue capaz de aplicar las lecciones aprendidas para desarrollar una estrategia innovadora de huelgas de brazos caídos y plantones masivos.**

- El **núcleo** compartía una intención en común: establecer la negociación colectiva de contratos sindicales como una necesidad democrática y así ganar una mejor vida para la clase trabajadora.
- El **núcleo** estaba formado por un número sorprendentemente reducido de trabajadores dedicados. Por ejemplo, según declaraciones en primera persona del Sindicato de Trabajadores Unidos de la Industria Automotriz, (UAW, por sus siglas en inglés): en la planta de General Motors de Flint, un núcleo de 6 líderes era respaldado por 40 “personas clave”; en Kelsey Hayes, un núcleo

de 9 líderes era respaldado por 200 trabajadores; en Chevy N° 4, un núcleo de 7 era respaldado por unos 200 trabajadores.

- Intentar, fallar, volver a intentar, fallar otra vez pero aprender. En 1935, 6 años después del inicio de la Gran Depresión, los esfuerzos de trabajo organizativo se tradujeron en la mayoría de los casos en huelgas perdidas y en la destrucción de nuevos sindicatos. Sin embargo, a través de la experiencia práctica, los activistas del **núcleo** aprendieron el valor y el uso de las huelgas en solidaridad para desafiar las órdenes judiciales y de realizar paros cortos para ganar batallas.
- El compromiso de los activistas del **núcleo** fue de largo plazo y parte de su vida laboral diaria.

**2. UNA MINORÍA MILITANTE DE ACTIVISTAS SINDICALES LIDERÓ LUCHAS QUE DESAFIARON DIRECTAMENTE A LOS JEFES AÑOS ANTES DE GANAR DERECHOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CONTRATOS SINDICALES.** Los amplios sistemas de delegadas y delegados, las acciones en el lugar de trabajo y la participación directa de las bases de trabajadores en la resolución de conflictos fueron habituales durante las oleadas de sindicalización en todos los sectores, lo que permitió a los nuevos sindicatos mantener la lealtad de los trabajadores y afrontar importantes ataques de la administración.

- La **minoría militante** fue reclutada para pasar a la acción en ese mismo momento y hacer frente a los apremiantes problemas de la jornada laboral, no para realizar un acto pasivo de “unirse” con la esperanza de un futuro sindicato.
- La **minoría militante** casi siempre fue reclutada por haber emprendido acciones en ofensiva para mejorar los salarios y las condiciones laborales, y no por actos defensivos.
- Por ejemplo, en 1932 ya existían comités independientes de quejas en la industria eléctrica, sucesores de la desaparecida Conferencia Sindical de General Electric de 1917-19. En 1935, los

trabajadores de la fábrica Westinghouse en el sur de Filadelfia obtuvieron reconocimiento para un proceso de negociación de quejas, pero no los derechos plenos de negociación de un contrato sindical.

- Para 1936, la **minoría militante**, aunque en crecimiento, era aún pequeña en comparación con el número total de trabajadores empleados. Por ejemplo: el UE reportó tener 30 mil miembros de los cuales 16 mil pagaban cuotas de membresía sindical en una industria de 350 mil trabajadores; el UAW reportó tener entre 25 y 30 mil miembros en una fuerza laboral de 500 mil; el Comité Organizativo de los Trabajadores del Acero (SWOC, por sus siglas en inglés) contó que solo un 3% los de trabajadores eran parte del sindicato, equivalente a unos 15,300 en una industria de 505 mil trabajadores.
- Antes de obtener el reconocimiento y su primer contrato sindical, el Sindicato de los Trabajadores de la Industria Eléctrica, Radio y Maquinaria de América (UE, por sus siglas en inglés) informó a mediados de 1937 en la planta de General Electric en Schenectady, Nueva York, que 219 delegados sindicales llevaban a cabo paros en los departamentos, organizando 48 reuniones de departamento al mes con los trabajadores y habían resuelto 5,200 quejas al año.

**3. LAS POLÍTICAS DE CLASE CLARAMENTE DEFINIDAS dieron lugar a éxitos electorales a nivel federal y estatal que aumentaron la conciencia y la confianza de la clase trabajadora, le dieron ánimos a los planes de los organizadores sindicales y crearon una breve ventana de 5 meses de ventaja política durante la cual los paros y otras huelgas consiguieron reconocimiento y la negociación sindical.**

- Por ejemplo, durante las elecciones de 1936, el Presidente Roosevelt y los candidatos de la política del *New Deal* (Nuevo Trato) se presentaron con programas de derechos económicos y

mejora de las condiciones de vida de la mayoría de las personas en los Estados Unidos.

- Por ejemplo, la nueva Liga Sindical No-Partidista, formada en 1936, movilizó a trabajadores para que apoyaran a Franklin Delano Roosevelt, también conocido como “FDR”, y a los candidatos estatales del New Deal con un programa favorable a la negociación colectiva y a la clase trabajadora, y arrasó en las elecciones en los estados industriales.
- Los activistas del **núcleo** programaron sus estrategias de trabajo organizativo con las elecciones del 1936 contando con el apoyo político (o al menos con la neutralidad estatal) durante la batalla que se avecinaba en contra de las grandes compañías. Es importante entender que esa avance fue un resultado del trabajo organizativo en los lugares de trabajo, a nivel comunitario y político y que antecedió a la Ley Wagner, cuya constitución se dictaminó más tarde, en 1937.

**4. LOS DERECHOS DE LAS Y LOS TRABAJADORES SE MATERIALIZARON EN LEYES FEDERALES RECIÉN PROMULGADAS que prohibían el uso de medidas cautelares de los tribunales federales y de las fuerzas armadas para romper las huelgas, animaban a los trabajadores a afiliarse a sindicatos y a participar en la negociación colectiva, y aplicaban con firmeza los derechos individuales reincorporando a miles de trabajadores que habían sido despedidos por las empresas.**

- Ley Norris-LaGuardia contra medidas cautelares, 1932
- Sección 7 (derecho a la auto organización y a participar en acciones concertadas), Ley de Recuperación Industrial Nacional, 1933, que dio lugar a que más de un millón de trabajadores y trabajadoras se afiliaran a sindicatos.
- Ley Wagner y la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo, 1935, pero no entró en vigor hasta abril de 1937. Una NLRB decidida (antes de la ley Taft Hartley) fue crucial para el segundo auge del

CIO desde finales de 1937 hasta 1941, exigiendo elecciones, llevando a las empresas infractoras ante los tribunales federales, readmitiendo a miles de trabajadoras y trabajadores despedidos y decretando el cese de los sindicatos de empresas.

**5. *LIDERAZGO NACIONAL Y RECURSOS proporcionados por unos cuantos líderes sindicales de alto nivel que se separaron política y tácticamente de la AFL, y se negaron a comprometer la militancia donde ésta se desarrollaba y dieron a los esfuerzos locales de trabajo organizativo una voz y un apoyo nacional.***

- Aunque las motivaciones del liderazgo eran variadas, un interés común era obtener el poder industrial y político para la clase trabajadora general y no para intereses sectoriales limitados.
- Los dirigentes conservadores de la AFL no aprovecharon los millones de nuevas personas que se afiliaron tras la aprobación del artículo 7 de la Ley de Recuperación Industrial Nacional (NIRA, por sus siglas en inglés). Los líderes nacionales de la oposición empezaron a defender y alentar las acciones militantes, que incluían desobedecer las órdenes judiciales.

**6. *UNA VEZ LOGRADO UN AVANCE, EL TRABAJO ORGANIZATIVO SE EXTENDIÓ RÁPIDAMENTE TANTO GEOGRÁFICAMENTE COMO POR LOS LUGARES DE TRABAJO DE LAS MISMAS COMPAÑÍAS Y EN LOS MISMOS SECTORES.***

- Una vez que los trabajadores vieron que la victoria era posible y cómo podía lograrse, se organizaron huelgas en muchas industrias y ciudades. Tras la victoria de la huelga de brazos caídos en la planta de General Motors en Flint, que resultó en el reconocimiento del sindicato y en un contrato de sólo miembros del nuevo sindicato automotriz (UAW) en 1937, le siguieron: 477 huelgas de brazos caídos en la que participaron 500 mil trabajadores, con un total de 4700 huelgas durante ese año. Las huelgas y plantones de la militancia continuaron hasta mediados de 1941.

- Es importante saber que el reconocimiento inicial y la cobertura del contrato sindical aplicaba, en la mayoría de casos, solamente a los trabajadores miembros del sindicato y tenía cobertura solo en los lugares donde habían miembros del sindicato. Por ejemplo, el primer contrato del UAW que fue resultado de la huelga de brazos caídos en Flint, le daba cobertura a 17 plantas de General Motors. Este patrón se replicaba en los sindicatos de trabajadores eléctricos (UE) y del acero (SWOC).
- También es importante saber que estas victorias generalizadas se produjeron poco después de momentos de avanzada decisivos. En las 10 semanas que le siguieron al éxito de las manifestaciones por los derechos civiles en Birmingham, 758 manifestaciones similares estallaron en 186 ciudades de los Estados Unidos. Seguidamente, se aprobaron la Ley de Derechos Civiles de 1964 y la Ley de Derecho al Voto de 1965. En los 3 primeros meses de 1970 y tras las primeras huelgas ilegales pero exitosas de los trabajadores públicos, ¡los trabajadores públicos hicieron huelga en sus lugares de trabajo a un ritmo de una cada 36 horas! Por un período de 10 semanas, las huelgas se esparcieron en 24 ciudades y 28 distritos escolares.

**(Ed Bruno, [edmundbruno47@gmail.com](mailto:edmundbruno47@gmail.com) Escrito en 1998 para la campaña del Partido del Trabajo por los derechos de las y los trabajadores, revisado para la Escuela de Trabajadores Sureños de la Alianza de Trabajadores del Sur, SWA)**