



## “Si tenés un sindicato fuerte, no necesitás corbata”. Los trabajadores estadounidenses y la solidaridad global<sup>1</sup>

“If you have a strong union, you don't need a necktie”. U S Labor and global solidarity

Paul Durrenberger<sup>♦</sup>

Traducción: Julia Soul\*

### Resumen

La solidaridad global entre sindicatos marítimos se construyó a través de redes de comunicación electrónica, frente a la actitud reaccionaria y conservadora de los sindicatos nacionales e internacionales respecto de la defensa de los intereses de la clase trabajadora. A partir de los fracasos contemporáneos del movimiento obrero, tanto en Estados Unidos como internacionalmente, el artículo describe como el prolongado conflicto de “los 5 de Charleston” abona el proceso de reformas al interior de las organizaciones sindicales como la Asociación Internacional de Estibadores (en adelante ILA) o federaciones internacionales como la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (en adelante ITF). Estos acontecimientos evidencian que en los últimos años, una dirección sindical vieja está siendo reemplazada por jóvenes más audaces y combativos, surgidos de las bases obreras que comprenden y actúan en función de intereses comunes, como lo expresa el Sindicato Internacional de Estibadores y Bodegueros (en adelante ILWU).

**Palabras clave:** los 5 de Charleston – trabajadores portuarios – Industrial Workers of the World.

### Abstract

Global solidarity between waterfront locals emerged through the use of the electronic and computer communication networks and technologies when their national and international organizations failed to act in the interests of the working class and showed themselves to be conservative and reactionary. Given current failures of the labor movement, both in the U.S. and internationally, this article describes how the protracted struggle around the Charleston 5 builds toward reform within unions such as the ILA and international organizations such as the ITF. These events show how in recent years an older leadership is being replaced by younger, brasher, and more combative leadership from the ranks of workers who understand their common interests and act upon them following the example of the ILWU.

**Keywords:** Charleston 5 - dockworkers - Industrial Workers of the World.

<sup>1</sup> Publicado originalmente en: *Dialect Anthropology*, N° 33, pp 129 – 141, 2009.

<sup>♦</sup> Department of Anthropology, Penn State University.

\* Dra. en Humanidades con mención en Antropología, Investigadora Asistente CEIL - CONICET, mjsoul@gmail.com



## Introducción

El reciente trabajo de Bill Fletcher y Fernando Gasparin *Solidarity Divided*<sup>2</sup> subraya el contraste entre, los sindicatos verticalistas, personalistas y defensivos que para beneficiar a sus miembros realizan alianzas con las corporaciones – sindicatos reacios a desarrollar lazos de solidaridad con otros sindicatos – y sindicatos receptivos, democráticos y principistas capaces de desarrollar solidaridad hacia el conjunto de la clase trabajadora. Señalan como un problema la colaboración entre trabajo y capital fomentada desde el movimiento sindical. Si no puede plantearse la reivindicación de los intereses de la clase trabajadora en vez del ubicarse como simple representante de los empleados en las negociaciones colectivas, hay pocas probabilidades de que el movimiento sindical estadounidense logre desarrollar vínculos solidarios (ni internos ni, mucho menos, nacionales o globales). Sin embargo, hay algunas excepciones entre las que se cuenta ILWU. En este artículo, exploro el ejemplo concreto de un sindicato local de Estados Unidos que fue empujado a buscar solidaridad global y encontró una situación similar en otros sindicatos locales con los cuales construyó alianzas. Considero que este ejemplo ofrece alguna esperanza para el futuro.

## Trabajadores portuarios a la búsqueda de solidaridad

En 1995 varios estibadores en Liverpool decidieron no cruzar el piquete que mantenían otros estibadores en huelga. Como represalia por esa acción solidaria fueron despedidos. No encontraron apoyo en su propia organización sindical (la Unión de Trabajadores del Transporte de Gran Bretaña e Irlanda – TGWU) ni a nivel internacional (la ITF – una reliquia de la política exterior estadounidense de la Guerra Fría). En su búsqueda de apoyo, contactaron a otros trabajadores portuarios de Europa que también estaban abocados a la construcción de alternativas ante la ineficacia de sus sindicatos para enfrentar los procesos de privatización de las instalaciones portuarias de la Unión Europea.

Durante los seis años que siguieron a ese encuentro, representantes y dirigentes sindicales de los trabajadores portuarios de Liverpool y otros puertos de Europa mantuvieron una

---

<sup>2</sup> Fletcher Bill Jr y Gasparin Fernando: “Solidarity divided, the crisis in organized labor and a new path toward social justice”. Berkeley. University of California Press. 2008.



serie de reuniones y organizaron el Consejo Internacional de Trabajadores Portuarios (en adelante IDC), una alianza de sindicatos locales que se estableció “por debajo de” las organizaciones nacionales e internacionales, con el propósito de crear solidaridad sin intermediarios en los niveles superiores.

A principio de enero del 2000 cinco trabajadores de Charleston, miembros del Local 1422 de la ILA en Carolina del Sur, fueron detenidos, acusados de agresiones graves por manifestarse en contra de una empresa danesa que contrataba trabajadores no sindicalizados. Las acciones en el puerto fueron una respuesta a lo que se consideraba como una provocación: se apostaron más de 600 policías para confrontar con los piquetes de protesta. Consciente de que no podría enfrentar en soledad el conflicto que se abría, Ken Riley – recientemente electo como presidente del sindicato – comenzó a buscar solidaridad, del movimiento de derechos civiles (puesto que en el sindicato predominaban los miembros negros); del sindicalismo internacional y de la AFL CIO.<sup>3</sup>

Ken Riley era un activo integrante del movimiento para reformar las estructuras y prácticas reconocidamente corruptas de la ILA, por lo que era aborrecido por la estructura de poder del sindicato a nivel nacional. Cuando les pidió apoyo, demoraron en responder. La AFL CIO argumentó que, debido al protocolo y a las regulaciones internas, no podían apoyar al sindicato local sin el acompañamiento del sindicato nacional.

Los acontecimientos en los muelles de Charleston en enero de 2000, capturaron brevemente la atención de los medios en Estados Unidos. Al día siguiente de los arrestos, los portuarios de California se enteraron de que sus compañeros de Carolina del Sur, que integraban otro sindicato internacional, necesitaban solidaridad. Lawrence Thibeaux, presidente del Local de San Francisco del ILWU se comunicó con Ken Riley para ofrecerle el apoyo del sindicato. El ILWU tenía una larga tradición de autonomía democracia interna y acción directa, vinculada con su relación histórica con el IWW<sup>4</sup> <sup>5</sup> Su respuesta a los

<sup>3</sup> American Federation of Labor y Congress of Industrial Organization: es la principal central sindical estadounidense.

<sup>4</sup> Industrial Workers of the World (IWW): organización sindical fundada en 1905 que pretendía organizar al conjunto de los trabajadores industriales del mundo, independientemente de su rama o sector.

<sup>5</sup> Pilcher Willie *The Portland longshoremen. A dispersed urban community* New York: Holt, Rinehart and Winston. 1972.



acontecimientos del local 1422 de la ILA fue coherente con esa historia y con la tradición de acción independiente.

Después del llamado de Thibeaux a Riley, los miembros del local San Francisco decidieron en una reunión aprobar los fondos para que Thibeaux y Jack Heyman viajaran a Charleston a encontrarse con Riley para informarse directamente de los acontecimientos. Al su vez, Thibeaux se comunicó con Jim Spinosa, el vicepresidente del ILWU, para comentarle que invitaría a Riley a la próxima convención del sindicato. Spinosa le respondió que el presidente del ILA, Bowers, había emitido un comunicado en el que sostenía que los trabajadores de Charleston habían violado la ley e instaba al ILWU a no involucrarse en los problemas internos de otro sindicato. Thibeaux dijo que iba convocar a Riley de todas maneras.

En la convención los trabajadores aprobaron un aporte solidario de U\$S 35000 para sus compañeros de Charleston, cuando David Arian – un antiguo presidente del ILWU – dijo “Conocemos al ILA. Pero esto es sobre los trabajadores. Algo está ocurriendo en nuestra propia casa. No podemos preocuparnos por lo que vaya a hacer el sindicato internacional”<sup>6</sup>. Consecuentemente, la convención aprobó un fondo de U\$S 50000 y Riley fue invitado a una reunión en el local sindical de Los Angeles – Long Beach, cuyo presidente prometió duplicar el aporte solidario aprobado por la convención. La dirección internacional del ILWU se avino a la acción de sus miembros.

### **Los sindicatos en las economías políticas capitalistas**

He argumentado que la principal función de las organizaciones sindicales en las sociedades capitalistas en las que la producción se organiza a través del soporte estatal al mercado, es la ampliación del insignificante poder que detentan aquellos individuos que no tienen nada, excepto su fuerza de trabajo, para vender en esos mercados. Al unirse, esos individuos pueden sostener con la fuerza de su acción colectiva, la representación de sus intereses en contra de los de los propietarios del capital. De esta manera, “solidaridad” es sinónimo de “sindicato”, porque su fuerza depende de la acción colectiva del conjunto en apoyo de

---

<sup>6</sup> Erem Suzan y Durrenberger E Paul *On the global waterfront. The fight for the Charleston 5* New York. Monthly Review Press. p 58 (salvo indicación en contrario, las citas textuales son de traducción propia).



cualquier individuo o unidad del grupo. El slogan “tocan a uno y nos toca a todos” caracteriza el nexo central de la solidaridad.

Esa aseveración sobre el rol de los sindicatos se expresaba más claramente y era mejor aceptada en tiempos en los que el miedo a la represión no era tan importante como al final del siglo XX y el inicio del Siglo XXI en Estados Unidos. Eugene Debs dijo “Los Industrial Workers (IWW) se organizaron no para conciliar, sino para confrontar con la clase capitalista... Los capitalistas poseen las herramientas que no usan, y los trabajadores usan herramientas que no poseen”<sup>7</sup>. En la reunión fundacional del IWW en 1905 en Chicago, Bill Haywood fue contundente al anunciarla como una organización para superar y no para negociar con el sistema capitalista; y para reemplazar a la clase capitalista por la clase trabajadora en el control de la economía política.

Quién puede hoy cuestionar el contenido profético de aquel manifiesto fundacional adoptado en 1905? Avizoraba que las máquinas reemplazarían a las habilidades humanas, que el trabajo se volvería más abstracto respecto de las calificaciones y que los trabajadores se transformarían de modo semejante. Entretanto, los capitalistas se parecerían más entre ellos también, mientras que las divisiones entre ambas clases serían cada vez más fijas y antagónicas. Ramas industriales enteras colapsarían y las máquinas más productivas desplazarían a las menos productivas. El resultado es una masa creciente de desesperanzados trabajadores desocupados.

“Desde el momento en que el trabajador deja de rendir lo máximo, es arrojado a la pila de chatarras para morir de hambre junto a la máquina desechada”<sup>8</sup>. En el mercado contemporáneo global, quién podría cuestionar que “el trabajador, totalmente separado de la tierra y los medios de trabajo, con sus habilidades artesanales vueltas inútiles, se disuelve en la masa uniforme de asalariados?” o que en todas partes “Sus salarios crecen lentamente mientras que sus jornadas se incrementan y los precios monopólicos crecen a un ritmo aún mayor?”. O que las divisiones entre trabajadores no representan diferencias de

---

<sup>7</sup> Kornbluh Joyce *Rebel voices. An IWW anthology* Ann Arbor. University of Michigan Press. 1964 p1.

<sup>8</sup> Idem p 7.



calificaciones o intereses, sino que son impuestas por los propietarios de capital para enfrentarlos y debilitar su resistencia de clase?<sup>9</sup>

Dónde está el movimiento sindical hoy, más de un siglo después? En el verano de 2005, la venerable AFL – CIO se dividió entre su sucesora (AFL – CIO) y el movimiento “Change to Win” (cambiar para ganar, en adelante CTW) – sin mucho impacto en la construcción de solidaridad de clase. Esta inoperancia se origina en la alianza entre los sindicatos y el capital promovida por Gompers<sup>10</sup> y sus sucesores en el movimiento sindical. Esta alianza “disfrazó” y negó tanto la existencia de clases como la necesidad de la lucha de clases y cercenó las tradiciones de acción directa.<sup>11</sup> La alianza entre capital y trabajo se perfeccionó durante la Guerra Fría con el hostigamiento y la persecución hacia los “rojos” y las “purgas” de los elementos progresistas del movimiento sindical en un clima de temor coincidente con el período de McCarthy.

En 2008 la organización de enfermeras en California se convirtió en un campo de batalla entre las dos federaciones (AFL y CTW) cuando algunos activistas del Sindicato Internacional de Empleados de Servicios (SEIU) comenzaron a cuestionar la probidad del vínculo “de arriba hacia abajo” mediante el cual el sindicato obtenía la cooperación de las gerencias a cambio de sus propias concesiones. Los slogans de “lucha de clases” había sido reemplazado por una realidad que algunos llamaban “lucha de clases”.<sup>12</sup>

### **Elites establecidas en sus cuarteles centrales**

C Wright Mills observó correctamente hace cincuenta años, que “... los sindicalistas tradicionales... consideran que sus intereses están directamente vinculados con el éxito de las corporaciones estadounidenses”.<sup>13</sup> C Wright Mills observó que entre trabajadores de “cuello blanco”, el estar sindicalizados no suponía diferencias de opinión respecto de temas

---

<sup>9</sup> Op cit. Vease también: Griffith David: “Nonmarket labor processes in advanced capitalist economy” en *American Anthropologist* vol 89 n° 4 pp 838 – 852. 1987 y *Jonse’s minimal. Low-wage in the United States* Albany. State University of New York Press 1983.

<sup>10</sup> Gompers Samuel; dirigente sindical estadounidense, fundador de la AFL.

<sup>11</sup> Fletcher y Gasparin op cit.

<sup>12</sup> Durrenberger E Paul y Suzan Erem *Class acts: an anthropology of service workers and their union* Boulder Paradigm Publisher 2005.

<sup>13</sup> Fletcher y Gasparin: idem p 38.



como solidaridad con los compañeros, competitividad o antagonismo hacia las gerencias. Sugirió que entre un miembro del UAW<sup>14</sup> y uno de algún sindicato de “cuello blanco”, había una pequeña diferencia de perspectiva. Ambos se interesaban en el sindicato principalmente como un medio para perseguir la finalidad individual de incrementar su propia remuneración, antes que como un “medio colectivo de ascenso colectivo”<sup>15</sup>. Hay poca evidencia etnográfica que sugiera que esto se ha modificado en la actualidad. Hoy, un miembro del UAW puede ser un abogado o un escritor.<sup>16</sup> Es más, investigaciones etnográficas y cuantitativas muestran que los afiliados sindicales consideran que los objetivos más importantes de sus organizaciones son los salarios y beneficios.<sup>17</sup>

Mills también previó correctamente que, dada la magnitud y las complejidades de las regulaciones legales sobre los sindicatos, era improbable que nuevas camadas de dirigentes surgieran de los sindicatos de “cuello blanco” – en un proceso similar al que, en los ‘30, dio lugar a la emergencia de dirigentes obreros desde las bases. Antes bien, adujo Mills “Las potencias y los cuarteles generales establecidos y los hombres a los que favorecen, presidirán los esfuerzos y, probablemente, dirigirán los nuevos sindicatos que se formen”.<sup>18</sup> Esto ha ocurrido así efectivamente.

Considerando el futuro del movimiento sindical a mediados del siglo XX, Mills se preguntaba si el accionar de las organizaciones sindicales como un grupo de presión o como bloque expresivo de intereses protectores de la posición económica de los trabajadores, las obligaría a convertirse en *perros guardianes* del funcionamiento normal del sistema económico. Desde nuestro punto de vista actual, con la ventaja de haber vivido los últimos cincuenta años de políticas gubernamentales, empresariales y sindicales, esta posibilidad parece casi cómica.

<sup>14</sup> UAW (United Auto Workers): Sindicato de trabajadores de la industria automotriz.

<sup>15</sup> Wright Mills Charles *White collar. The American middle classes*. New York. Oxford University Press. 1951 Edición citada: *Las clases medias en Norte América* Editorial Aguilar 1957 p 386.

<sup>16</sup> Durrenberger E Paul “Explorations of class and consciousness in the US” en *Journal of Anthropological Research* vol 57 N° 1 pp 41 – 60 2001.

<sup>17</sup> Durrenberger y Erem op cit.

<sup>18</sup> Wright Mills *ibid* p 394.



En ese momento, Mills planteó “Decimos ‘forzado’ porque la jefatura presente del trabajo no nos permite creer que sus jefes, por regla general, se sumerjan en la lucha por convicción y mucho menos por convencimiento de su necesidad”.<sup>19</sup> Este planteo fue acertado y profético, Mills sugirió que cualquier transformación sería más difícil en el futuro que en el pasado, a causa de la creciente vinculación de las estructuras sindicales con las corporaciones y la administración estatal.

Durante la administración de F D Roosevelt, el movimiento sindical se consolidó bajo el mandato de organizar lo desorganizado. No obstante, argumentó Mills, la incertidumbre ante el fin de la prosperidad y el temor de que las enmiendas de Taft-Hadley 1947<sup>20</sup> a la Ley Wagner de 1935<sup>21</sup> fuera usadas en contra de las organizaciones sindicales fueron las bases de la inacción sindical durante la administración Truman. Mills concluía que “... si el futuro de la democracia en América está en peligro, no es por cualquier *movimiento* del trabajo, sino por su ausencia, y por su sustitución por un nuevo conjunto de derechos adquiridos. Si estos nuevos intereses parecen con frecuencia de particular peligro para la estructura social democrática, es porque son grandes y también vacilantes. Sus cometidos pueden transformarse en la regulación de las tendencias insurgentes en aquellos grupos y estratos, que pueden reorganizar la sociedad americana...”.<sup>22</sup> Fletcher y Gasparin<sup>23</sup> documentan este proceso desde el momento en que Mills escribe. Desde ese tiempo, el esfuerzo principal de las Federaciones Sindicales Nacionales e Internacionales se ha centrado en la contención de movimientos internos “insurgentes” – como los Teamsters for

---

<sup>19</sup> *ibid*: p 399.

<sup>20</sup> Taft – Hartley Act enmienda a la Wagner Act que establecía como “prácticas sindicales desleales” las siguientes: las huelgas territoriales, de solidaridad o políticas, la realización de piquetes, la realización de aportes monetarios a campañas electorales por parte de los sindicatos, las ‘bolsas de trabajo’ que establecían que sólo podían contratarse trabajadores sindicalizados, etc. Adicionalmente, establecía la necesidad de que los dirigentes sindicales firmaran una certificación que acreditara que no eran comunistas (N de la T).

<sup>21</sup> Wagner Act o National Labor Relations Act: promulgada por el Presidente F. Roosevelt el 5 de julio de 1935, crea la Comisión Nacional de Relaciones Laborales (National Labor Relation Board), establece el derecho de organización sindical y negociación colectiva y regula las relaciones entre sindicatos y empresas en el sector privado (N de la T).

<sup>22</sup> Wright Mills *ibid*: p 402.

<sup>23</sup> *Op cit*.





a Democratic Union, The Longshore Workers' Coalition y el IDC<sup>24</sup>. En síntesis, el objetivo está puesto en erosionar la solidaridad de clase más que en promoverla.

Fletcher y Gasparin<sup>25</sup> mostraron que Mills estaba en lo cierto. La enmienda Taft-Hartley definió a los acuerdos negociados colectivamente como contratos cuyo cumplimiento compete tanto a los sindicatos como a las gerencias. Las organizaciones sindicales se vuelven responsables del cumplimiento del contrato por parte de sus miembros, lo que significa fundamentalmente que no se produzcan huelgas durante la vigencia del mismo. Las corporaciones norteamericanas compraron la paz social y los sindicatos se convirtieron en burocracias dedicadas a resolver los “desacuerdos” que surjan entre los trabajadores y la gerencia. Desde el punto de vista de los trabajadores, los sindicatos se asemejaban a compañías de seguros que los protegían contra las acciones arbitrarias de las gerencias.

Estas políticas reorientaron la acción de los sindicatos, desde la organización constante de trabajadores para mantener la fuerza en los lugares de trabajo y desarrollar un movimiento obrero de escala nacional y mundial hacia negociar y cumplir los contratos y gestionar reclamos. Los sindicatos se convirtieron en burocracias profesionalizadas cuyos líderes apenas se distinguen de su contraparte del mundo corporativo: los gerentes de la empresa.

Mills sugirió que durante un breve lapso en los '30 parecía posible que el movimiento sindical detentara el poder suficiente como para conformar un bloque independiente de y contrario a las empresas y el estado. Sin embargo, observó que los sindicatos perdieron fuerza rápidamente y que para mediados de la década del 50 ya no eran parte de las decisiones a escala nacional. Los líderes sindicales que tienen éxito “ocupan un lugar junto a los ejecutivos de las corporaciones dentro y fuera del gobierno, y de los políticos de ambos partidos”.<sup>26</sup> Su estatus dependía de las políticas estatales. Los signos externos de poder y estatus que acumularon los líderes sindicales (zapatos Gucci, camisas y trajes italianos, casas en barrios lujosos y autos grandes, educación cara para los hijos) no son

<sup>24</sup> Teamsters for a Democratic Union: organización de base del sindicato de Camioneros de Estados Unidos.

<sup>25</sup> Op cit.

<sup>26</sup> Wright Mills Charles *The power elite* New York. Oxford University Press. 1956. Edición citada: *La elite del poder*. Fondo de Cultura Económica. 1965: p 247.



evidencias de poder. Justamente, son sólo “signos” que generan la ilusión del poder sin su realidad.

Esta diferencia entre “signos de poder” y poder es parte del movimiento sindical. Una vez le pregunté a un representante del local 705 de los Camioneros de Chicago cuando Jerry Zero era presidente, si alguna vez usaban corbata cuando se reunían con los empresarios. Estábamos camino de una reunión de negociación. Me respondió que “si tenes un sindicato fuerte no necesitás corbata”.<sup>27</sup>

Un nuevo giro político deshizo hasta la simulación de poder sindical. Desde que Reagan quebró la huelga de los controladores aéreos en 1981, se inició un ataque organizado contra los sindicatos en Estados Unidos. Los sindicatos se habían vuelto tan complacientes como Mills había predicho, por lo que fracasaron totalmente en la respuesta a este asalto y los empresarios redoblaron su virulento ataque contra las organizaciones sindicales<sup>28</sup> Una multimillonaria industria de consultores anti-sindicales se desarrolló desde los 90 en Estados Unidos. Logan<sup>29</sup> mostró que dos de cada tres intentos organizativos se tienen que enfrentar con esas consultoras y que los sindicatos aún tienen pendiente la organización de una respuesta exitosa a esas políticas que trascienda la connivencia con las gerencias en la llamada “organización desde arriba”.

### **Charleston a la búsqueda de solidaridad**

De modo que la falta de apoyo y solidaridad que encontró Ken Riley entre los dirigentes sindicales de su propia organización no resultó sorprendente. La solidaridad provino de los locales del ILWU de California, enrolados en la tradición de la IWW: acción directa y solidaridad con cualquier trabajador que se vea atacado, en el convencimiento de que “si tocan a uno, tocan a todos”.

<sup>27</sup> Durrenberger E Paul *Etnography at home. Teamsters speak on war in Iraq* en *Society for Applied Anthropology Newsletter* vol 14 N° 1 pp 3 – 4 2003.

<sup>28</sup> Brodtkin Karen, Strathmann Cynthia *The struggle for hearts and minds: organization, ideology and emotion* en *Labor Studies Journal* vol 29 N° 3: pp 1 – 24 2004.

<sup>29</sup> Logan John *Consultants, lawyers and the ‘union free movement’ in the US since the 1970’s* en *Industrial Relations Journal* vol 22 N° 3 pp 197 – 214, 2002 y *The union avoidance industry in the United States* en *British Journal of Industrial Relations* vol 44 n° 4 pp 651 – 675 2006.



Los antropólogos ponemos particular cuidado en distinguir lo que la gente dice, lo que dicen que hacen y lo que hacen. También debemos distinguir entre lo que hicieron y lo que dicen que hicieron. La página web de la ILA no da cuenta de ese proceso de organización, ni de la inacción del sindicato. Una vez que los 5 de Charleston ganaron el conflicto, la ILA publicita su compromiso con la campaña, en lo que no es más que un vago lamento para quienes estuvieron más íntimamente ligados con el conflicto.

Las diferencias en la actitud solidaria de la ILA y del ILWU pueden verse en sus respuestas a la convocatoria del Local 1422 en 2000. Mientras que el ILWU demoró algunos días, a John Bowers le llevo más de un año obtener el apoyo de la ILA para su propia seccional. Bowers quería canalizar directamente las contribuciones monetarias. Temía que si éstas llegaban a Riley fueran utilizadas para financiar la coalición por la reforma. Además, quería sancionar a Riley por haber acudido a la ILWU.<sup>30</sup>

Mientras la autonomía de los locales del ILWU les permitía responder rápidamente y su dinámica abierta y democrática permitía que el sindicato internacional se acoplara a las resoluciones; la organización personalista y jerárquica del ILA no sólo lo paralizaba sino que también llevaba a la organización a actuar contra los intereses de sus miembros y la volvía impermeable a la influencia de las bases.

La lección respecto de la solidaridad, es que mientras que los locales democráticos e independientes pueden tener respuestas flexibles y rápidas, las organizaciones personalistas y jerárquicas - como las que predominan en el movimiento sindical de Estados Unidos y en el Internacional - no pueden hacerlo.

### **Conferencia sindical internacional en Nueva York**

Qué mejor lugar para sentir la solidaridad global que una conferencia internacional dedicada al tema? En febrero de 2006 los dirigentes de varios sindicatos asistieron a la Conferencia sobre Movimiento Sindical internacional, organizada por Kate Bronfenbrenner (de la Universidad de Cornell) en Nueva York. Bronfenbrenner fue pionera en el desarrollo de investigaciones sobre las corporaciones, muy útiles para el movimiento sindical. La AFL

---

<sup>30</sup> Erem y Durrenberger op cit.



CIO y la CTW prestaron su apoyo a la Conferencia, así como la Confederación Sindical Internacional – de la que participan las federaciones industriales internacionales más importantes, como la IFT. Lejos de tener como objetivo la confrontación con la clase capitalista a escala internacional, esta Confederación se creó durante la Guerra Fría para combatir al socialismo y al comunismo en nombre de Estados controlados por capitalistas. No debe sorprender, por lo tanto, que no apoyaran a los portuarios radicalizados de Liverpool en 1995. John Bowers, presidente de ILA y feroz opositor a Ken Riley y al movimiento reformador de Estibadores, presidía la división “portuarios” de la IFT.

La Conferencia presentó dos temáticas principales: la primera, el modelo de investigación corporativa e industrial que se puso a discusión entre grupos específicos. La segunda temática fueron las campañas internacionales, principalmente focalizadas en una empresa, que se difundían más allá de las fronteras. Mientras los sindicatos de los Estados Unidos agradecían la solidaridad internacional en apoyo de sus acciones, hay pocos precedentes de reciprocidad, especialmente hacia aquellos sindicatos que se consideran “radicalizados”. En particular, esto significa que hay escasos esfuerzos solidarios hacia aquellos sindicatos más proclives a ofrecer su solidaridad a otros, como el ILWU.<sup>31</sup>

Un ejemplo actual de tales campañas es el boycott a Coca-Cola por parte de algunos grupos universitarios y de otros sectores (como la Asociación Estadounidense de Antropología, típicamente ansiosa de boicotear los productos de Coca-Cola); como un medio para presionar a la empresa para que termine con los abusos laborales en Colombia. El modelo para estas campañas y otras similares es la estrategia de boycott desarrollada por los UFW<sup>32</sup>. Pero, como observan Fletcher y Gasparin<sup>33</sup> los representantes de CTW que intervinieron en la asamblea, no plantearon una discusión sobre las luchas de la clase obrera que las hiciera comprensibles como un emergente de las relaciones políticas y económicas.

La ILWU era un co-convocante de la Conferencia de Nueva York y financió una investigación sobre “Stevedoring Services of America” (Servicios de Estiba de Estados Unidos, SSA), una de las empresas estibadoras más importantes del mundo. Parece que las

<sup>31</sup> Fletcher y Gasparin op cit.

<sup>32</sup> Unión de Trabajadores Agrícolas /United Farm Workers.

<sup>33</sup> Op cit.



moribundas estructuras del movimiento sindical estadounidense e internacional atinan a agitar algunas respuestas después del retroceso provocado por la guerra antisindical emprendida por empresarios, gobiernos y consultores.

Aunque se vieron algunas caras de satisfacción con el estado del movimiento sindical que se describió en el reporte final, así como algunos gestos de nostalgia por la historia del movimiento obrero y se escucharon informaciones útiles sobre el alcance global de varias industrias y empresas, hubo pocos elementos que sugirieran cambios estructurales. Y, a no ser por la sensación de urgencia creciente, había poco en los diagnósticos que fuera esperanzador para el futuro del trabajo en la economía política global. A pesar del artificio otorgado por la legitimación académica y sindical – o quizás por ello mismo – los análisis nunca alcanzaron la precisión de aquellos acuñados por la IWW en 1905. Fletcher y Gasparin<sup>34</sup> concluyen que la coalición “cambiar para Ganar” continúa la tradición de Gompers de tratar de posicionarse como un grupo de presión sobre los partidos tradicionales, para influir en las políticas estatales – incluidas las Guerras Imperialistas.

### **Solidaridad en la práctica**

Cuando la Federación Internacional dio la espalda a los portuarios de Liverpool, los estibadores comenzaron a organizarse local por local en diferentes puertos de Europa. Para 1999 estaban listos para incorporarse al IDC. Greg Dropkins, un estadounidense que vivía en Inglaterra, había trabajado junto a los portuarios en Liverpool desarrollando un centro para el intercambio de información y noticias sobre el mundo del trabajo internacional (<http://www.labornet.net>). Revisó las rutas de los barcos y el calendario de la compañía danesa que había iniciado el conflicto en el puerto de Charleston, al contratar a trabajadores no sindicalizados. Dropkins se dio cuenta de que uno de los barcos que habían cargado en Charleston, tenía escalas previstas en Barcelona y Valencia, dos de los puertos clave controlados por IDC.

Jack Heyman, un activista del ILWU de San Francisco que estaba en contacto con Dropkins, envió correos electrónicos a los representantes del IDC en España y Suecia. En

---

<sup>34</sup> Op cit.



ellos planteaba que, si el Consejo Internacional quería que el ILWU se uniera, tenía que demostrar que era diferente de la ITF comprometiéndose a medidas acción directa durante las escalas del barco en Barcelona y Valencia, por el conflicto de los trabajadores de Charleston. También sugería que, con esa acción directa, ganarían el apoyo del ILWU.

Los dirigentes del IDC - todavía en formación - tenían la misma opinión que Heyman, y sabían que el aporte militante del poderoso ILWU era una contribución importantísima para el Consejo. Julian García, de Barcelona, explicaría más tarde que “Si mirábamos para otro lado y no colaborábamos con los portuarios de Charleston, eso significaría que no tendríamos otro punto de encuentro para formar nuestra organización”.<sup>35</sup>

Cuando el barco llegó a Barcelona, dos trabajadores hicieron llegar una carta al agente de la compañía naviera y al capitán del barco, en la que se informaba que, dado que el barco no había sido cargado por personal idóneo, resultaba inseguro descargarlo. Los dos portuarios le hicieron saber al capitán que si la compañía volvía a enviar a España barcos cargados por personal no idóneo, ellos se negarían a descargarlos. Esta acción demoró al barco y advirtió a la compañía de que los trabajadores españoles afiliados al sindicato se rehusarían a trabajar en barcos cargados por personal no idóneo, bajo el precepto legalmente fundamentado, de que sería inseguro hacerlo. Asimismo, los barcos de esa empresa encontrarían la misma respuesta en otros puertos Europeos si persistían en emplear trabajadores no sindicalizados para cargar sus barcos en Charleston.

El agente portuario escribió a la empresa que “pararon las operaciones con el barco durante 20 minutos, sólo para mostrar su poder y que estaban dispuestos a cumplir sus amenazas. Nos advirtieron que están listos para parar las operaciones con cualquier buque de Nordana [la compañía] en cualquier puerto de Europa en cualquier momento”.<sup>36</sup>

Riley, que no era aún plenamente consciente del desarrollo del IDC, se sorprendió mucho cuando la empresa marítima se avino rápidamente a resolver sus diferencias con el sindicato. El IDC había demostrado que los sindicatos de base coordinados entre ellos a través de la acción directa habían sido más efectivos que las moribundas federaciones

<sup>35</sup> Erem y Durrenberger: *ibid*: p 84.

<sup>36</sup> Erem y Durrenberger: *ibid* p 86.



nacionales e internacionales de la era de la Guerra Fría.<sup>37</sup> De esta manera, Ken Riley y el vicepresidente de local 1422 concurren en junio de 2000 a la Convención Fundacional del Consejo Internacional de Trabajadores Portuarios en las Islas Canarias. El ILWU era parte de ese encuentro de trabajadores de 85 puertos de 13 países.

Esta respuesta contrasta con la que dio la ITF. En un testimonio bajo juramento, un funcionario de la compañía naviera provee evidencia de que algunos días después de los acontecimientos en Charleston, los representantes de la IFT en Londres lo llamaron para comunicarle que el presidente de la ILA (Bowers) les había advertido que “instigarían acciones sindicales contra los puertos de escala del barco de Nordana en Europa”. Bowers nunca le comentó a Riley que había hecho ese llamado, ni se pudo constatar alguna respuesta de los trabajadores portuarios europeos enrolados en la IFT a sus compañeros de Charleston. El funcionario de la empresa le envió a la IFT explicaciones de su accionar por escrito.<sup>38</sup> No hubo consecuencias concretas de ese comunicado.

La nota que el IDC presentó al capitán del barco y al agente de la compañía requirió más esfuerzo que la comunicación telefónica de Bowers. Fue traducida del español al inglés y, al ser entregada en mano al capitán del barco, consiguió demorar las operaciones de descarga y transmitir a la empresa la magnitud del problema. Esta acción fue fundamental para convencer a la compañía que no negociar con los sindicalistas del 1422 iba a ser mucho más costoso que hacerlo. Nuevamente, la organización más democrática de los sindicatos de base fue más efectiva que la de la burocracia internacional.

### **Globalización y solidaridad**

Sobre fines de la década del 60 muchas firmas querían reducir sus costos de producción y, consecuentemente, de los bienes que producían. Para permanecer competitivas, podían incrementar la productividad o reducir los costos mediante la baja del costo laboral. Una de las vías de reducción del costo laboral fue la relocalización de la producción hacia regiones del Tercer Mundo, que permitían sacar ventaja del bajo costo laboral, especialmente del

---

<sup>37</sup> Erem y Durrenberger: *ibídem.*

<sup>38</sup> Erem y Durrenberger: *ibid;* p 64 – 65.



trabajo femenino. Una alternativa de corto plazo fue el ataque contra las organizaciones sindicales.<sup>39</sup>

El desarrollo de redes globales de comunicación sostenidas en las nuevas tecnologías de la información, permitió a las empresas mantener separadas en diferentes puntos del planeta las funciones de marketing, gestión y manufactura. Estos mismos procesos condujeron al desarrollo de transporte marítimo a través la construcción de buques especiales para trasladar grandes containers de materias primas o bienes manufacturados alrededor del mundo. Este desarrollo llevó a la reestructuración del trabajo en los puertos. Los containers y los barcos que los cargan requieren una rápida gestión, con equipos especializados para manipular esos grandes containers, identificarlos, almacenarlos y conducirlos a su destino.<sup>40</sup> Esto implicó, a su vez, la reorganización de las relaciones laborales en los puertos.<sup>41</sup>

El sistema global de buques-container es la estrella de la economía global. La información se transmite a velocidad de la luz, pero las materias primas y los bienes manufacturados todavía se transportan en barcos. En tanto el trabajo de cargar y descargar esos barcos permanezca en manos de los trabajadores organizados, los sindicatos pueden organizarse solidariamente presionar a las empresas en la forma en que el IDC lo hizo con el local 1422 del ILA en 2000.

Las posibilidades para un movimiento sindical focalizado en la acción son muy importantes.<sup>42</sup> Como Jack Heyman (del ILWU) señaló, la acción directa en apoyo de otros sindicatos es la clave de la solidaridad global. No obstante, el informe sobre la SSA en la Conferencia Sindical Global resaltó que el capital está respondiendo a esas posibilidades desarrollando tecnologías que pueden llegar a desplazar a la totalidad de trabajadores. De

---

<sup>39</sup> Gottschalk Marie *The shadow welfare state: labor business and the politics of health care in the United States* Ithaca. Cornell University Press 2000 y Durrenberger E Paul y Erem Suzan *Anthropology unbound. A field guide to the 21<sup>st</sup> century*. Boulder Paradigm Publisher. 2007.

<sup>40</sup> Levinson Marc *The box: how the shipping container made the world smaller and the world economy bigger* Princeton. Princeton University Press. 2008 y Nordstrom Carolyn *Global outlaws. Crime money and power in the contemporary world Berkeley*. University of California Press. 2007.

<sup>41</sup> Erem and Durreberger *Anthropology unbound...*

<sup>42</sup> Fletcher y Gasparin: *ibid*: p 137.





modo que está por verse si es el capital o el trabajo el que logra organizar una respuesta efectiva y duradera.

En 1995, cuando fueron despedidos los portuarios de Liverpool, no lograron solidaridad de sus sindicatos nacionales ni de los internacionales. Su respuesta fue organizarse de una manera diferente, explotando las posibilidades de Internet y del correo electrónico para mantener redes internacionales y comenzar la organización del consejo internacional. Desde entonces, este Consejo ha probado su efectividad en una cantidad de acciones en la Unión Europea.

Ken Riley proyecta la extensión de la solidaridad que encontró en el Consejo Internacional... más allá de los portuarios, hacia otros sectores de la industria del transporte – camioneros, pilotos y azafatas. Esto incrementaría su poder exponencialmente. Sin embargo, esto depende del principio fundamental del sindicalismo: el ejercicio de la solidaridad para obtener beneficios colectivos.<sup>43</sup> Riley sabe que la posibilidad de ese movimiento depende del cambio en la dinámica contemporánea de los sindicatos – como el propio ILA: trocar su inercia y su carácter defensivo por una acción más receptiva y proactiva. Eso necesita de una nueva (o de la recuperación de una vieja) concepción sobre los trabajadores y las organizaciones de trabajadores. Además, requiere que las organizaciones de los trabajadores de los puertos del mundo no pierdan base. Ken Riley es optimista acerca de las posibilidades (Erem y Durrenberger: 2008). Mientras su liderazgo se proyecte en la ILA, ese optimismo dará sus frutos.

## Conclusiones

La solidaridad global emergió de los sindicatos portuarios de base, frente a las respuestas insuficientes de sus organizaciones nacionales e internacionales, convertidas en bastiones de pensamiento reaccionario y conservador dejando de ser herramientas para la defensa de los intereses de la clase trabajadora. Esta desesperación se resolvió en lazos de solidaridad que, como los del Consejo Internacional..., se desarrollan por debajo de y rodeando a las estructuras nacionales e internacionales, echando mano de las mismas redes y tecnologías

---

<sup>43</sup> Erem and Durrenberger *On the waterfront...*



de información que sostienen las comunicaciones de las empresas alrededor del planeta. Si tales esfuerzos organizativos pueden mantener su poder y utilizarlo como un punto de partida, la expansión de este tipo de organización es posible. Sin embargo, para lograrlo es necesaria la solidaridad de sindicatos de otras ramas de la industria del transporte y de otros sectores. Esto es más difícil en el contexto de las dificultades actuales que atraviesa el movimiento obrero, tanto en Estados Unidos como en el ámbito internacional.

Sin embargo, el desarrollo de organizaciones como el Consejo Internacional... es esperanzador. El Consejo... como resultado de la prolongada lucha de los 5 de Charleston, plantea la oportunidad de reformas no solo al interior de sindicatos como el ILA, sino también de las federaciones internacionales como la ITF. En cuanto los dirigentes actuales sean reemplazados por otros más jóvenes, combativos y surgidos directamente de las bases, es más fácil el surgimiento de acciones solidarias entre aquellos que entiendan que tienen intereses comunes y actúen en función de los mismos, como el ILWU.<sup>44</sup> Las estructuras sindicales actuales en Estados Unidos no pueden superar sus propias tendencias fraccionalistas, por lo que son incapaces de producir las transformaciones necesarias. La clave está en una transformación de esas estructuras y está por verse si esto es posible.

En función de sus consecuencias organizativas, deberíamos distinguir entre dos tipos de solidaridad: la que podemos llamar positiva, que lleva a la organización a cumplir con sus objetivos. La que llamamos negativa, que lo impide. Un ejemplo de solidaridad negativa es la práctica Amish de evitar a los grupos que se desvían de sus preceptos religiosos. Aunque esto tiene un fuerte poder disciplinante y refuerza la solidaridad interna de grupos particulares, también conduce a cismas que dan como resultado la existencia de múltiples facciones Amish antes que un único movimiento unificado.

El movimiento obrero de Estados Unidos (hasta donde pueda ser considerado un movimiento, en contraposición con una burocracia resquebrajada) exhibe una tendencia similar a la de los Amish. Uno debe estar alerta ante – y tener simpatía por – las fabulosas tareas de organización que enfrena el movimiento sindical, pero cuando no se incorporan las voces críticas se alientan respuestas defensivas y no creativas. La crítica del movimiento

---

<sup>44</sup> Erem and Durrenberger op cit.



sindical es un deporte fácil, y trabajar en éste es difícil, sólo porque cualquier observación o crítica puede provocar el distanciamiento como única respuesta de una dirigencia personalista y jerárquica. En efecto, esta clase de respuestas es una de las razones de por qué el movimiento sindical expresa más un conjunto de burocracias personalistas y jerárquicas que un movimiento progresivo.

Las tareas de organización son tan inmensas que rayan lo inimaginable. Es necesario vincular a los trabajadores fabriles con bajísimos salarios de Sri Lanka, China, América Latina, Indonesia y otros emporios de trabajo esclavo con los trabajadores mejor pagados del primer mundo, como los estibadores sindicalizados y construir un grupo que comprenda y actúe según intereses comunes de clase en la economía global.

En resumen, requiere el resurgimiento de una visión de la organización como la que portaba la IWW, desplegada en 1905 y el desplazamiento de las dirigencias corruptas y conservadoras por aquellas que compartan esta visión. Esta clase de resurgimiento no resultará de conferencias autoproclamatorias, de sentimientos nostálgicos por un pasado idílico o de la incorporación de más conocimientos sobre las industrias. Sin embargo, tampoco hay esperanzas si la expectativa es reemplazar a los malos inquilinos por unos buenos en el mismo edificio. Mientras las organizaciones sindicales de Estados Unidos y sus federaciones continúen actuando como aliadas antes que como adversarias del capital, apoyando la política exterior de Estados Unidos en su carrera imperialista, apoyando el bipartidismo del corrupto régimen político no hay posibilidad de cambio significativo en las estructuras fundamentales de poder. Más que el reemplazo de los corruptos por los incorruptibles, el movimiento sindical debe comenzar a trabajar por una comprensión más amplia de la economía política y de su rol como los representantes verdaderos de la clase obrera y de la causa más amplia de la justicia social en los Estados Unidos y alrededor del mundo.<sup>45</sup> Entonces, quizás, habrá una oportunidad para que los Estados Unidos se conviertan en un eslabón en la cadena de la solidaridad global.

---

<sup>45</sup> Fletcher y Gasparin op cit.