

SOLIDARIDAD

Edición 4 Volumen 7

1 de septiembre 2023

Disparos, quemas, amenazas Solidaridad con los Zapatistas

El mundo responde con solidaridad a la ola de violencia contra los Zapatistas de Chiapas

Los Trabajadores Industriales del Mundo en Inglaterra, Escocia, Gales, e Irlanda publicaron un comunicado en apoyo a las comunidades zapatistas de Chiapas, México, los cuales han sufrido actos violentos por paramilitares en los últimos meses. Por lo menos hubo una manifestación apoyando a los Zapatistas en Derry, Irlanda del Norte.

“Los territorios liberados y atacados por fuerzas paramilitares del Estado no deben quedar aislados ni intimidados. Como sindicato revolucionario, compartimos las preocupaciones de las comunidades indígenas de la región de Chiapas ante lo que se está gestando en estos momentos,” denunció el sindicato. El comunicado llama a sus afiliados a participar en el día de acción internacional el 8 de junio 2023.

Los TIMs respondieron al llamado internacional de solidaridad del Colectivo de Apoyo al Congreso Nacional Indígena (CNI) y el Ejército Zapatista de la Liberación Nacional (EZLN). Dicen que la vida del hombre indígena Tseltal, Jorge López Santíz “pende de un hilo” a causa de dos impactos de bala recibidos durante un ataque paramilitar de la Organización Regional de Cafecultores de



Fotos de derynanarchists.blogspot.com.

Ocosingo (ORCAO) en el 22 de mayo 2023. El objetivo de ORCAO es tomar la tierra de los Zapatistas y romper su poder en la región.

“¿Por qué ataca la ORCAO a las comunidades zapatistas? Porque pueden. ¿Por qué lo permite el gobierno de Rutilio Escandón? Porque en Chiapas de arriba, gobernar significa bañarse con sangre indígena ¿Por qué guarda silencio López Obrador? Porque el gobernador de Chiapas es cuñado de su muy querido secretario de gobernación, Adán Augusto López, porque como sus antecesores, no soporta que un grupo rebelde sea el referente de esperanza y dignidad, porque necesita justificar una acción militar para “limpiar” el sureste y por fin poder imponer sus megaproyectos,” denuncia el Colectivo de Apoyo.

Ya han firmado el pronunciamiento más de 1,700 individuales, incluyendo el

continúa en la página 6



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, J. Pierce,
Carolina Sierra Matus, Christopher
Snyder, Staughton Lynd

**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!



Algunas Victorias en FedEx



Foto de SonHuelgaz.org.

por Alan Nolte

Publicado primero en inglés en SonHuelgaz, la publicación del sindicato de los Trabajadores Industriales del Mundo (TIM) en Arizona y Sonora.

Soy un empleado de FedEx en Tucson desde hace 22 años y he estado conduciendo camiones durante 15 de esos años, trabajando para una empresa industrial en un lugar de trabajo no sindicalizado. He promovido la organización de los trabajadores a lo largo de los años, fui miembro de los TIM hace un tiempo y he intentado iniciar una campaña sindical varias veces. Ha empeorado mucho desde que comencé a trabajar allí. Pienso que este no sería el caso si tuviéramos un sindicato.

En primer lugar, debo decir que es extremadamente difícil formar un sindicato.

FedEx pilots organized with the Air Line Pilots Association (ALPA) holding a dramatic protest circa 2021.

Trabajo para FedEx Express, que se considera una aerolínea. Eso significa que está regulado por la RLA, la Ley de Trabajo Ferroviario. Como muchos de ustedes probablemente saben, en 2022 Biden obligó a los sindicatos ferrocarrileros a volver a trabajar y a aceptar el contrato negociado

con los empleadores ferroviarios, los transportistas de Clase 1. Eso también podría pasar, teóricamente, a los pilotos de FedEx Express, ya que son sindicalizados. Entonces, el Congreso, teóricamente, a través de la Ley de Trabajo Ferroviario podría obligar a los pilotos a volver a trabajar. O aceptar las negociaciones de un contrato. Lo cual es realmente algo triste.

¿Cómo ha sido para mí trabajar en FedEx sin sindicato a lo largo de los años? Bueno, por ejemplo, en el año 2000 teníamos un plan de pensión tradicional, que es algo que obtendrías si trabajaras para Correos o el gobierno estatal o local, ese tipo de trabajos. O un trabajo sindicalizado como UPS. Teníamos ese tipo de plan de pensiones. Después de 2009, lo eliminaron. Y comenzaron lo que se llama un “plan de pensión portátil”, que es terrible y no funciona tan bien durante toda tu vida. Tu vida de jubilación. Esencialmente, obtienes una cantidad de dinero cuando te vas. Ponen dinero en una cuenta y solo obtienes lo que hay allí. Y es mucho menos que si le pagaran, digamos \$2 o \$3,000 al mes por el resto de tu vida.

Permítanme agregar una cosa más al respecto. En el año 2020 FedEx eliminó

continúa en la página 4

Algunas victorias en Fedex (2)

viene de la página 3

todos los planes de pensión para futuros empleados. Y puedo decirles que ha tenido un efecto dramático en el lugar de trabajo en el sentido de que ya no tenemos empleados de largo plazo. Tuvimos mucha gente que se fue durante la pandemia. Hemos perdido muchos empleados de carrera. Hemos perdido mucho del conocimiento recopilado de personas que han adquirido habilidades para sus trabajos. Esas personas ya se han ido. Y tenemos muchas personas nuevas que tienen que adquirir muchas habilidades para hacer su trabajo al ingresar. Recientemente, acabo de ver a un gerente que tiene 23 años de edad, lo cual es inaudito, porque mucha gente se ha ido.

¡Aunque hemos tenido algunas victorias!

A principios de los 2000, trabajé como agente de mercancías peligrosas. Básicamente, manejan todos los paquetes que están regulados como materiales peligrosos, que irían en un avión. Una especie de trabajo interesante y genial. Pero empezamos a tener muchas luchas internas en el grupo de trabajo. Estaba en una banda de rock en ese momento, y me fui de vacaciones por un mes. Y volví a esta situación realmente mala en la que los aviones se retrasaban debido a nuestra pequeña área de trabajo, casi a diario. Y los gerentes decidieron degradar a nuestro pequeño grupo de trabajo, básicamente haciendo que todos en el edificio fueran certificados como agentes de mercancías peligrosas. Quiero decir que entrenaron a 20, 30 personas. Y tuvimos muchas peleas con la gerencia por eso – un montón de pequeñas acciones de los trabajadores para hacer retroceder. Todos nos reportaríamos enfermos el mismo día. O no pediríamos ayuda hasta el último momento.

También hicimos lo que esencialmente llamarías una huelga de desaceleración. [También conocido como “operación tortuga”, huelga de celo, trabajo a reglamento...]. Trabajamos muy lento, y esperamos hasta el último minuto para obtener ayuda, y sabotearía todo ese día. Haría que los aviones salieran tarde ese día. Lo que le cuesta a la empresa unos \$3,000 dólares el minuto. Así que puede ver lo rápido que esto se acumula y realmente perjudica a la empresa. Pero

respondieron tomando represalias, recortando nuestras horas. Básicamente tenemos un mínimo de horas garantizadas. Medio-tiempo es de 17.5, así que llegamos a eso.

Nuestra huelga de desaceleración, no sé si tuvo éxito. Yo diría que probablemente no. Pero tuvo un efecto bastante duradero. Otra cosa que hice, personalmente, fue que sabía que los manifiestos que enviábamos en el avión en realidad no coincidían con lo que había en los contenedores. Así que enviaba esa información a la FAA y ellos comenzaron a hacer informes e ir con nuestro gerente mayor, quien se enojaba mucho.

Se me acercó y me dijo: “No puedes enviar estos informes sin mi permiso.” Sé que las cosas llegaron a un punto crítico. El gerente principal me detuvo junto con otra gerente con la que estábamos en duelo, quien, por cierto, trabajó como alcaide en una prisión antes de ser gerente en FedEx. Así que ella era un personaje bastante duro, crudo y vengativo. El mayor dijo a ella y a mí: “Mira. No me importa lo que pase, pero el próximo incidente, ambos recibirán lo que se llama una carta de advertencia. Y seguiré dándoles esto hasta que uno o ambos sean despedidos.”

Entonces supe que ambos estábamos en la cuerda floja. Él estaba harto de tratar con nosotros. Así que dejé el grupo de trabajo. Me convertí en camionero. Pero te puedo decir, en FedEx tres cartas de advertencia y te vas.

Incluso obligamos a otro supervisor a volver a capacitarse. Ahí es cuando has tenido tantos fracasos que tienes que volver a entrenar. Así que estás como en tu último tramo. Entonces, creo que casi eliminé a un gerente allí. Lo cual es bastante difícil de hacer. Y si yo hubiera tenido mejores habilidades de organización sindical, habría llevado las cosas a otro nivel.

Eso me lleva a contar sobre nuestra lucha más exitosa contra la gestión en el trabajo.

Aproximadamente seis u ocho meses durante COVID, alrededor de septiembre de 2020, cambié de grupo de matutino a vespertino como conductor de camión. Y el gerente allí era una persona realmente terca y controladora. No siguió las reglas. Tenemos políticas muy específicas en FedEx. Y él no

continúa en la página 5

Algunas victorias en Fedex (3)

viene de la página 4

cumplió con esas reglas. También acosó a los empleados. Y los insultó por tomar días de enfermedad, tratar de irse temprano, cualquier cosa con días libres. O lastimarse en el trabajo. Él te atacaría físicamente y verbalmente ante cualquier situación.

Probablemente me tragué la mierda de este tipo durante aproximadamente un año. Me había lastimado. Después de un año, me desgarré un músculo del tobillo. Y tuve unas 6 semanas de permiso. Y tenemos lo que se llama discapacidad a corto plazo, que pagó parcialmente por eso. Es un plan de seguro que proporciona FedEx. Lo cual es realmente agradable.

Pero cuando le dije a mi gerente que estaba herido, comenzó a quejarse y a enviarme mensajes de texto. Diciendo que “solo quería irme de vacaciones” o “¡Muéstrame todas esas excusas médicas falsas cuando las tengas!”

Lo que hice fue crear un caso, básicamente guardando todos los mensajes de texto de este güey y fui a Recursos Humanos. Ese fue mi primer paso. Luego sucedió otro incidente, una situación con otro empleado, donde el mismo gerente tuvo que darle una actualización de tiempo completo de un turno de fin de semana a un turno de lunes a viernes. Y no lo sacó de su antiguo turno durante dos o tres meses. Así que envié una queja anónima al respecto. Tenemos una línea de quejas anónima y lo bueno de esto es que estas quejas tienen que ser respondidas. ¡El empleado logró su trabajo de lunes a viernes, y el gerente no podía señalar con el dedo a nadie!

Entonces, lo siguiente que hice fue lo que se llama SFA: lo que significa Encuesta, Retroalimentación, Acción. Es básicamente una revisión que hacemos a los gerentes. Lo cual es bastante raro. Pero es prácticamente lo único que tenemos en el bolsillo. Así que comencé a reunirme con todos mis compañeros de trabajo diciendo: “Oye, ¿no te gusta lo que hace este gerente? Tenemos que reunirnos y criticar a este tipo en su reseña”. Es lo único que le hará responsable por la forma en que nos trata. Y lo hicimos. Lo golpeamos. Tenía la peor crítica en el edificio. Y muchos gerentes recibieron malas críticas porque

los empleados estaban bastante descontentos con la forma en que FedEx manejó el COVID. Quiero decir, sí, nos alentaron a usar cubrebocas y vacunarnos. Pero, por ejemplo, tuve COVID a principios de 2022 y mi gerente básicamente me dijo que me presentara a trabajar hasta que diera positivo, lo que pensé, era una locura.

Después de que se enteró de su terrible crítica, cometí el error de ver lo ese día y me llevó a un lado, y habló conmigo en una de las salas de conferencias, uno a uno, y simplemente me dijo que él quería que yo salga de la empresa. Me dijo, ya sabes, que yo era una “persona miserable”... que yo estaba “derribando su grupo de trabajo”... Y prácticamente me culpó porque recibió su crítica de mierda.

Entonces, entré e hice lo que se llama una queja interna de EEO en su contra. Y eso subió, por encima de su cabeza, subió bastante en lo corporativo. Tuvieron que hacer una investigación. Envié todos sus mensajes de texto que tenía guardados, tanto míos como de mis compañeros. Tuvimos una reunión completa en la que tuve que hablar con uno de los gerentes del distrito al respecto. Y les diré, en la primera reunión del grupo de trabajo que tuvimos después de su crítica, ¡anunció su jubilación! Pero poco antes de esa reunión, a pesar de que lo golpeamos con esas malas críticas, yo quería sellar el trato, así que hice esa queja interna de EEO. Se fue en junio de 2022. Así que sentí que fue un éxito. Muchos de nosotros trabajamos juntos para intentar que eso sucediera.

Entonces, incluso sin un sindicato, tienes muchas oportunidades y recursos que puedes usar.

Ni siquiera usé recursos externos del gobierno federal como la EEOC del gobierno, la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo. Lo que te da mucha libertad de acción, por ejemplo, si luchas contra la discriminación, las represalias, ese tipo de cosas.

Hay muchas ideas geniales, como una ralentización del trabajo, que no puede considerarse una huelga. Así que ánimo a cualquiera a usar todas las herramientas a su disposición. Si sientes que tus empleadores están abusando de ti, no te quedes quieto, lucha contra ellos.



Solidaridad con los Zapatistas (2)

viene de la página 1

académico y Wobbly Noam Chomsky y el actor Mexicano Gael García Bernal. Entre las organizaciones que firmaron son el Sindicato Mexicano de Electricistas, la Nueva Central de Trabajadores, el sindicato independiente de trabajadores académicos de la UNAM (SITTAUNAM), Armadillos Ni Un Migrante Menos, Escuelas para Chiapas, y la Red de Solidaridad con México.

El pronunciamiento exige “la disolución absoluta” de ORCAO y el desmantelamiento de grupos armados agresores en Chiapas, la libertad del prisionero político zapatista Manuel Gómez Vázquez, tratamiento médico para el herido Jorge López Santíz, y una investigación para identificar a los autores materiales e intelectuales de los paramilitares y su castigo.

El conflicto lleva más de nueve años ya, desde un ataque en agosto de 2014. Más recientemente, el Centro de Derechos Humanos Fray Bartolomé de Las Casas, vinculado a la Diócesis, informó que la ORCAO comenzó disparando otra vez armas de fuego en la dirección de la comunidad de Moisés Gandhi en marzo de 2019. Luego hubo el saqueo e incendio de una bodega de café en agosto de 2020. Envalentonados por la inacción de las autoridades, afiliados de ORCAO secuestraron a Félix López Hernández, un hombre indígena Tseltal del base de apoyo zapatista de la comunidad de Moisés Gandhi, en noviembre de 2020. Fue liberado después de cuatro días.

Este año, hubo otra serie de ataques contra las comunidades zapatistas Emiliano Zapata, San Isidro, Moisés y Gandhi por paramilitares afiliados a la organización de cafecultores entre 19 a 22 de junio 2023, según La Red Nacional de Organismos Civiles de Derechos Humanos “Todos los

Derechos para Todas y Todos” (Red TDT). Los ataques incluían quema de parcelas de tierra en donde trabajaban los miembros de la comunidad, y por lo menos 841 disparos de armas de fuego de bajo y alto calibre durante los tres días de ataques.

El comunicado de los TIM enfatiza la importancia de las comunidades zapatistas como innovadores sociales y autónomos. “Los compañeros de trabajo han trabajado en estrecha colaboración con las comunidades indígenas que han desarrollado nuevas formas horizontales de estructuras de base que son inspiradoras desde su levantamiento a mediados de los años Noventas. Su

desarrollo ha sido un proceso continuo de aprendizaje y educación, como parte de su propio proceso revolucionario.”

La escalada de violencia contrasta con la inacción de las autoridades de Chiapas. “Chiapas está al filo de la guerra civil con paramilitares y sicarios de los diversos cárteles que se disputan la plaza y grupos de autodefensas, con la complicidad activa o pasiva de los gobiernos de Rutilio Escandón Cadenas y Andrés Manuel López Obrador,” dijo la llamada a solidaridad del Colectivo de Apoyo. Miles de Mexicanos se manifestaron en la capital, caminando de la Angel de la Independencia al Zócalo, en donde se encuentra la residencia del Presidente Andrés Manuel López Obrador.

Existe la posibilidad de que haya una masacre. Hay un precedente trágico. El 22 de diciembre de 1997, paramilitares masacraron a 45 personas, la gran mayoría mujeres y niños, en el pueblo de Acteal en la municipalidad de Chenalhó, Chiapas. La comunidad de Acteal no estaba afiliada a las Zapatistas ni con

ALTO
a la guerra
Contra los
pueblos
zapatistas
Si tocan a un@, nos tocan a tod@s
8 Jun
Acción Global
Jornada de acciones dislocadas
27 de mayo al 10 de junio 2023



continúa en la página 8

Los TIM usa la mediación para resolver conflicto en el sindicato

por Anna Horvath

Publicado primero en el Industrial Worker, el 22 de abril de 2022.

María Smith estaba frustrada y enojada. La comunicación dentro de su rama de Trabajadores Industriales del Mundo (TIM) se había interrumpido después de la renuncia de su secretario-tesorero, y Smith sintió que su voz no estaba siendo escuchada.

Pero después de un examen minucioso del problema, solicitó la mediación con un miembro de la sucursal a través del Comité de Equidad de Género de los TIM, con la esperanza de resolver sus diferencias.

“Funcionó muy bien,” dice ella. “La sucursal y yo ahora tenemos una buena relación de trabajo.”

Smith contó que la intervención resultante fue tan exitosa que decidió postularse para un puesto en el Comité de Equidad de Género cuando se abrió la posición en 2021. Ha estado en el cargo desde principios de 2022.

Smith y otros miembros del Comité esperan replicar tales éxitos a medida que avancen. En particular, a Smith le gustaría que el Comité de Equidad de Género redujera el tiempo que lleva presentar las solicitudes de mediación y ampliar el alcance del trabajo del comité.

Si bien el Comité de Equidad de Género comenzó inicialmente en 2014 como un comité permanente establecido para tratar la mediación específica de conflictos vinculados a género, Smith dice que ya el comité ahora considera las solicitudes de mediación para otros asuntos.

Además de su misión de utilizar la mediación para resolver conflictos en el sindicato, el Comité de Equidad de Género también se dedica a brindar divulgación educativa, recursos y asesoramiento a las sucursales sobre cómo abordar los problemas difíciles. El comité también administra el Fondo Sato, que financia los gastos de los miembros de los TIM femeninos, genderqueer o transgénero que

desean asistir a reuniones, capacitaciones, clases o talleres.

Smith admite que el compromiso del Comité de Equidad de Género con la divulgación y el financiamiento de Sato se ha visto afectado durante la pandemia, con la necesidad de distanciamiento personal. Sin embargo, espera aumentar tales actividades durante los próximos meses.

Mientras tanto, el Comité de Equidad de Género está acelerando el proceso para los miembros de los TIM que solicitan mediación. Smith insta a las personas que han tenido problemas de comunicación a buscar ayuda. Ella dice que los miembros de LOS TIM que tienen dificultades deberían considerar acudir al comité antes de presentar una queja contra otros miembros del sindicato.

“Lo ideal sería que alguien viniera a nosotros de antemano,” dice ella. “Podría ser algo sobre ser ignorado en las reuniones, una persona que es sexista con las mujeres en una sucursal, personas que no se comunican bien, comunicación que daña a las partes, personas neurotípicas que se comunican de manera diferente y necesitan ayuda, o minorías que no se sienten incluidas.”

Una vez que una persona solicita la mediación, el Comité de Equidad de Género se comunicará con todas las partes afectadas y les preguntará si aceptan mediar en la disputa. De ser así, el comité enviará la solicitud a un mediador profesional fuera de los TIM, que ha sido contratado específicamente para abordar tales problemas.

Entonces todas las partes entran en mediación. A partir de las discusiones resultantes, el mediador redactará un compromiso confidencial basado en lo que cada parte acuerde hacer para resolver la disputa.

El Comité de Equidad de Género solo se involucra una vez más durante el seguimiento, para garantizar que todas las partes cumplan con sus compromisos.

Smith señala que la mediación es muy diferente del proceso de los TIM para las

continúa en la página 8

Solidaridad con los Zapatistas (3)

viene de la página 6

las comunidades aliados con el Partido Revolucionario Institucional del aquel gobierno sino eran independientes.

Para juntar su voz en apoyo a las comunidades zapatistas bajo ataque paramilitar, escribe un correo denunciando a los siguientes:

Gobierno de Chiapas

Lic. Rutilio Escandón Cadenas, Gobernador Constitucional del Estado de Chiapas

Fax: +52 961 61 88088 – + 52 961 6188056;
Extensión 21120. 21122;

Twitter: @JuntoscscnRutilio

Correo: secparticular@chiapas.gob.mx

Lic. Victoria Cecilia Flores Pérez, Secretario General de Gobierno en Chiapas

Correo: secretariaparticular.sgg@gmail.com

Lic. Olaf Gomez Hernandez, Fiscal General del Estado de Chiapas

Twitter: @FGEChiapas

correo: staff_secretarial@fge.chiapas.gob.mx

Lic. Juan José Zepeda Bermúdez, Presidente de la Comisión Estatal de Derechos Humanos

Fax: 01 (967) 67 465 94, (961) 60 2 57 84

Correo: presidencia@cedh-chiapas.org

Gobierno Federal de México

Lic. Andrés Manuel López Obrador, Presidente Constitucional de México

Fax: (+52) 55 5093 4901. Twitter: @lopezobrador_

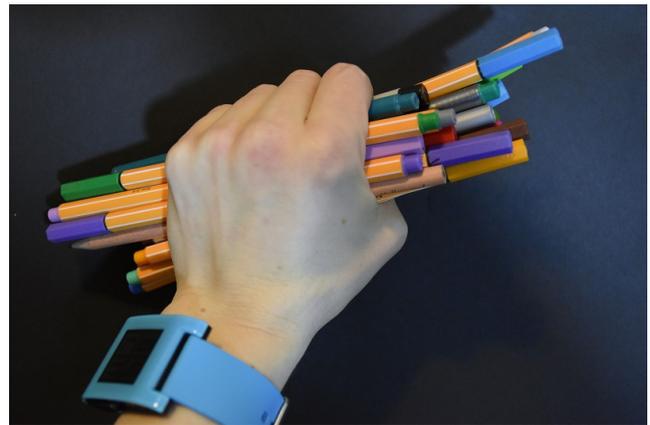


Foto de Anomaly, CC BY-NC-SA 2.0.

Lic. Luisa María Alcalde, Secretaria de Gobernación de México

Correo: secretario@segob.gob.mx,
luisa.alcalde@stps.gob.mx

Lic. Alejandro Gertz Manero, Fiscal General de la República

Twitter: @FGRMexico

Correo: ofproc@pgr.gob.mx

Lic. Alejandro Encinas Rodríguez, Subsecretaria de Derechos Humanos, Migración y Población

Twitter: @A_Encinas_R

Correo: ajencinas@segob.gob.mx,
contacto@alejandroencinas.m

Lic. Rosario Piedra Ibarra, Presidenta de la Comisión Nacional de Derechos Humanos

Fax: (+52) 0155 36 68 07 67.

Twitter: @CNDH

Correo: presidencia.cndh@cndh.org.mx



Los TIM usa la mediación (2)

viene de la página 5

quejas formales, que generalmente implican cargos más graves o diferencias que no se pueden resolver mediante la mediación. Ella dice que es un ejemplo perfecto de cómo puede funcionar la mediación y espera que más personas acudan al Comité de Equidad de Género en el futuro para pedir ayuda.

“La mediación debe ser la primera línea de defensa,” dice Smith. “Muchas de esas cosas se pueden resolver en la mediación, en lugar de ir

directamente al proceso de quejas.”

“Necesitamos trabajar juntos y tenemos las herramientas para manejar cualquier problema,” continúa. “Por favor, utilícelos.”

Póngase en contacto con el Comité de Equidad de Género de los TIM para solicitar mediación, solicitar el Fondo Sato o participar en el trabajo del comité:
gec@iww.org.



Una estrategia Wobbly para un cambio fundamental

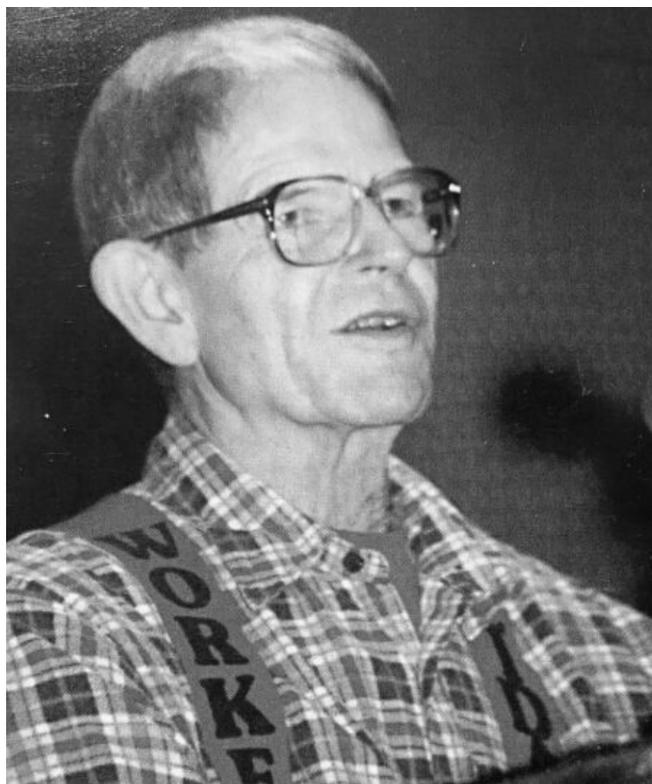
En celebración de la vida y obra de Staughton Lynd, Solidaridad ofrece extractos de su discurso ante la Asamblea General de IWW de 2002. Publicados primero en la edición de octubre de 2002 del Industrial Worker y luego en Son Huelgaz de los Trabajadores Industriales del Mundo (TIM) en Arizona y Sonora.

Cada uno de nosotros somos diferentes y podemos usar distintas etiquetas para definir la sociedad que buscamos. Sea cual sea la etiqueta que usemos, la buena sociedad a la que todos aspiramos se caracterizará por la gestión conjunta y el consumo compartido de las cosas buenas de esta tierra. No creo que la dificultad a la que nos enfrentamos sea definir nuestro objetivo... Nuestro problema es cómo llegar allí.

El Preámbulo de la Constitución de los TIM habla de "acabar con el capitalismo". ¿Pero cómo hacemos eso? La literatura Wobbly (un apodo para los afiliados a los TIM) se refiere grandiosamente a una huelga general. ¿Bajo qué circunstancias ocurren las huelgas generales? ¿Bajo qué circunstancias podrían guiar las huelgas generales a la transformación del capitalismo hacia algo cualitativamente diferente?

A veces parece que la visión de los TIM es muy agradable pero también irremediabilmente abstracta y utópica. Conozco a un Wob anteriormente comprometido al sindicato que ahora es organizador del sindicato Trabajadores Automovilísticos Unidos (UAW). ¿Cuántos de nosotros, me pregunto, tenemos, por así decirlo, una segunda identidad respetable que mantenemos junto con nuestro compromiso con un nuevo mundo que surge de las cenizas del viejo? Este tipo de confusión personal está destinada a ocurrir cuando colectivamente comenzamos a preguntarnos si realmente tenemos un "poder mayor que el del oro acaparado" por los jefes. Es decir, si realmente tenemos una estrategia para acabar con el capitalismo.

El maravilloso documento, el Preámbulo de la Constitución de los TIM, establece dos conceptos que pueden ser componentes básicos en una



estrategia para un cambio fundamental. El primero se refiere a los sindicatos. El segundo tiene que ver con "formar la estructura de la nueva sociedad dentro de las ruinas de la vieja." Vamos a considerar cada uno a su vez.

El Preámbulo declara:

"Encontramos que la centralización de la gestión de las industrias en cada vez menos manos hace que los sindicatos de oficio sean incapaces de enfrentar al siempre creciente poder de la clase patronal. Los sindicatos fomentan una situación que permite que un grupo de trabajadores se enfrente contra otro en la misma industria, y así ayudando a derrotarse el uno al otro en guerras de salario. Es más, los sindicatos de oficio ayudan a la clase patronal a engañar a los trabajadores en la creencia de que la clase obrera tiene intereses en común con sus empleadores."

En 1905, estas palabras se referían a los sindicatos de oficios de la Federación Estadounidense del Trabajo (AFL). En cualquier lugar de trabajo, si existieran sindicatos, probablemente habría varios, uno para cada oficio, cada uno con su propio contrato

continúa en la página 10

Una estrategia Wobbly (2)

viene de la página 9

tendrían diferentes fechas de vencimiento. Por lo tanto, los sindicatos de oficios presentes funcionaban para hacer imposible que todos los trabajadores de una industria “cesasen el trabajo cuando hay una huelga o un cierre patronal en cualquier departamento de la misma.” La AFL era una desunificación estadounidense del trabajo, insistieron los Wobblies. Los sindicatos de oficios quitaron de las manos de los trabajadores su único gran poder de acción común, impidiendo que los trabajadores se unieran para apoyar el principio de solidaridad de que cualquiera “hace daño a uno, hace daño a todos.”

Al parecer, el sindicalismo industrial podría ser la respuesta. Uno de los pocos sindicatos industriales en la antigua AFL fue el de Los Trabajadores Mineros Unidos (UMW, United Mine Workers). Los TIM se presentaron como “un gran sindicato” potencialmente más grande e inclusivo que el mismo UMW, y los mineros a menudo se afiliaron a los TIM. Según el difunto Michael Kozura, miembro de los TIM y un historiador laboral, en los campos de minas de antracita del este de Pensilvania de 1906 hasta 1916 habían tantos miembros de los TIM como de la UMW. Los mineros de antracita, según Kozura, se sustentaron en huelgas salvajes y otras formas de acción directa. Se negaron, por principio, a someter sus quejas a arbitraje, resistiendo tenazmente a la regulación contractual de su trabajo. Se opusieron a la recaudación de las cuotas sindicales por los empleadores. Se rebelaron habitualmente contra la dirección dictatorial del UMW y mantuvieron este sindicalismo militante hasta finales de la década de 1940.

Lejos de las minas, hubo que crear sindicatos industriales desde cero. Comprensiblemente, los

con el empleador. Estos contratos

¿Realmente tenemos una estrategia para acabar con el capitalismo?

Wobblies y los ex-Wobblies se dedicaron a construir sindicatos industriales locales en la década de 1930. Len DeCaux escribió sobre sus compañeros militantes del CIO (El Congreso de Organizaciones Industriales) que “cuando el CIO se relajaba, parecía que solo los más jóvenes no tenían antecedentes de asociaciones Wobbly” [...]

Incluso cuando los Wobblies de carne y hueso no estaban presentes, los sindicatos industriales locales en lo que se convirtió en el CIO a menudo exhibió un estilo Wobbly de organización. La planta de Westinghouse al este de Pittsburgh es un ejemplo.

Justo antes de la Primera Guerra Mundial, los trabajadores de Westinghouse crearon una organización en la planta compuesta por sus propios delegados electos que trascendía las líneas tradicionales de oficios. Esta organización, según el historiador laborista David Montgomery, “copió a los TIM por dedicarse a las luchas en torno a las demandas en vez del objetivo de negociar contratos.” Más de 20 años después, cuando el CIO se estableció en la planta, la negociación se llevó a cabo al principio de la misma manera Wobbly. “Los gerentes se reunían con los líderes de UE Local 601 para negociar sobre temas como las horas de trabajo o la política de despidos. No había contratos; todos los acuerdos podrían ser derogados por cualquiera de las partes en cualquier momento; y los agravios se resolvieron rápidamente de acuerdo con la fuerza que llevaban los trabajadores en el piso de la planta...” escribió Montgomery.

Muchas sucursales del CIO, no solo en la minería de antracita y el trabajo eléctrico, sino también en las industrias centrales de goma, automotriz y del acero, inicialmente se opusieron a los contratos escritos y a la recaudación de las cuotas por el patrón. Tuve el privilegio de conocer a John Sargent, primer presidente del sindicato local de 18,000 miembros

continúa en la página 11

Una estrategia Wobbly (3)

viene de la página 10

de Inland Steel en el noroeste de Indiana. Lo escuché dar un discurso en el que recordaba: “Sin un contrato, nos aseguramos acuerdos sobre condiciones de trabajo y salarios que hoy no tenemos. Si sus salarios eran bajos, no había ningún contrato que les prohibiera hacer huelga, y lo hacían para ganar mejores salarios. Si sus condiciones fueran malas, si estuvieran siendo abusados, las propias personas en las fábricas... cerrarían un departamento o incluso un grupo de departamentos para asegurarse las cosas que consideran necesarias.”

Las prácticas Wobbly tan propagadas en las sucursales de la época temprana del CIO fueron extinguidas desde arriba. El Wobblyismo se lo cargo no solo por los empleadores, sino también por burócratas sindicales como John L. Lewis y Walter Reuther, y por burócratas gubernamentales, árbitros y jueces. En lugar de una praxis de acción directa creada desde abajo, surgió lo que el historiador David Brody llama “el contractualismo en el lugar de trabajo”: relaciones obrero-patronales regidas por contratos colectivos. Por cortos que fueran, estos contratos casi siempre contenían una cláusula de “no huelga”. Después de la Segunda Guerra Mundial, una segunda cláusula se volvió igualmente universal: la cláusula de “prerrogativas de la gerencia” que otorgaba al empleador el derecho unilateral de cerrar la planta. En muy pocos años, el nuevo sindicato CIO recreó los obstáculos a la acción directa colectiva que los Wobblies habían criticado en la antigua AFL.

de Inland Steel en el noroeste de

Nada en la Ley Nacional de Relaciones Laborales (la Ley Wagner) de 1935 requería que los sindicatos del CIO incluyeran una cláusula de no huelga en sus contratos. El organizador trotskista Farrell Dobbs demostró que los camioneros podrían organizarse con éxito a pesar de que sus primeros

contratos no renunciaban al derecho de huelga. El establecimiento del contractualismo en el lugar de trabajo, con la inclusión de un lenguaje de prerrogativas gerenciales y de prohibición de huelgas en todos los contratos del

Los padres fundadores del CIO eligieron voluntariamente incluir un lenguaje de no huelga en sus contratos para mostrar a los empleadores que eran líderes laborales “responsables” que ayudarían a mantener la paz laboral y para controlar a sus propios socios de base.

CIO, excepto en unos pocos, se completó sustancialmente antes de la aprobación de las enmiendas Taft-Hartley en 1947 y la expulsión de los sindicatos izquierdistas del CIO poco después.

El hecho claro es que Lewis, Reuther y la mayoría de los otros padres fundadores del CIO eligieron deliberada y voluntariamente incluir un lenguaje de no huelga en sus contratos. Parece que lo hicieron por dos razones: primero, para mostrar a los empleadores que eran líderes laborales “responsables” que ayudarían a mantener la paz laboral; y segundo, para controlar a sus propios socios de base.

Estos desarrollos plantearon un desafío para los TIM. Reconozco que debido a la salvaje represión de la Primera Guerra Mundial y las dificultades internas, los TIM de fines de la década de 1930 era una sombra de lo que era antes. Sin embargo, los TIM era la organización lógica para criticar el contractualismo laboral y establecer una izquierda laboral basada en un análisis estructural de los nuevos sindicatos. No fue casualidad que cuando C. Wright Mills

continúa en la página 12

Una estrategia Wobbly (4)

viene de la página 11

Hombres de Poder (The New Men of Power), sobre los líderes del CIO, en 1948, colocaría al principio, por así decirlo, en oposición a todo lo que iba a seguir en el libro, las famosas palabras

pronunciadas

por Wobblies en

la barcaza

Verona cuando

se acercaban al

muelle en

Everett del

estado de

Washington,

para reforzar a

los luchadores

por la libertad

de expresión allí

en noviembre de

1916. El sheriff

McRae les gritó:

“¿Quiénes son

sus líderes?”

Ellos respondieron: “Todos somos líderes.” Los hombres del sheriff luego abrieron fuego y mataron a cinco.

Si los TIM hubiera podido construir una izquierda laboral a fines de los años Treinta y Cuarenta, podría haber usado las palabras del Preámbulo dirigido hacia el CIO. Podría haber dicho que los nuevos sindicatos industriales del CIO aún eran “incapaces de hacer frente al poder cada vez mayor de la clase empleadora.” Por lo tanto, cuando varios de estos sindicatos montaron huelgas justo cuando finalizaba la Segunda Guerra Mundial, no pudieron mantener un frente común. Los TIM podría haber continuado diciendo que los sindicatos del CIO aún fomentaban “una situación que permite que un grupo de trabajadores se enfrente a otro grupo de trabajadores en la misma industria, ayudando así a derrotarse unos a otros en guerras salariales.”

Hoy, esto se ha vuelto especialmente evidente en la relación entre los sindicatos nacionales con sede en los Estados Unidos y los trabajadores de las

publicó su libro

Los Nuevos

mismas industrias en otros países. Piense en las políticas proteccionistas seguidas por el sindicato de trabajadores del acero, la UAW y la Hermandad Internacional de Camioneros (IBT, Teamsters), donde incluso el llamado candidato de base para presidente del sindicato (Tom Leedham) criticó al

incumbente Jimmy Hoffa por no hacer bastante para prohibir que los camioneros mexicanos cruzaran el Rio Grande.

Por último, los TIM podría haber dicho en 1945, y podría decir de manera aún más persuasiva hoy en día, que “los sindicatos ayudan a la clase empleadora a engañar a los trabajadores

haciéndoles creer que la clase trabajadora tiene intereses en común con sus empleadores.” John Sweeney, al llegar a la presidencia de la AFL-CIO hace siete años (en 1995) ante los aplausos de docenas de intelectuales de izquierda, lo ha dicho una y otra vez.

Cuando los TIM perdieron la oportunidad histórica de convertirse en el centro de una izquierda laborista concienzuda, un tipo de oposición más superficial llenó el vacío. Primero fueron los comunistas, en su descarriado romance con Philip Murray. Luego vinieron los trotskistas, todos los cuales apoyaron a Walter Reuther para convertirse en presidente de la UAW. Desde 1970, una variedad de ex-trotskistas en entidades como la Asociación para la Democracia Sindical, Labor Notes y Teamsters for a Democratic Union nos han alentado a ver a Arnold Miller, Ed Sadlowski, Jerry Tucker y Ron Carey como reencarnaciones actuales de Eugene Debs que llevaría a los trabajadores a la tierra prometida. Los nombres no son importantes. Lo importante es

Lo importante es la noción errónea de la sociodemocracia que la forma de avanzar hacia la abolición del sistema salarial es elegir nuevas personalidades, llamadas “progresistas”, como líderes de los sindicatos nacionales.

continúa en la página 13

Una estrategia Wobbly (5)

viene de la página 12

de avanzar hacia la abolición del sistema salarial es elegir nuevas personalidades, llamadas “progresistas”, como líderes de los sindicatos nacionales.

Esta estrategia tiene un nombre:

socialdemocracia. Rosa Luxemburg lo denunció como “reformismo.”

Lenin lo criticó como “economismo.” Daniel

DeLeon llamó a estos líderes sindicales

“tenientes laborales del capitalismo.” Los

agitadores de los TIM

inventaron una variedad de apodos –pie card*,

scissorbills**, Don Tarugo o Señor Bloque– para

estas mismas personas y

aquellos que creían en ellos. Sea cual sea el nombre, la estrategia socialdemócrata consiste primero en elegir nuevos y supuestamente mejores líderes sindicales nacionales, y luego en crear un partido obrero de masas financiado por esos mismos hombres. La socialdemocracia mostró sus verdaderos colores, de una vez por todas, cuando los partidos socialistas de casi todos los países capitalistas apoyaron a sus respectivos gobiernos nacionales en la Primera Guerra Mundial. Es una pena que durante los últimos 88 años la izquierda obrera haya tenido que luchar con varias versiones recalentadas de este enfoque desacreditado del cambio social fundamental.

En efecto, se han desperdiciado 65 años –el período comprendido entre finales de la década de 1930 hasta el presente– es decir, casualmente, toda mi vida adulta. El reto que planteo a los Wobblies hoy es que hagan ahora lo que deberían haber hecho hace dos generaciones: analizar la socialdemocracia desde el punto de vista del Preámbulo. Recurran también a los intelectuales trabajadores dispersos que han ayudado a

la noción errónea de que la forma

mantener viva la crítica Wobbly, como nuestros camaradas recientemente fallecidos, Stan Weir y Marty Glaberman. Acérquese a los trabajadores de base para construir una verdadera izquierda laboral.

Tal vez “la misión histórica de la clase obrera” no sea una tarea que los trabajadores puedan hacer solos, sino una tarea que no se puede hacer sin trabajadores.

Dentro de la ruina de la vieja

Esto nos lleva al segundo concepto estratégico que se encuentra en el Preámbulo: “formar la estructura de la nueva sociedad dentro de la ruina de la vieja.” Criticar a los sindicatos es la parte fácil de repensar la estrategia de TIM, porque es negativa. Ahora vienen las preguntas más difíciles. ¿Cuál es la alternativa positiva al sindicalismo de oficios convencional? ¿Cómo lo fundamos?

Las frases pertenecientes del Preámbulo vienen en su último párrafo: “La misión histórica de la clase obrera es acabar con el capitalismo. El ejército de la producción debe ser organizado, no solamente para la lucha diaria con los capitalistas, sino también para continuar con la producción cuando el capitalismo haya sido derrotado. A través de la organización industrial estamos formando la estructura de la nueva sociedad dentro de las ruinas de la vieja.”

¿Qué significa decir que acabar con el capitalismo es la misión histórica de la clase obrera? En la tradición Wobbly, creo que estas palabras se entienden en el sentido de que los trabajadores pueden hacer el trabajo solos. [...] Pero tal vez hemos estado leyendo las palabras incorrectamente. Tal vez “la misión histórica de la clase obrera” no sea una tarea que los trabajadores puedan hacer solos, sino una tarea que no se puede hacer sin trabajadores. Quiero sugerir que la lección que debemos sacar de las protestas contra la globalización empresarial de finales de los 90 y principios de los

continúa en la página 14

Una estrategia Wobbly (6)

viene de la página 13

y Génova es que tanto los estudiantes como los trabajadores deben cambiar el sistema, y que deben cooperar como iguales, como dos manos juntas en alianza horizontal.

La historia del siglo XX demuestra que los estudiantes son característicamente los primeros en las calles. Y esto es comprensible, dado el hecho de que la mayoría de los estudiantes aún no están comprometidos en ganarse la vida y el sustento de una familia, y se encuentran en un marco y un período de sus vidas donde se fomenta el entusiasmo por las ideas generales. Pero la protesta crece hasta el punto de que puede amenazar un cambio fundamental sólo cuando la clase trabajadora se une con ello.

El Preámbulo también nos dice que al “organizarnos industrialmente estamos formando la estructura de la nueva sociedad dentro de la ruina de la vieja”. Los Wobblies han interpretado que esto significa que los instrumentos de la revolución serán organizaciones laborales preexistentes, conectadas entre sí en “un gran sindicato”, y luego actuarán juntas en una huelga general.

Pero, de nuevo, las palabras pueden tener más de un significado. Podrían significar que los instrumentos de la revolución serán nuevos tipos de estructuras, creadas para la ocasión. Podrían querer decir que cuando el poder haya pasado al pueblo, estos organismos ad hoc se volverán hacia los trabajadores manuales y cerebrales y dirán: “Camaradas, ahora tienen la oportunidad de reunirse para la tarea de llevar a cabo la producción; reunir en aquellas formas de

2000 de Seattle, la Ciudad de Quebec

asociación que ha encontrado a través de la experiencia que mejor se adaptan a sus necesidades; y a través de ellos, colectivamente dirigir la economía.”

Y de hecho, en los momentos de revolución o cuasi-revolución durante el último siglo y medio

encontramos que los pobres y los trabajadores no llevaron a cabo la lucha a través de las organizaciones que ya existían cuando comenzó la crisis. Más bien actuaron a través de nuevas instituciones, creadas para el propósito en cuestión. Típicamente, estas nuevas instituciones reunían a todos los trabajadores de una localidad determinada y abordaban los intereses comunes, los

Los Wobblies pueden fomentar el tipo de conciencia de clase que surge espontáneamente cuando los trabajadores de diferentes tipos de trabajo y diferentes sindicatos se reúnen para considerar sus problemas comunes.

intereses de clase, de todos los trabajadores de esa comunidad. A menudo, estos organismos se originaron como comités para administrar huelgas generales locales. Por lo general, a medida que la crisis se profundizaba, el comité se dedicaba a tareas positivas como mantener la seguridad pública, asegurar que los servicios médicos esenciales permanecieran disponibles, garantizar el suministro de alimentos básicos, y más. Construida desde abajo, asumiendo gradualmente la responsabilidad de toda la gama de necesidades humanas, la red de nuevas organizaciones se convirtió en un poder dual que se enfrentaba a la estructura de gobierno existente.

Tales fueron la Comuna de París de 1871; los Soviets rusos (“soviet” simplemente significa “consejo”) en 1905 y 1917; los comités italianos que administraron la ocupación de fábricas después de la Primera Guerra Mundial; comités locales de huelga general en Seattle en 1919; en [las huelgas generales de]

continúa en la página 15

Una estrategia Wobbly (7)

viene de la página 14

Toledo, Minneapolis y San Francisco en 1934; y en Oakland y en otros lugares de los Estados Unidos después de la Segunda Guerra Mundial; los consejos obreros de la Hungría revolucionaria en 1956; los comités de huelga entre fábricas, primero en la Costa Báltica y luego en todo el país, que llegaron a llamarse Solidaridad Polaca; las asambleas de trabajadores que se reunían cada día en Francia en el otoño de 1995 para decidir si proseguía la huelga un día más; y los comités de trabajadores que despidieron a los gerentes de las fábricas locales en toda Serbia en el otoño de 2000.

Eso es lo que hacen los trabajadores en los momentos revolucionarios. ¿Cuál puede ser el papel de los Wobblies? Primero, los Wobblies pueden fomentar el tipo de conciencia de clase que surge espontáneamente cuando los trabajadores de diferentes tipos de trabajo y diferentes sindicatos se reúnen para considerar sus problemas comunes. En segundo lugar, en el momento de la crisis, los Wobblies deberían dejar de preocuparse por llamar a algo "TIM esto" o "TIM aquello" y, en cambio, desempeñar el papel de catalizadores en la formación de "organismos laborales centrales" paralelos. Dependiendo de las circunstancias particulares, los elementos constitutivos de dichos órganos pueden incluir: grupos de trabajo informales; sindicatos locales, independientes y de otro modo; lo que la compañera Alexis Buss llama "sindicatos minoritarios", es decir, grupos de trabajadores que piensan y actúan juntos pero que aún no representan a la mayoría de sus compañeros de trabajo en un lugar de trabajo determinado; e individuos de confianza y pequeños grupos de distintas variedades.

París en 1968 nos dejó el lema: "¡Sé realista, exige lo imposible!" Hace unos años, Seattle, Quebec y

Génova hubieran parecido imposibles. Ahora el reino de lo posible se ha expandido.

La práctica de la solidaridad

En lugar de una conclusión, permítanme

compartir una preocupación final. De lo que se trata es de un nuevo conjunto de valores, la práctica de la solidaridad. El capitalismo se desarrolló dentro del feudalismo como la práctica de la idea del contrato. Lo que fue imaginado era una sociedad en la que los miembros libres e iguales de la sociedad civil celebrarían acuerdos mutuamente

vinculantes. Así, la Ciudad libre. Así, el gremio de artesanos. Así, la congregación de creyentes Protestantes unidos por un pacto (un tipo diferente de contrato). Y así, la corporación capitalista, sus inversionistas, sus accionistas. Por supuesto, la realidad era y sigue siendo que las partes de los contratos de trabajo capitalistas no eran y no son iguales. Por lo tanto la hegemonía ideológica de la idea burguesa de contrato siempre ha estado y sigue estando basada en una farsa.

Contra-hegemónicamente, practicamos la solidaridad. La solidaridad podría definirse como trazar los límites de nuestra comunidad de lucha lo más ampliamente posible. Cuando LTV Steel se declaró en quiebra por primera vez en 1986, los jubilados de Youngstown debatieron si debían buscar un seguro de salud solo para los jubilados de la industria del acero o para todos. Ellos decidieron, por todos. Cuando LTV Steel recientemente se declaró en bancarrota por segunda vez, United Steelworkers of America tomó la decisión opuesta: pidieron al Congreso que subsidiara los llamados "costos heredados" de la industria del acero, no para la atención médica

continúa en la página 16

En el momento de crisis, los Wobblies deberían dejar de preocuparse la etiqueta de los TIM y desempeñar el papel de catalizadores en la formación de "organismos laborales centrales" paralelos.

Una estrategia Wobbly (8)

viene de la página 15

universal.

Pero también debemos fomentar la solidaridad, no solo en la lucha contra los poderes fácticos, sino también dentro de nuestro propio movimiento. Esto es muy difícil pero absolutamente indispensable.

Tengo la responsabilidad de continuar para John Sargent; para Ed Mann, quien en las reuniones del Club de Solidaridad de los Trabajadores de Youngstown se presentaría como "Ed Mann, miembro de los TIM"; para Stan Weir, quien aprendió la historia laboral de los Wobblies a bordo de un barco durante la Segunda Guerra

Mundial; para Marty Glaberman. Tendrás la responsabilidad de continuar por mí. Esto es como debería ser. Esta es la solidaridad más profunda e importante. Que el círculo no se rompa.

** Un pie card es un miembro del sindicato, a menudo un empleado del sindicato, que usa el sindicato para ganar pero no cree en la lucha laboral. No participa en la lucha fuera de las horas de trabajo.*

*** Un scissorbill es un trabajador que rechaza unirse con el sindicato o que trabaja con el empleador en contra del sindicato. A menudo la persona finge ser simpática para infiltrar al sindicato.*



Un Sindicato para Prisioneros (3)

viene de la página 17

ganaron los abogados que

representaban a Colin Scholl, un prisionero de California, contra el Departamento del Tesoro de Steve Mnuchin (Sí, este prisionero es pariente de Sophie Scholl). Continuamos monitoreando la situación con respecto a los controles de pagos de estímulo y de acceso para las personas encarceladas al igual que de los esfuerzos malévolos de la parte de los guardias para intentar evitar que los prisioneros reciban sus pagos. Actualmente estamos enviando los formularios de declaración de impuestos de este año a todos nuestros miembros.

Programa de literatura

En los últimos años, el IWOC ha podido enviar y dirigir cientos de libros y folletos a nuestros miembros internos. Un libro escrito de manera atractiva y accesible se puede leer más de veinte veces en el entorno penitenciario. Hemos enviado material de lectura a varios miembros mientras soportan el confinamiento solitario, a veces impuesto como represalia por organizarse. Enviamos material sobre muchos temas, incluyendo la organización y la defensa legal.

Durante la Conferencia de 2021, el IWOC revivió sus grupos de trabajo:

- Inreach (todo lo relacionado con la comunicación con nuestros miembros en prisión),
- Medios (esto incluye redes sociales, relaciones

con la prensa y tecnología),

- Finanzas (recaudación de fondos, presupuestos, etc.),
- Legal (todo lo relacionado con leyes y casos judiciales),
- Cultura y Educación Popular (desarrollo de literatura, archivo de materiales, mantenimiento de la memoria social, etc.) y
- Administración (gestión de membresías, mantenimiento de registros, ayuda a las personas a orientarse dentro del IWW).

Todos los grupos de trabajo necesitan ayuda y actualmente están dando la bienvenida a nuevos miembros. Los grupos de trabajo de nivel ARNA (NARA) son una excelente manera para que los miembros del TIM en general, participen en un trabajo sindical significativo desde distintos lugares.

Además, muchas ciudades tienen locales de IWOC. Estos locales realizan eventos y sesiones de redacción de cartas donde los trabajadores externos pueden responder o comunicarse con los trabajadores encarcelados. Esta actividad se ha mudado principalmente a un formato en línea como resultado de la pandemia pero, a medida de que las cosas se reanuden, las reuniones en persona podrán comenzar nuevamente.

Favor de enviar un correo electrónico a media@incarceratedworkers.org para obtener más información.



Un Sindicato para Prisioneros (2)

viene de la página 18 un papel crucial en la lucha por obtener la segunda Rama Industrial Sindical (IUB).

Asimismo, ha estado en estrecho contacto con la primera IUB. La comunicación y el apoyo son llevados a cabo mediante la redacción de cartas. Por encima de un entorno ya desafiante y de censura, de transferencias y de correo lento, la pandemia del COVID-19 complicó este proceso ya que el correo ha sido más lento de lo habitual. Tuck está trabajando actualmente con otros compañeros de trabajo dentro del sindicato para tratar de ayudar a otras personas encarceladas a aprender cómo formar filiales en el interior de la cárcel o centro de detención.

Desafiando la esclavitud legal

Durante varios años, el IWOC ha sido parte de varios esfuerzos liderados por Jailhouse Lawyers Speak y el National Lawyers Guild. Actualmente, el IWOC está recopilando textos escritos por sus miembros encarcelados que hablan de sus experiencias de esclavitud, trabajo forzado y trabajo coaccionado u obligado como parte de un esfuerzo por responsabilizar a los Estados Unidos y a los estados individuales por violar las normas laborales internacionales.

Sindicato de Personas Sin Hogar

A solicitud del Sindicato de Personas No Alojadas de Kansas City (KC Homeless Union), el IWOC de Kansas City ha abierto su membresía a personas sin hogar y no alojadas, muchas de las cuales son ex-prisioneros. Después de tres meses de ocupar el jardín delantero del Ayuntamiento de la ciudad, el Sindicato de Personas no Alojadas de Kansas City (KC Homeless Union) ganó el uso de habitaciones de hotel para el uso de quinientas personas no alojadas y sin hogar durante 3 meses. El TIM tiene cierta dificultad en torno a la organización comunitaria debido a varios aspectos poco prácticos del tratar de movilizar a un sindicato en cualquier dirección que no sea la de un sindicato. Buscar membresías sindicales gratuitas para una población que no necesita un

sindicato no parece ser el mejor enfoque. Debido a que el IWOC de Kansas City puede proporcionar el apoyo que el sindicato local de personas no alojadas y sin hogar necesita y, a que ser miembro del IWW no es necesario para volverse miembro del IWOC, se decidió simplemente darles la bienvenida a todos aquellos que quisieran formar parte del local de IWOC. Las victorias de los sindicatos de personas no alojadas y sin hogar se presentan como una síntesis del lugar de trabajo y la organización comunitaria, sin menospreciar el derecho del TIM a ser un sindicato. Recientemente se le ha solicitado al sindicato apoyar a la organización de inquilinos de una manera similar.

Programa de lectores de casos

El IWOC ayuda a los miembros de encarcelados del TIM con investigaciones y presentaciones legales. Durante sus 36 años en prisión, el Compañero Qadhafi ha ayudado a personas en sus intentos por presentar casos de inocencia. Apoyó a las personas cuyos casos fueron anulados y a quienes como consecuencia se les puso en libertad. Este programa se basa en ese tipo de trabajo. Las personas que se ayudan entre sí no son abogados ni asistentes legales, sino que simplemente se dedican a liberar a las personas ayudando a quienes presentan sus propios casos. Los lectores de casos son expertos en leer casos e identificar casos que se pueden ganar y luego hacer el trabajo de entrevistar a testigos que la policía no entrevistó, entregar apelaciones a los tribunales en persona o investigar la jurisprudencia y proporcionar una copia a aquel miembro que llegara a necesitarla. Los lectores de casos y todos los beneficiarios de esta asistencia son miembros del IWW.

Conseguir el pago de estímulo para los prisioneros

En 2020, el IWOC envió cerca de 1,000 formularios de declaración de impuestos a miembros y contactos internos. Muchos pudieron obtener el primer pago de estímulo gracias a una demanda que

continúa en la página 16

COTE: Un Sindicato para Prisioneros

por Christopher Snyder

Publicado primero el 27 de abril de 2021 en el Industrial Worker, bajo el título, "IWOC: A Union for Prisoners."

Este artículo es parte de una serie dedicada a informar a los lectores del Industrial Worker (Trabajador Industrial) sobre las actividades del Comité Organizador de Trabajadores Encarcelados (COTE en español, mejor conocido como IWOC por sus siglas en inglés). Presentamos aquí varios resúmenes generales de las cosas en las que estamos trabajando actualmente. También presentamos un perfil sobre un miembro del IWW (TIM) que actualmente se encuentra encarcelado. Las próximas ediciones de esta serie incluirán una explicación y un análisis más detallados de algunos de los proyectos más complejos que se habla en en este texto.

Perfil de un miembro

Ivan Kilgore es un miembro encarcelado de IWOC y formó parte de la formación inicial del propio IWOC. Ivan también dirige con gran éxito numerosos programas y se relaciona con estudiantes universitarios para establecer espacios de abolición de prisiones a través de la United Black Family Scholarship Foundation (Fundación de Becas Familia Negra Unida).

"La Fundación de Becas Familia Negra Unida es una organización sin fines de lucro 501 (c) (3) con personal voluntario y estudiantil que opera en Oklahoma y California. La organización se incorporó en Oklahoma el 22 de mayo de 2014, con la misión de utilizar una educación de calidad como una forma de desafiar las estructuras y los sistemas creados por el hombre que perpetúan la pobreza y el racismo."

Es autor de varios libros sobre su formación que están disponibles en línea y entre los cuales se encuentran: Genocidio Doméstico, el cual se enseña junto a los libros de Angela Davis en La Universidad de California en Santa Cruz (UCSC), Caos, Asesinato y Esplendor, King: Los Años Iniciales y King: Libro 2. Su escritura está basada



en su experiencia directa como una persona encarcelada en los Estados Unidos y se centra en el abuso psicológico que enfrentan los presos.

El trabajo de Ivan expone cómo los prisioneros están sujetos a una manipulación contagiosa y generalizada diseñada para quebrar su voluntad y aclimatarlos al sistema. El trabajo de Ivan ha servido de base para una tesis de doctorado y un proyecto de medios visuales denominado "Zo". Zo es una abreviatura de Twilight Zone, un término que describe el entorno de la prisión que manipula el sentido de la realidad del individuo encarcelado.

Formación de Ramas Sindicales Industriales (IUBs)

Actualmente hay dos filiales del TIM autorizadas en las cárceles y dos más que están en desarrollo. Muchos prisioneros se unen al IWOC (COTE) y ni siquiera se dan cuenta de que forman parte de una organización que existe en el exterior. Esto significa que hay un número grande, pero indefinido, de locales del IWOC. El Compañero Tuck ha jugado

continúa en la página 17