

SOLID★RIDAD

Edición 2 Volumen 7

1 de mayo 2023

Aeróstatos y más dinero de Biden para la Protección Fronteriza de los EEUU



Un aeróstato de la Oficina de Aduanas y Protección Fronteriza al oeste de Marfa, Texas, EEUU.

Foto: jimmywayne, CC BY-NC-ND 2.0.

Dejando a un lado la distracción nacional de los dirigibles de vigilancia chinos, la patrulla fronteriza está cambiando su propio uso de aeróstatos para monitorear la frontera del suroeste de los Estados Unidos y puede recibir casi USD \$42 millones más en la propuesta del presupuesto de 2023 del Presidente Joe Biden.

La Oficina de Aduanas y Protección Fronteriza de Estados Unidos confirmó a Solidaridad que están reduciendo el uso de los “aeróstatos tácticos” aunque seguirán usándolos por todo 2023 y tienen “planes para expandir los despliegues a las regiones fronterizas costeras.” En 2022, instalaron dos nuevos aeróstatos en Nogales, Arizona y en la Isla de South Padre, Texas, que está en el Golfo de México. Una red amplia de torres de vigilancia ya está instalada para vigilar la frontera sureña.

En contraste al reportaje de Fox News del 8 de febrero 2023, que dice que sin estos dirigibles las

fronteras estarían vulnerables a migrantes, la primera utilidad de los aerostatos es rastrear a aviones, volantes ultraligeros, drones, y barcos ligeros usados por narcotraficantes.

Un aeróstato es un dirigible que está suspendido en el cielo hasta 1.9 millas (3,048 metros) y equipado con un radar que tiene un rango de 200 millas (322 km). Está fijado al suelo con un cable de nylon y no tiene piloto.

En el presupuesto de 2023, la patrulla fronteriza está proponiendo de nuevo una restauración del presupuesto de los aerostatos a \$41,171,000 dólares, casi el mismo monto que en el presupuesto de 2019. La justificación de este presupuesto ha sido su uso para el monitoreo de las costas del Golfo de México y California.

Al principio del programa en 2013, hubo dirigibles en Yuma y Ft.

continúa en la página 4



Solidaridad

*La Voz del Sindicalismo
industrial revolucionario*

**Organización
Educación
Emancipación**

Una revista oficial de los Trabajadores
Industriales del Mundo (TIM)

IWW General Headquarters
1619-21 W. Belmont Ave.
Chicago, IL 60657, USA
Correo: PO Box 577893,
Chicago, IL 60657, USA
Tel. (773) 270-0284
ghq@iww.org
www.iww.org/es

Secretaria-Tesorerera General:
Kelsey Tanabe Walker

Consejo general ejecutivo:
Gabby Gloria Bray, Brianna Peril,
Erika Balint, Jacob Glicklich, Luke
Delvecchio, Vaughn Ellis, Maria Smith

Editor: Peter Moore
solidaridad@iww.org
www.iwwsolidaridad.org

Colaboradores:
Rasmus Hästbacka, Adam Ihse,
Jimmywayne, Sawyer Pawo, Carolina
Sierra Matus, Tallahassee IWW

**El contenido no refleja la posición
oficial de los TIM.**

¿Qué es los TIM?

Los Trabajadores Industriales del Mundo (TIM, conocido en inglés como los Industrial Workers of the World [IWW] o como los “Wobblies”), es una organización laboral democrática, compuesta por obreros de fila dedicada a estimular el poder obrero en los centros de trabajo.

¿Quién dirige el sindicato?

Somos un sindicato de base, liderado por sus miembros mismos quienes logran los resultados. Los TIM está dirigida por sus miembros, no por un conjunto de empleados a sueldo ni por patrones laborales.

Todos los oficiales en general son electos cada año por toda la membresía. No hay “oficiales de carrera” en los TIM. Cada rama local elige sus propios oficiales y tienen control completo sobre los asuntos de su local, después que cumpla con la constitución del sindicato. Nadie más puede decirles a los miembros que estén en sus trabajos, que se vayan a la huelga, que terminen una huelga, o que tomen cualquier otra acción laboral.

¿Cuáles son las tácticas del sindicato?

¡LA ACCIÓN DIRECTA DA RESULTADO!

Los TIM actúan con la solidaridad como principio primo. La solidaridad nos da el poder para que los obreros se mantengan unidos, para ganar las demandas.

No dependemos de contratos, de agencias gubernamentales, de levas o de las cortes, aunque a veces las usamos como recurso. Nuestro lema es “el que hiere a uno, hiere a todos.” Si un obrero es tratado injustamente, o forzado a hacer tareas peligrosas, o estafado en su salario, eso afecta todos los compañeros de trabajo, y éstos tienen que tomar acción para que pare este abuso. En los TIM no le mendigamos al patrón, ni le pedimos a los burócratas gubernamentales que resuelvan nuestros problemas. Juntos somos lo suficientemente poderosos para obtener lo que queramos a través de la acción directa—el uso de nuestro poder económico para ganar las demandas.

Tu patrón está organizado ¿porqué tú no?

Trabajas para una empresa—una organización de patrones. Los patrones usan su poder económico para enriquecerse de tu trabajo, y para obligarte a seguir sus órdenes. Ellos alegan de que siguen una política de puerta abierta, pero si tratas de luchar solo te darás cuenta de que la puerta abierta dice “SALIDA”.

En nuestro sindicato, tú y tus compañeros de trabajo pueden aguantar los golpes del patrón, con tu propio poder organizado para ganar mejores salarios, mejores horas de trabajo, condiciones laborales más seguras, y más que todo RESPETO Y DIGNIDAD EN EL TRABAJO.

Los organizadores de nuestro sindicato están en la calle contigo, trabajando para ayudarte y organizarte. ¡Pídele a uno de ellos la aplicación de admisión a los TIM hoy mismo!



25 países ratifican convención contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo



Foto: Carol Crisosto Cadiz, CC BY-SA 4.0.

Una manifestación contra el feminicidio en Chile en 2018.

Hay un movimiento global de sindicatos y movimientos sociales que están exigiendo a los gobiernos que protejan a la gente en los lugares de trabajo. Algunos se han unido a la campaña de ratificación de la Convención C-190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) con el objetivo de prevenir la violencia de género y acoso en el lugar de trabajo sea físico, género, verbal o cibernético.

La Convención fue declarada vigente el 25 de junio de 2021 a nivel internacional. La Convención fue negociada durante 2018-2020. Ahora, los estados tienen que ratificarla e integrarla en sus leyes nacionales. Hasta el momento, la Convención está en vigor legalmente en 11 estados y ha sido ratificada por 14 de los 193 estados del mundo.

De los 11 países que ya la integraron en sus leyes nacionales y está en vigor, hay tres de las Américas: Argentina, Ecuador y Uruguay. En el Caribe lo hicieron Antigua y Barbuda, Bahamas, y

Barbados. Otros ratificadores de las Américas son El Salvador, México, Panamá y Perú en 2022 y Canadá en enero de 2023. Hasta ahora, los dos países más poblados de las Américas – los Estados Unidos y Brasil – no han ratificado la Convención.

La Convención define la violencia y el acoso como “un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.”

También define “la violencia y acoso por razón de género” como los que “van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e

continúa en la página 4

convención contra la violencia y el acoso (2)

viene de la página 3

incluye el acoso sexual.”

El lenguaje usado es amplio para que se pueda aplicar no solamente a las personas heterosexuales, sino también a personas con identidades de género diversas, como la homosexualidad, bisexualidad y transexualidad. Es una Convención que tiene una tendencia interseccional ajena a los sistemas de justicia de muchos de los estados del mundo.

El alcance de la Convención es amplio y se aplica no solamente a los lugares de trabajo sino fuera del lugar de trabajo. Por lo tanto, se aplica a la violencia y el acoso que ocurren en “el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados; en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utilizan las instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios; en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación; en el alojamiento proporcionado por el empleador, y en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.”

El ámbito de la Convención incluye a toda la gente involucrada en el mundo del trabajo, no solamente los que son asalariados. Incluye “a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los

trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.”

La responsabilidad del estado es prevenir sanciones para violaciones y proteger a los trabajadores afectados, “velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo”, y garantizar “alejarse de una situación de trabajo sin sufrir represalias u otras consecuencias indebidas.”

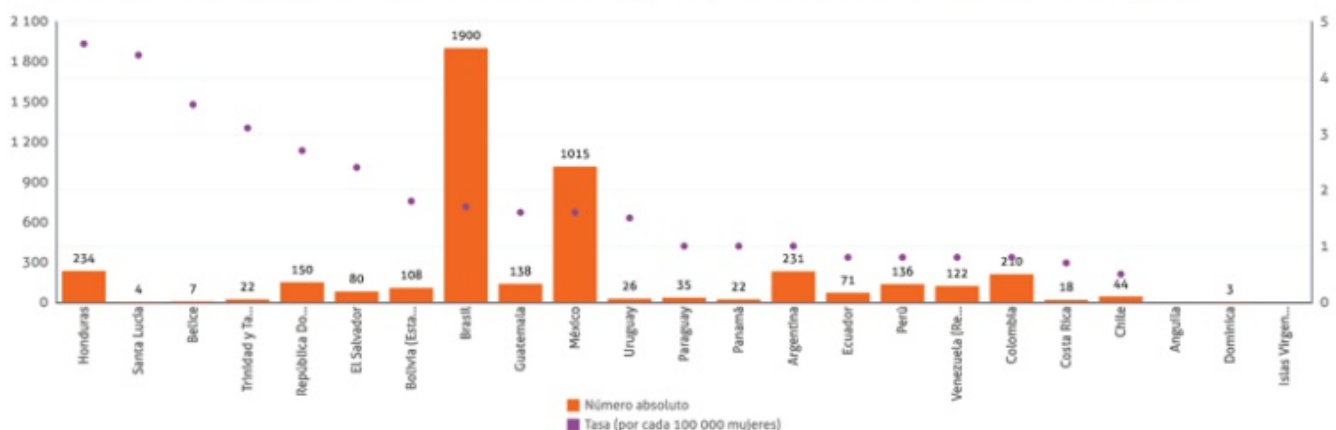
En efecto, la Convención reconoce que la violencia, la violencia de género y el acoso son amenazas a la salud y seguridad de los trabajadores. Este reconocimiento a nivel internacional es nuevo. Es la única Convención que reconoce el impacto de la violencia doméstica en los lugares de trabajo.

La convención complementa el trabajo nacional de sindicalistas y movimientos sociales exigiendo el fin del femicidio que están sufriendo todos los países de las Américas. En las Américas, la lucha contra el femicidio – el asesinato de mujeres y niñas por su género femenino, en la mayoría perpetrado por conocidos y familiares – ha lanzado varios movimientos de protesta en países como Chile, Argentina, Honduras y México. Mientras tanto los ataques contra el derecho al aborto han preocupado a los movimientos

continúa en la página 5

Femicidio

América Latina, el Caribe (23 países): Femicidio o femicidio, último año disponible (En números absolutos y tasas por cada 100.000 mujeres)



Fuente: CEPAL, Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe

El gráfico por CEPAL, Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe.

convención contra la violencia y el acoso (3)

viene de la página 4

sociales en los EEUU.

El femicidio no para. El Observatorio de Femicidios de La Casa del Encuentro reportó que en los primeros dos meses de 2023 en Argentina, se produjeron 51 femicidios, 1 trans/trasvestidismo y 4 femicidios vinculados de varones adultos y niños, cometidos para castigar a una mujer. “Detrás de cada número hay una mujer o compañera trans asesinada, una familia devastada e hijos e hijas sin su madre. No se puede prevenir algo de lo que no se habla. Exigimos que el tema en agenda siempre y no solo cuando la noticia nos horroriza porque llegamos tarde. El abordaje de esta problemática es un tema de Derechos Humanos, no es un tema de inseguridad,” según el informe.

A pesar de la reputación internacional de Uruguay como un estado progresista, Elbia Pereira, la secretaria general del PIT-CNT, la central de los trabajadores uruguayos, no tiene ilusiones que la firma del gobierno de Uruguay en la Convención cambiará sin una reorientación fuerte de la cultura patriarcal.

“Lo que los gobiernos vayan decidiendo en materia de derechos posibilitará que los pasos de construcción cultural se vayan dando con mayor o menor agilidad. En Uruguay vemos que la agenda de derechos de las mujeres no está contemplada por el gobierno. No existe preocupación gubernamental y queda claro con lo que está sucediendo con el Sistema de Cuidados, el retroceso que se está viviendo impacta directamente en las mujeres. A nivel internacional vemos que nuestro país fue el primero en ratificar el convenio de OIT y sin embargo, aún existen amenazas de parte del gobierno para intentar reglamentarla el convenio. Lo que de alguna manera pondría en duda el espíritu central del convenio,” dijo Elbia Pereira.

De todos modos, los sindicalistas siguen con una campaña continental de educación al público y a los legisladores y empleadores, sobre la violencia y el acoso que existe en el ámbito laboral y necesita algún remedio.

La Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas y sus 48 sindicatos afiliados en 21 países en las Américas está usando

el hashtag #RatificarC190 y #RatifyC190 para difundir la campaña por los medios sociales. Es una afiliada de la Confederación Sindical Internacional (CSI), la federación de sindicatos más grande del mundo.

El feminicidio sigue siendo un problema grave en países de las Américas y el Caribe, no solo en Argentina. El Observatorio de Igualdad de Género analizó que en 2021, hubo 1 femicidio por cada 100,000 mujeres en cada uno de los siguientes países: Argentina, Bolivia, Brasil, Guatemala, México, Panamá, Paraguay y Uruguay. Aún más preocupante son los niveles de femicidio de Honduras (4.6), Belice (3.5), República Dominicana (2.7) y El Salvador (2.4).

Uno de los resultados esperados de la Convención es responsabilizar a los empleadores de proteger a sus empleados de la violencia de género en el lugar de trabajo. También significa que cuando se dan incidentes de violencia doméstica y acoso de individuos del público, es responsabilidad del empleador proteger a las víctimas. El modismo que <<el cliente tiene todo el derecho>> no deberá valer cuando se trata de violencia ni acoso.

La campaña pública e internacional crea un reto a los empleadores que no quieren aparecer insensibles a la violencia de género. Pero al mismo tiempo, no quieren tener más responsabilidad legal para asegurar el bienestar de sus empleados y los gastos que requieren nuevas medidas de seguridad. Hay muy pocos empleadores que se quieren oponer a la convención abiertamente por miedo a dañar su imagen pública y disminuir la voluntad de los clientes de comprar sus productos o servicios.

La debilidad de la estrategia de la campaña de ratificación e implementación de la Convención es que pone mucha fe en los legisladores. Cualquier ley modificada o nuevas leyes resultado del proceso tendrán sus dificultades y compromisos. El diablo se oculta en los detalles.

Para los empleadores que quieren resistir al cambio, los legisladores son su última línea de defensa para sostener las normas patriarcales en sus lugares de trabajo. Entonces, será complicado rastrear y analizar

continúa en la página 6

Recordando Tortuguita

Manuel "Tortuguita" Teran

Pronombres: Eles/ello

23 abril de 1996 – 18 enero de 2023

por Tallahassee IWW / TIM

Manny fue un gran amigo, compañero y, sobre todo, un incesante luchador por el pueblo trabajador.

Los conocí en Tallahassee a través de los TIM/IWW, Food Not Bombs y Live Oak Radical Ecology.

Nunca dejaré de sorprenderme por su incansable activismo, su extrema empatía y su capacidad para hacer que todos se sintieran bienvenidos en espacios radicales.

Murieron como vivieron, luchando por un mundo mejor y defendiendo el bosque de la destrucción en nombre de una fuerza policial militarizada y fascista.

Espero que su nombre no sea olvidado y que su asesino sea llevado ante la justicia, pero más que nada, espero que la causa por la que lucharon sea victoriosa.

Hoy lamentamos esta gran pérdida para las comunidades de Tallahassee y Atlanta, pero



mañana doblaremos la lucha en contra del Capitalismo y el Estado para que la muerte de Tortuguita no no haya sido en vano. Te amamos y te extrañamos Manny.

¡Solidaridad por siempre!



convención contra la violencia y el acoso (4)

viene de la página 5

el progreso de la campaña. Mantener una perspectiva sobre los legisladores de 35 países no es fácil, aún más difícil por la variedad de sistemas de gobierno y sistemas legales en la región. Desde luego, será clave exigir la transparencia sobre todo en los grupos de cabildeo quienes representan a los grupos industriales de empleadores. Asimismo, trastiendas que los empleadores pueden usar como palancas de poder, como amenazar con una disminución del número de trabajos en un país o reducir la inversión.

Lo importante es reconocer que ninguna de las

454 millones de mujeres y niñas de las Américas están seguras ni los miles de homosexuales, bisexuales, trans, o los que tienen un género diverso. La cultura patriarcal de cada país tiene rasgos comunes incluyendo la cultura machista con su característica de masculinidad violenta que hiere y asesina a miles de personas al año en la región. Es posible que la Convención 190 ayudará a aumentar la seguridad y la justicia en los lugares de trabajo. Sin embargo, la estructura jerárquica y no democrática de los lugares de trabajo de hoy representa una amenaza a la seguridad y sanidad de los trabajadores.



Aerostatos (2)

viene de la página 1 Huachuca en Arizona; Deming, Nuevo México;

Maria, Eagle Pass, Rio Grande, en Tejas; Cudjoe Key, Florida y Lajas, Puerto Rico. La Oficina no respondió al cuestionamiento sobre cuáles serían desmanteladas o reubicadas. El gasto del programa de los dirigibles y torres de sensores móviles llegó a una cima de USD \$44 millones en el presupuesto de 2019. El año siguiente La Oficina cortó el programa por \$15 millones.

En el año 2021 eliminaron el programa en el presupuesto. Sin embargo, los aerostatos siguen activos porque su operación y mantenimiento volvieron a entrar bajo la responsabilidad y presupuesto de las Fuerzas Armadas. Bajo el cargo del Presidente Barack Obama, los aerostatos fueron transferidos de las Fuerzas Armadas a Homeland Security. De hecho, durante el gobierno del Presidente Donald Trump el programa de “las ojos en cielo” de la frontera sureña del país se volvió al control militar. Es posible que la remilitarización de los aerostatos sea debido a un cambio político. En abril de 2018, el presidente Trump firmó un

Memorándum sobre la seguridad de la frontera sur de los Estados Unidos que declaró “una crisis fronteriza” y autorizó al Secretario de Defensa desplegar la Guardia Nacional en la frontera sur y trabajar con el Departamento de Defensa Nacional. A pesar del cambio de los aerostatos, la patrulla fronteriza también ha desplegado a 195 torres autónomas de vigilancia y 256 sistemas de vigilancia de vídeo remoto en la frontera.

El regreso de los aerostatos a la patrulla fronteriza no es nada en el presupuesto propuesta de 2023 del Presidente Joe Biden. Su gobierno está pidiendo USD\$1.1 billón más que el presupuesto de 2022 para la Oficina de Aduanas y Protección Fronteriza.

En un memorándum de abril 2022 de la Secretaría de Homeland Security, Alejandro Mayorka, justificó más recursos porque “heredó un sistema de inmigración roto y desmantelado” del gobierno anterior. Prevé un aumento de los migrantes a causa del caos en el hemisferio occidental y la inminente terminación del Título 42, que legalmente permitió a la patrulla fronteriza deportar sin audiencia judicial a causa de la pandemia.



¿Qué es la Acción Sindical? (2)

viene de la página 8

muerta. No nos hacemos fuertes solo por la cantidad de afiliados. Nos fortalecemos y nos mantenemos fuertes al tener muchos compañeros de trabajo que están comprometidos y actúan juntos como un sindicato. El mejor sindicato es, por tanto, la organización que promueve la cohesión de los trabajadores y la acción colectiva. Es una organización basada en la democracia de los miembros, la solidaridad en el trabajo y la acción independiente. Así los afiliados tienen el respaldo del sindicato y el poder de decisión en sus manos.

(6) El sexto mito es que las huelgas son la única o la mejor arma de los trabajadores. La polémica es que las huelgas dañan las finanzas de los empresarios. Entonces, con esta lógica, la acción sindical en el sector público carece de sentido. Es cierto que las huelgas impactan a los ingresos de los empresarios privados, pero no tienen el mismo efecto para los empleadores públicos. Sin embargo, los trabajadores pueden presionar a los

empleadores del sector público incluso si no pueden impactar a las billeteras privadas de los gerentes. Un ejemplo podría ser la huelga sentada dentro de las oficinas de la gerencia. Los trabajadores creativos también pueden encontrar alternativas a la huelga. Cuanto más grande sea la caja de herramientas sindicales, mejor.

Quiero animar a todos los organizadores y delegados sindicales a hacer desaparecer a los seis mitos en sus lugares de trabajo. La principal fuente de fuerza sindical es que los colegas se mantengan unidos y actúen juntos. Por supuesto, es valioso contar con negociadores y abogados hábiles, camaradas pagados y activistas de apoyo. Pero estos recursos son un complemento (y no un sustituto) a la propia lucha de los trabajadores.

Rasmus Hästbacka es un abogado y afiliado del sindicato sindicalista sueca SAC. Una versión anterior fue publicada en el periodico de sindicato sueca Arbetaren.



¿Qué es la Acción Sindical?

¡A romper los mitos!

Por Rasmus Hästbacka

Este artículo está escrito desde un punto de vista sueco. He estado activo en varias formas de trabajo sindical durante más de 20 años. En el mercado laboral sueco hay ciertos mitos sobre la acción sindical que están muy generalizados. Estoy pensando en seis mitos en particular que son devastadores para el trabajo sindical.

Mi impresión del mercado laboral estadounidense es que allí existen los mismos mitos. Si mi percepción es correcta,

entonces las siguientes palabras también podrían ser valiosas para los lectores estadounidenses.

Los seis mitos son los siguientes:

(1) El primer mito es que el negociador sindical es el salvador. Es la idea de que los negociadores hábiles pueden lograr grandes victorias para el colectivo de trabajadores. Esto sería más o menos como tener un equipo de fútbol sentado en las gradas del estadio esperando que el entrenador gane los partidos. Es la presión de los trabajadores de planta lo que dará ganancias tangibles para esos trabajadores. Sin presión de los trabajadores en la zona de producción, habrá poco o ningún resultado.

(2) El segundo mito es que se necesite que haya un Superman entre los empleados del sindicato. Esta es la noción de que los verdaderos luchadores sindicales son hombres machos de mediana edad

que golpean la mesa con los puños. Excepto que en realidad la fuerza sindical no se basa en la "resistencia" de un individuo, sino en las buenas relaciones entre compañeros de trabajo. Todo el mundo es vulnerable y por eso se necesitan sindicatos. Nos volvemos fuertes cuando construimos una comunidad y la confianza entre los trabajadores.



Una manifestación de SAC en Gothenburg, 2013. Foto: Adam Ihse.

(3) El tercer mito es que el trabajo sindical debería estar a cargo de profesionales pagados, o de activistas que sacrifican todo su tiempo libre. No, tu y tus colegas son los verdaderos expertos.

Conoces tu trabajo, conoces el lugar de trabajo y puedes encontrar la manera de proceder adelante. La educación y capacitación sindical es para todos los empleados, no es algo deba acaparar un grupo de activistas o profesionales.

(4) El cuarto mito es que la Ley es una varita mágica. Es la idea de que si tu conoces la Ley y despliegas abogados ante los empleadores, se podrán garantizar buenas condiciones de trabajo. No. La ley laboral es básicamente un resguardo de la posición superior de los empleadores. En algunos casos, sí, las leyes se pueden usar como protección contra los ataques de los empleadores. Sin embargo, sobre todo, es la presión colectiva de los trabajadores lo que hace avanzar el frente.

(5) El quinto mito es que el sindicato más grande = el mejor sindicato. No, no necesariamente. El sindicato más grande puede ser una cáscara vacía o una burocracia

continúa en la página 7

Una huelga general frustrada (2)

viene de la página 10

huelga general conducir a la abolición del sistema salarial?

Los trabajadores necesitan tener las herramientas para liberarse, lo que brindamos como sindicato industrial a través de nuestro curso de Capacitación de Organizador 101. Si nosotros, la clase trabajadora, dejamos de hacer lo que los burócratas nos dicen que hagamos y comenzamos a hacer lo que colectivamente decidimos hacer, no hay nada que pueda detener al Gran Sindicato. Los trabajadores estaban listos y muy dispuestos a hacer una huelga salvaje, y recibieron mucho apoyo del resto de la clase trabajadora. Imagínese lo que se podría haber logrado si los líderes laborales no regresaran a la negociación legalista sino que usaran la acción directa para obtener los bienes.

Los miembros de la sucursal de los TIM Toronto asistieron a piquetes** y manifestaciones en Toronto y Whitby. Si hay más de 10 personas en un piquete/manifestación en la región de Durham, se considera una gran participación. En contraste, había cientos de personas en Oshawa y Whitby en la línea con los trabajadores. Había miles de trabajadores en las líneas en solidaridad en Queen's Park (sede legislativa de la provincia) en Toronto. Los sindicatos empresariales perdieron una oportunidad verdadera de convertir esto en un movimiento revolucionario, que es lo que hacen los sindicatos empresariales — trabajar bajo el capitalismo, no trabajar para abolirlo. Los líderes y funcionarios de los sindicatos de negocios aprovechan las oportunidades de salir en las fotos gritando fuerte sus quejas en Queen's Park, pero rara vez tienen el coraje o las herramientas para defender su posición y luchar por los derechos de los trabajadores. Con demasiada frecuencia, vemos a los líderes de los sindicatos comerciales hacer un gran performance para los medios solo para capitular ante el sistema legal canadiense. La ley siempre está del lado de los capitalistas y nunca de la clase obrera.

Los sindicatos empresariales estaban intentando planificar una huelga general en solidaridad con los trabajadores de la educación contra el proyecto del Bill-28. Las fuentes que contactaron a la

sucursal de Toronto para involucrarnos en la huelga dijeron que una organización llamada "Rank and File" filtró el esquema en Twitter antes de que el movimiento/huelga estuviera listo. Poco después de la filtración, los conservadores dijeron que rescindirían el proyecto del Bill-28, que es donde el movimiento comenzó a perder fuerza. Como aprendimos en nuestro curso de organización OT101, revelarse en público demasiado pronto puede dañar una campaña y, lamentablemente, este es un ejemplo perfecto de esa lección.

"La única opción segura y lógica es la democracia industrial: la industria dirigida por quienes hacen el trabajo utilizando procedimientos democráticos a diario para el beneficio igualitario de todos". – Un gran sindicato.

Ahora hay rumores de que la escoria Tory no asistirá a las reuniones con CUPE para negociar y llegar a un acuerdo. Aparentemente una reunión estaba agendada y nadie apareció. Esta no es la forma más eficiente ni efectiva de llevar a cabo la lucha de clases. Es una gran pérdida de tiempo que disparó a las rodillas de la genuina ira de la clase obrera. Actualmente es un lío confuso porque los sindicatos empresariales no están estructurados para tomar acción directa. Están estructurados para el acrobatismo legalista y el cabildeo político. Por eso necesitamos un sindicato industrial controlado democráticamente de base, combinado con un sindicalismo solidario que utilice la acción directa para obtener los bienes.

**Huelga salvaje o "Wildcat strike", es un término que refiere a una acción de huelga tomada por los trabajadores sin la autorización o respaldo de los líderes del sindicato, suele considerarse como una acción industrial no oficial.*

***Piquete es una forma de protesta donde un grupo de personas, dentro del contexto de una huelga, intenta que esta sea secundada. Dado que en ocasiones los piquetes emplean métodos expeditivos, a menudo se habla de piquetes informativos para designar específicamente a aquellos que intentan defender el derecho de huelga de todos los trabajadores utilizando medios legales como la información o el convencimiento.*



Una huelga general en Canadá frustrada por el liderazgo sindical

La huelga de trabajadores de la educación de CUPE en Ontario

por Sawyer Pawo

ONTARIO, CANADÁ – A principios de noviembre, los trabajadores de la educación del Sindicato Canadiense de Empleados Públicos (CUPE) estaban negociando colectivamente con el gobierno. El primer ministro conservador de Ontario, Doug Ford, y el ministro de educación, Stephen Lecce, aprobaron una legislación draconiana contra los trabajadores y las huelgas conocida como Bill-28. Los trabajadores, incitados por el presidente de CUPE, Fred Hanh, se declararon en huelga salvaje.

Se hablaba de que la huelga salvaje* (“wildcat strike”) se desarrollaría en una ola de huelgas e incluso que podría transformarse en una huelga general. Cuando los cobardes conservadores vieron los dientes y las garras de una clase trabajadora enojada lista para tomar las calles, se echaron atrás y dijeron que rescindirían el Bill-28. Los líderes sindicales empresariales tomaron esta promesa como una concesión menor y les dijeron a los trabajadores que regresaran al trabajo para que la negociación legal pudiera continuar. El Bill-28 fue rescindido una semana después, lo que demuestra que la acción directa sí da resultados. Como la negociación legal entre CUPE y sus jefes aún está en proceso, es una situación complicada sobre la que, como Wobbly (un apodo común de los miembros de los TIM) fuera de CUPE, me siento poco calificado para



Huelga de trabajadores de los TIM en la línea con CUPE en Whitby, Ontario, Canada.

escribir.

Desafortunadamente, mientras la huelga salvaje estaba en marcha, la dirección de CUPE capituló cuando Lecce dijo que rescindiría el Bill-28, lo que los devolvió a la mesa de negociaciones. Los trabajadores tenían la sartén por el mango para ganar todas las demandas e incluso transformarlo en una ola de huelgas, que hipotéticamente conduciría a una huelga general. Por otro lado, no queriendo ignorar al elefante en la habitación, los sindicatos empresariales brindan cierta protección bajo el capitalismo. Sin embargo, la única forma de abolir la explotación es abolir el sistema salarial. ¿Podría una

continúa en la página 9

Foto por el Greater Toronto sucursal de los TIM.