



# Sindicalismo Revolucionario

Por Maria Garcia

Hay muchas formas de efectuar cambios positivos en el mundo (activismo, políticas electorales, acciones legales, cambios en el comportamiento individual, etc.), y todas ellas han sido utilizadas con varios niveles de éxito para abordar los agudos problemas causados por nuestra economía. sistema. Pero cualquier intento de efectuar un cambio sistémico real, permanente y, al mismo tiempo, evitar las depredaciones de los hambrientos de poder, requerirá una acción organizativa que sea geográficamente amplia, que se perpetúe a sí misma y, lo que es más importante, radicalmente democrática. La organización del lugar de trabajo siempre ha sido y seguirá siendo la forma más eficaz de esta acción.

La organización del lugar de trabajo nos ha traído la semana de cuarenta horas, la libertad de expresión, la seguridad social y muchos otros beneficios sociales, políticos y económicos. Martin Luther King Jr. y muchos otros activistas de derechos civiles a menudo fueron rescatados de la cárcel por los sindicatos. La Liga de Sindicatos de Mujeres ayudó a que las mujeres obtuvieran el derecho al voto. Industrial Workers of the World fue una de las primeras organizaciones estadounidenses de cualquier tipo en defender la igualdad racial. Más recientemente, National Nurses United es una de las mayores fuerzas que impulsa la atención médica universal. La lucha por los 15 es luchar por subir el salario mínimo. Y casi todos los sindicatos de todo el mundo ayudan a reducir las disparidades de ingresos raciales y de género al tiempo que promueven la salud y el bienestar.

Hay varias ventajas distintas que la organización en el lugar de trabajo tiene sobre otras formas de organización y activismo. Primero, opera en el punto de producción, que es la fuente de todo el poder en nuestro actual sistema político y económico. Los

oligarcas no pueden hacer nada sin dinero, y su dinero se genera en el punto de producción, por lo que poner nuestros lugares de trabajo bajo control democrático no es muy diferente a poner a la oligarquía bajo control democrático.

En segundo lugar, la organización del lugar de trabajo proporciona algo concreto para organizarse. La gente debe entender que todos son miembros de alguna comunidad de interés si quieren organizarse, y una de las comunidades de interés más comunes y obvias es el lugar de trabajo. Independientemente del género, la raza, la religión, la afiliación política o cualquier otra cosa, todos los empleados en un lugar de trabajo determinado y todos los dependientes de esas personas son automáticamente una comunidad de intereses. Todos tienen interés en hacer de su lugar de trabajo un lugar seguro, estable y lucrativo para trabajar.

La tercera ventaja de la organización del lugar de trabajo es que opera tanto a nivel micro (el lugar de trabajo individual) como a nivel macro (toda la economía) sin contradicciones. Cada victoria para un lugar de trabajo individual, o incluso para un trabajador individual, aumenta las expectativas de todos (trabajadores y jefes por igual). Estos triunfos también debilitan la capacidad colectiva de los capitalistas para luchar contra el cambio sistémico al desviar recursos financieros que de otro modo se utilizarían para defender la estructura de poder arraigada. Y las ganancias en los lugares de trabajo individuales no desinflan por completo la voluntad de los trabajadores de ver esas ganancias aplicadas a la economía en su conjunto, porque hacer que las ganancias sean universales libera a los trabajadores de la carga de luchar para mantenerlos en sus lugares de trabajo individuales.

Como ejemplo de estas tres ventajas y sus efectos, considere el cuidado de la salud. Si los trabajadores de alguna empresa se unen, luchan y ganan un plan de seguro médico, el beneficio para ellos es obvio. Lo que es menos obvio es que su victoria también nos ha beneficiado al resto de nosotros.

Debido a sus esfuerzos, la próxima vez que haya una propuesta para implementar la atención médica universal, la empresa que paga por los beneficios de salud recién ganados tendrá tanto una capacidad reducida como una voluntad reducida para luchar contra el aumento de sus impuestos para pagarlos. La capacidad se reduce, porque los empleados de la empresa nos han hecho todo el favor de redistribuir algunos de los fondos de la empresa lejos de los capitalistas y hacia ellos mismos, donde los fondos no se pueden usar para comprar políticos. La voluntad de lucha de la empresa se reduce porque la empresa ya está haciendo pagos de atención médica, por lo que simplemente se convierte en una cuestión de trasladar esos pagos de un proveedor privado a uno público, lo que es más fácil levantar que intentar forzar pagos que actualmente no se están haciendo en absoluto. Mientras tanto, los empleados que obtuvieron la atención médica todavía tendrán motivos para luchar por la atención médica universal, por lo que no tendrán que quedarse sin ellos si pierden sus trabajos en el futuro.

Esta misma lógica se aplica al aumento de los salarios, la reducción de las semanas laborales, la salud y la seguridad, la administración y la propiedad del capital, y casi todos los demás problemas que afectan a las empresas para las que trabajamos, que son la mayoría de los problemas que afectan a cualquier persona o cosa.

Por esta razón, todos deberían apoyar al movimiento sindical. Incluso si no está interesado en el progreso social, ambiental o económico, ama su trabajo cómodo, su salario es alto, su jefe es la persona más amable del planeta, no puede imaginar que lo despidan nunca, y tiene Si tienes dudas sobre la capacidad de los sindicatos para lograr cambios sistémicos, aún debes apoyar al movimiento sindical. Porque a nivel micro, la mejora de las condiciones en cualquier lugar de trabajo en su comunidad, casi por definición, mejora a la comunidad en su conjunto, incluso si su cómodo trabajo no se ve afectado en absoluto.

## Sindicatos empresariales vs revolucionarios

En general, existen dos modelos de organización en el lugar de trabajo: sindicatos de empresas y sindicatos revolucionarios (o radicales). Todo hasta este punto puede aplicarse igualmente a los sindicatos empresariales como a los sindicatos revolucionarios, pero existen diferencias significativas entre los dos.

Si bien los sindicatos de empresas pueden efectuar y de hecho efectúan todos los cambios positivos enumerados anteriormente, su función principal es la de negociadores de contratos. Si la mayoría de los trabajadores en alguna empresa vota por la representación sindical, el sindicato negociará un contrato para ellos. Como pago por los servicios prestados, los trabajadores tienen cuotas deducidas de su cheque de pago. Si un trabajador deja la empresa para la que trabaja y, por lo tanto, ya no es parte del contrato, también abandona el sindicato. Dado que el sindicato ya no les brinda ningún servicio personal, el trabajador ya no tiene que pagar cuotas. Este modelo de negocio crea muchos problemas que impiden que los sindicatos liberen todo el potencial de su membresía, uno de los cuales es el hecho de que son un modelo de negocio. Como tal, los administradores sindicales a menudo tratan a sus miembros no como compañeros de trabajo sino como clientes que pagan.

Los sindicatos tienden a ser muy posesivos con sus miembros, ya que sus miembros no son solo sus clientes, sino también su fuente de ingresos. Esto impide la capacidad de los trabajadores para apoyarse entre sí en las empresas y en todas las industrias. Además, el éxito de los esfuerzos de recaudación de ingresos de los administradores sindicales depende del éxito de las empresas que emplean a sus miembros, por lo que tienden a ser muy complacientes con esas empresas. Si es necesario, los sindicatos de empresas recurrirán a las huelgas para mantener su posición negociadora, pero al ser esencialmente agentes remunerados para sus miembros, tienden a considerar que los intereses de sus miembros están alineados con el éxito de los

empleadores. En pocas palabras, en el modelo de sindicato empresarial, los líderes empresariales bien pagados del sindicato negocian con los jefes bien pagados de la empresa. La solidaridad de los trabajadores se convierte con demasiada frecuencia en un vehículo para estas negociaciones.

Estos conflictos de intereses entre los miembros del sindicato y los administradores del sindicato no son insuperables. El sindicato United Electrical Workers resuelve principalmente este problema especificando en su constitución que a ningún dirigente sindical se le pagará más que al trabajador mejor pagado del sindicato. La constitución de IWW también tiene esta cláusula, pero la lleva aún más lejos al negarse a utilizar organizadores pagados. Y la IWW actualmente tiene solo un oficial remunerado y dos empleados remunerados en toda América del Norte. Todas las ramas de la membresía de IWW están completamente integradas por voluntarios no remunerados, lo que elimina por completo los motivos financieros.

Fuera de los incentivos perversos que son consecuencia de los altos salarios de los funcionarios, los sindicatos comerciales también tienden a paralizarse con sus restricciones de membresía. Los miembros deben ser empleados de una empresa representada por el sindicato para poder inscribirse en ese sindicato. Huelga decir que esto restringe el tamaño total de la afiliación sindical. Si bien la restricción de afiliación no elimina la eficacia del sindicato, ciertamente la retrasa. Después de todo, hay fuerza en los números.

En contraste, las asociaciones empresariales como la Cámara de Comercio, una de varias organizaciones virulentamente antisindicales de la clase empleadora, son mucho más inclusivas que cualquiera de los sindicatos empresariales. La Cámara de Comercio se complace en inscribir a cualquier capitalista de cualquier industria como miembro, lo que le da ventajas obvias en número, dinero e influencia sobre los sindicatos empresariales a los que se oponen.

Por supuesto, el aspecto más importante de los sindicatos revolucionarios que los separa de los sindicatos empresariales es que, si bien los sindicatos empresariales pueden mejorar y mejoran las condiciones laborales de sus miembros, no tienen ningún incentivo para liberar completamente a sus miembros del sistema salarial. Como cualquier empresa, los sindicatos de empresas quieren seguir operando mientras puedan, y dado que funcionan principalmente como negociadores de contratos, no pueden seguir operando si no tienen una contraparte con quien negociar. Esto significa que el mejor escenario para los sindicatos de empresas es un estado en el que todos los trabajadores están agrupados en sindicatos desconectados que trabajan con contratos que les permiten quedarse con gran parte, pero ciertamente no todo, del valor que producen, y el resto va a parar a los jefes capitalistas por los sindicatos. Esto sería una mejora definitiva con respecto al estado actual de las cosas, pero aún nos dejaría en una situación precaria.

Mientras los patrones capitalistas mantengan la propiedad de las empresas, lucharán para eliminar toda la democracia del lugar de trabajo. La única forma de asegurarse de que la amenaza de la clase propietaria se elimine permanentemente es tomar el control democrático total de toda la riqueza que fluye de los negocios para los que trabajamos y dirigirla de regreso a nuestros propios bolsillos, donde podría usarse para mantener a nuestras familias, nuestras comunidades y nuestro medio ambiente.

Entonces, si desea llevar la lucha contra los abusos del sistema salarial desde una queja específica en su lugar de trabajo hasta completar el control democrático de todos los lugares de trabajo, y desea hacerlo de la manera más eficiente y efectiva posible, puedes apoyar a las organizaciones que están en la mejor posición para hacerlo: los sindicatos revolucionarios. La mejor manera de apoyar a un sindicato revolucionario es unirse a uno. Solo queda uno en los Estados Unidos. Somos los trabajadores industriales del mundo.