

SOLID★RIDAD

Edición 3 Volumen 8

1 de diciembre 2024

Los trabajadores estadounidenses no necesitan acceso al aborto ni sindicatos, según Proyecto 2025

Proyecto 2025 es una propuesta conservadora para todos las ramas del gobierno estadounidense, incluyendo el Departamento de Trabajo (DOL), para los republicanos si ganan la presidencia en el 5 de noviembre 2024. Es probable que, de ganar Trump, el Presidente-electo pueda tomar las propuestas políticas de Proyecto 2025 como su programa político.

En 36 páginas, el abogado Jonathan Berry, anteriormente secretario de la sección regulatoria del Departamento de Trabajo (DOL), detalla sus recomendaciones.

Su diagnóstico es que los trabajadores no tienen voz en el lugar de trabajo y que no ganan suficiente para apoyar a sus familias.

"Los trabajadores estadounidenses carecen de una voz significativa en el lugar de trabajo actual. Entre el 50 y el 60 por ciento de los trabajadores tienen menos influencia de la que quisieran en cuestiones críticas del lugar de trabajo más allá de los salarios y los beneficios. Incluso los gerentes tienen el doble de probabilidades de decir que sus empleados tienen muy poca influencia en lugar de demasiada."

En vez de criticar el capitalismo y la inequidad social, Berry apunta su crítica hacia "la revolución de Diversidad, Equidad, y Inclusión (DEI)", la



Teoría crítica de la raza y la inversión socialmente responsable que se enfoque en criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ESG). La política del Departamento de Trabajo también debe apoyar la agenda pro-vida.

"Bajo la administración de Biden, ese estado administrativo ha impuesto la agenda de ingeniería social de izquierda más asertiva en la historia de las agencias y ha incrementado los costos regulatorios para las pequeñas empresas y

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:
Ken Baumann, Luke Del Vecchio,
Vaughn Ellis, Kris Kummings,
Maria Smith

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

Colaboradores: CIT, Matilda Dow,
Jean-Carl Elliott, Victor Hugo Rios,
Carolina Sierra Matus, Max. W.

El contenido no refleja
la posición oficial de los TIM.

¿Qué son 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 patronos 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 patronos. Los patronos 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!



El futuro de la frontera, según Proyecto 2025

Proyecto 2025 es una propuesta detallada para los republicanos, para todas las ramas del gobierno en caso de ganar la presidencia el 5 de noviembre de 2024.

Las propuestas son un proyecto de la Fundación Heritage, un grupo de intelectuales conservadores. La campaña de Donald Trump no ha articulado posiciones políticas detalladas durante su campaña electoral. Entonces es probable que, si gana Trump, el Presidente-electo pueda tomar las propuestas políticas de Proyecto 2025 como su programa

político. "Después de su primer año como presidente (Trump en 2016), la Administración ha implementado el 64 por ciento de las recomendaciones políticas," según Edwin J. Feulner, el fundador de la Fundación Heritage.

La frontera sureña y la crisis migratoria en las Américas han sido un punto de conversación clave para la campaña republicana. El capítulo de propuestas sobre la frontera y el Departamento de Seguridad Nacional (DHS) fueron escritas por Ken Cuccinelli, anteriormente Procurador General de Virginia (2010-2014). En junio de 2019, fue Subdirector Principal del Servicio de Ciudadanía e Inmigración de los Estados Unidos y un subsecretario del Departamento de Homeland Security en la administración de Donald Trump. Sin embargo, Cuccinelli perdió los dos puestos a causa de ilegalidades en su nombramiento.

A pesar de que el Departamento (DHS) expulsó a más de un millón de migrantes en 2023, Cuccinelli y sus colaboradores lo critican por estar "controlado por 'wokeness' y por haber sido

capturado por la Izquierda".

La propuesta de Cuccinelli y sus colaboradores sugiere dismantelar el Departamento de Seguridad Nacional (DHS), crear una superagencia de inmigración, y abolir los sindicatos de los trabajadores "por razones de seguridad nacional."

Cuccinelli llama para la privatización de la Administración de Seguridad en el Transporte (TSA) se fundó después de los

ataques terroristas del 11 de septiembre de 2001 para coordinar la seguridad de transporte nacionalmente. Tiene más de 60,000 empleados. "Hasta que esté privatizada, la TSA debería ser tratada como un proveedor de seguridad nacional y sus trabajadores deberían ser des-sindicalizados inmediatamente."

Los 20,000 trabajadores de Servicios de Ciudadanía e Inmigración de Estados Unidos (USCIS) también deberían estar clasificados como una agencia de seguridad nacional y "el sindicato debería estar descertificado." Agregó que cualquier empleado que no acepta los cambios debe ser despedido, apuntando a los empleados que han denunciado a USCIS.

Los 700 jueces de ley administrativa de inmigración y de apelaciones también deberían



Los trabajadores bajo Proyecto 2025 (2)

viene de la página 1

otras industrias productivas," dice Berry.

El remedio, según Berry, es eliminar la colección de los datos sobre la discriminación que son necesarios para entender que la profundidad del racismo, el sexismo, la homofobia, la transfobia y la discriminación contra personas con

discapacidad. Las capacitaciones sobre el impacto de discriminación deben estar terminado. El papel y el poder del Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) estaría reducido y su presupuesto cortado.

"La no discriminación y la igualdad son la ley; la DEI no lo es," dice Berry, ignorando por completo la experiencia vivida de millones de trabajadores.

Otra propuesta es fortalecer la capacidad de empleadores religiosos de emplear trabajadores con un criterio religioso, por ejemplo que son de la misma fe, sin interferencia de estatutos federales de no discriminación.

El derecho de mujeres a servicios de salud que incluye abortos estaría limitado, bajo las propuestas de Proyecto 2025. No habría ninguna obligación a los empleadores de proveer seguro de salud que incluya acceso a servicios de abortos ni de proveer ningún beneficio ni acomodaciones para empleados que hicieron un aborto. Propone que la legislación federal de seguro y beneficios "no se debe permitir que se imponga a la capacidad de los Estados de proteger la vida humana inocente en el útero."

Para los trabajadores que no tienen un sindicato, la solución propuesta es anular la ley contra la formación de sindicatos controlados por el

empresario y promover la formación de una "organización de participación de los empleados" (Employment Involvement Organization, EIO). Tal organización no daría ningún poder a los trabajadores menos su voz; el jefe sigue con todo el poder sin obligación a hacer caso a sus empleados.

En cuanto a sindicalización, la propuesta es eliminar la formación de sindicatos con tarjetas de firma sindical, dejando el voto secreto como el único modo de formar un sindicato. En los estados que tienen la ley "derecho-a-trabajar", proponen una estrategia de dividir y conquistar, para cambiar la ley para que los trabajadores no tendrían que negociar contratos y las condiciones de trabajo a través del sindicato.

De nuevo, la hostilidad a la formación y sostenibilidad de sindicatos verdaderos es evidente. Otra propuesta es eliminar la regla que prohíbe la descertificación de un sindicato por un año después de su formación legal. Si hay un acuerdo colectivo, no se puede descertificar el sindicato por tres años desde la firma del acuerdo. También propone que los centros de trabajadores tendrían que cumplir con los mismos requisitos de información financiera que los sindicatos.

En vez de apoyar el derecho de formar sindicatos, la propuesta debilitaría la definición de contratadores independientes, enfatizando la flexibilidad para los trabajadores y los empleadores.

Entre todas las propuestas conservadoras, es evidente que Berry y sus colaboradores no comprenden la realidad de desigualdad y la vulnerabilidad que enfrenta a los trabajadores y familias en los Estados Unidos.

Es evidente que Berry y sus colaboradores no comprenden la realidad de desigualdad y la vulnerabilidad que enfrenta a los trabajadores y familias en los Estados Unidos.



la frontera de Proyecto 2025 (2)

viene de la página 3

estar clasificados como empleados de seguridad nacional y su sindicato debería ser descertificado, según Cuccinelli.

Para la Guardia Costera de los Estados Unidos, Cuccinelli propone una revisión de todos los trabajadores contratados durante la administración del Presidente Joe Biden y la reinstalación de todos los trabajadores despedidos por no vacunarse contra el Covid-19.

Las propuestas legislativas incluyen:

- La reinstalación de órdenes de captura que permiten a los agentes de ICE cerrar un lugar de trabajo e interrogar a los empleados, buscando a indocumentados. Este tipo de orden ha sido usado por jefes para interferir en campañas de sindicalización, según el Southern Poverty Law Center.

- La integración de expulsión automática de migrantes en la frontera en Título 8 por razones sanitarias o de falta de capacidad del sistema migratorio estadounidense.

- La eliminación de reglas para el procesamiento de niños sin acompañamiento en la frontera y la facilitación de su deportación inmediata a sus países de origen.

- La eliminación de la violencia de pandillas y la violencia doméstica como razones para pedir asilo.

- Reimponer la política de Quedarse en México para los quienes piden asilo, dejándolos vulnerables a explotación y violencia criminal en la frontera por años.

Los 20,000 trabajadores de Servicios de Ciudadanía e Inmigración de Estados Unidos también deberían estar clasificados como una agencia de seguridad nacional y “el sindicato debería estar descertificado.”

- Detención mandatoria para todos los que piden asilo.

- Implementar de nuevo la deportación de migrantes a Honduras, Guatemala y El Salvador como “países seguros”, una política de Trump que nunca funcionó.

- Imponer multas altas a los países que no reciben a sus ciudadanos deportados.

Son solamente algunas de las propuestas en el documento de 36 páginas de la Fundación Heritage. Es una agenda que cierra los Estados Unidos del mundo exterior en vez de reconocer la crisis migratoria en las Américas como realmente es.

La visión conservadora es claramente de mano dura contra todos los migrantes que llegan a la frontera, buscando trabajo o asilo. Queda claro que no hay espacio en la propuesta para cualquier sindicato ni para servidores públicos que tienen el coraje de denunciar los fallos y los abusos del sistema.



La mano invisible de la lucha de clases y el mito de la espontaneidad

por Jean-Carl Elliott

Publicado primero en el Industrial Worker, el 6 de marzo de 2024. El arte por FW Fitz.

Recientemente, hubo una huelga en el restaurante donde trabajo. Estaba libre ese día y recibí un mensaje de texto de mi compañero de trabajo: “¡Mierda! ¡Estaba limpiando en la parte trasera cuando todos salieron caminando una hora antes de la hora de cierre!

“Carajo, ¿qué pasó?” Yo pregunté.

“No lo sé”, respondió ella. “Todo parecía normal, pero de repente todos ficharon la salida y se fueron”.

Tomé mi teléfono y comencé a contactar a todos los que estaban de turno esa noche. Trabajamos en un restaurante pequeño, por lo que no tomó mucho tiempo para que se regara la noticia. Las cosas en el trabajo habían estado muy tensas en general, pero esa noche en particular todos se enojaron por la forma en que los trató el jefe y decidieron que ya era demasiado. No fue una huelga como tal, no renunciaron, pero sí abandonaron el trabajo en la noche sin previo aviso, ni permiso. Fue más bien un “que te jodan colectivo”, como lo expresó un compañero de trabajo.

Pequeñas acciones como esta pueden parecer espontáneas e injustificadas para un observador casual, pero he estado trabajando en este lugar de forma intermitente durante diez años y puedo decirles que nada está más lejos de la realidad. De hecho, la actividad colectiva es una parte bastante habitual de la vida laboral diaria si estamos

pendientes. Una pequeña huelga como esta es un ejemplo más obvio de lo normal, pero la acción autónoma de la clase trabajadora se manifiesta en prácticamente todos los lugares de trabajo.

¿Qué es un sindicato?

En pocas palabras, los sindicatos son grupos de trabajadores que se unen para promover sus intereses en el trabajo. Abordan las quejas de los trabajadores, practican ciertas formas de democracia y buscan moldear el lugar de trabajo para convertirlo en algo mejor para sus miembros.

Esto puede tener lugar en todo tipo de agrupaciones, pero el gobierno federal tiene un modelo bastante limitado que impone mediante elecciones sindicales certificadas, unidades de negociación certificadas y negociaciones contractuales colectivas. El Estado proporciona ciertas protecciones legales a

*“Todo parecía normal,
pero de repente
todos ficharon la salida
y se fueron.”*

los trabajadores en este modelo particular de sindicalismo como carnada y proporciona ciertas protecciones a los empleadores (y prohibiciones contra los trabajadores) como el anzuelo. En el apogeo de este modelo, el porcentaje de empresas con sindicatos alcanzó un máximo de alrededor del 30 por ciento; hoy esa cifra está por debajo del 10 por ciento. Muchos sindicalistas liberales citan estas cifras como evidencia de que el conservadurismo laboral de la AFL-CIO (Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales) ha capturado mejor los corazones y las mentes de los

continúa en la página 7

La mano invisible de la lucha de clases (2)

viene de la página 6

trabajadores que el modelo de sindicalismo solidario de los TIM. Pero creo que eso es una tontería y explicaré por qué a continuación.

¿Cómo se organizan autónomamente los trabajadores?

Comparemos esto con otro modelo de organización: el grupo de trabajo informal. A los empleadores no les gusta este modelo de organización y, por lo tanto, se deduce que al gobierno federal tampoco le gusta. Esto se debe a que es un modelo de organización verdaderamente autónomo que se forma independientemente del control tanto de los empleadores como del gobierno. Y debido a esto, el gobierno no tiene forma de rastrear sus porcentajes. Pero estaría dispuesto a apostar mi último dólar a que existen en el 100 por ciento de los lugares de trabajo (o, al menos, muy cerca a ese número).

Los grupos de trabajo informales tienen muchas características en común con los sindicatos. Sus miembros se reúnen en el trabajo y fuera de este para discutir cuestiones laborales. Es posible que encuentres a un grupo de trabajadores fumando juntos en el estacionamiento, ubicando cubiertos, haciendo preparativos en la misma estación y saliendo a bares después del trabajo. Y en muchos casos, hablan sobre el trabajo, sus problemas con este, con compañeros de trabajo, con los gerentes y los propietarios y, a veces, conspiran para cambiar las cosas que no les gustan. Lo que puede parecer un pequeño grupo de compañeros de trabajo compartiendo algunas cervezas después de cerrar a menudo puede cumplir también la función de una reunión informal para desahogarse.



El mito de la espontaneidad

Esta huelga en mi trabajo fue todo menos espontánea. Los trabajadores que se marcharon esa noche han estado trabajando allí durante varios años. Se transportan juntos, se preparan mutuamente comida en el trabajo, charlan cuando no hay tantos clientes y se envían mensajes de texto sobre el trabajo cuando no están en él. Este grupo de trabajo informal comparte muchos de los atributos mencionados anteriormente. Un miembro de este grupo era empleado de la empresa desde hace unos años, cuando teníamos un comité activo de los TIM. Habló en una marcha contra el jefe en la que recuperamos los salarios de horas extra robados. Otra trabajadora de este grupo decidió que no quería trapear al final de la noche, por lo que fue y habló con otros trabajadores y les dijo: “Yo no trapearé esta noche y ustedes tampoco lo harán”. En otras palabras, había organizado varias negativas de trabajo discretas.

Los grupos de trabajo informales toman todo tipo de pequeños pasos para reinventar y reorganizar el lugar de trabajo. El lugar de trabajo

continúa en la página 8

La mano invisible de la lucha de clases (3)

viene de la página 7

ya está organizado por el jefe para crear la máxima eficiencia, productividad y ganancias, dividiéndonos en turnos, departamentos y estaciones en las que se supone que solo debemos comunicarnos y coordinarnos con otros trabajadores con el fin de completar las tareas relevantes para nuestro trabajo. Entonces, cuando los trabajadores comenzamos a comunicarnos fuera de estas limitaciones formales, ya sea en el trabajo o por fuera, estamos socavando la organización del patrón y creando una propia. A medida que nos sentimos más cómodos comunicándonos en nuestros propios términos, comenzamos a romper más moldes al establecer el ritmo de trabajo en nuestros propios términos e incluso decidir cuáles reglas seguiremos y cuáles no.

Estas acciones no tan espontáneas también ocurren a un mayor nivel. Hace unos años, hubo una huelga en tres restaurantes de los alrededores. Estos restaurantes formaban parte de una pequeña dictadura en el que uno de los socios tenía la fama de acosar sexualmente a las mujeres que trabajaban como bartenders para la empresa. Los trabajadores organizaron una respuesta colectiva, exigiendo su despido. Los restaurantes no tuvieron más remedio que cerrar hasta que se resolviera el problema, lo que incluía ceder ante esta demanda. De nuevo, esto puede haber parecido una acción espontánea, pero los restaurantes locales son bastante unidos y los trabajadores que participaron en las acciones tenían vínculos mucho más fuertes que solo como compañeros de trabajo. Quizás esta acción no fue parte de una estrategia a largo plazo, pero se pudo llevar a cabo con éxito gracias a la práctica que existía con los vínculos formados previamente por los trabajadores, donde discuten problemas en el trabajo y comparten ideas sobre cómo cambiar sus condiciones.

¿Es lo mismo un grupo de trabajo informal que el sindicalismo solidario?

No. Como miembros de los TIM queremos construir un movimiento laboral que tenga el

poder de derrocar al capitalismo y abolir el sistema salarial. Los grupos de trabajo informales nos muestran que trabajadores de diferentes tipos están dispuestos a organizarse para remodelar el lugar de trabajo a su favor sin la intervención de tecnócratas gubernamentales, pero están limitados por la falta de una visión y estrategia a largo plazo. Es nuestro deber como sindicalistas solidarios construir un modelo más estructurado en el trabajo y en todas nuestras industrias que pueda aprender de las lecciones del pasado y desarrollar nuestra capacidad para asumir exigencias y objetivos más importantes.

¿En qué se diferencia el sindicalismo solidario?

Similar a un grupo de trabajo informal, el Sindicalismo Solidario opera independientemente del Estado, pero tiene tanto una estructura como una visión: la estructura está compuesta por comités y sucursales y la visión es construir hacia el derrocamiento del capitalismo. Un comité está formado por miembros de los TIM que portan tarjetas rojas de membresía, pagan la mensualidad y demuestran su compromiso con el sindicato asumiendo y cumpliendo tareas de organización. Los comités practican la toma de decisiones democrática, recaudan mensualidades y autogestionan sus recursos colectivos, y planifican acciones colectivas para generar poder en el trabajo y obtener concesiones del jefe. En lugar de recibir el reconocimiento del empleador, reciben el reconocimiento de los TIM al certificarse como un sucursal laboral. A medida que se forman sucursales laborales dentro de una industria particular, eventualmente pueden formar un sucursalsindical a nivel industrial, y administrar recursos y coordinar acciones de forma más amplia.

Cuando la gente en general dice "sindicalizarse", a menudo se refiere a un proceso mediante el cual la actividad autónoma de los trabajadores es suplantada por los tribunales, la burocracia sindical y la intervención gubernamental. Como

continúa en la página 11

Mexicanos, es el momento de abrir los ojos

Por Victor Hugo Rios

Contacto: iwwmexico@gmail.com

En más de una vez he escuchado a compañeros y amigos decir que no les han pagado, que tardan en pagarles, o simplemente que trabajamos horas interminables para ganar lo mismo. A mi me ha pasado, he trabajado más de doce horas por el mínimo, o me he aventado a trabajar en obras donde el salario no es más que la desesperación de no encontrar otra cosa. He visto accidentes, despidos, gritos y coraje. Harto coraje en la gente.

Pero también mucha desunión, desconfiamos de nuestras fuerzas, de nosotros mismos, de los demás. Nos han enseñado que no podemos, que estamos destinados a perder, a ganar para sobrevivir, a no hacerla. Nos han enseñado que estar unidos no sirve de nada, y que los sindicatos sólo sirven para defender al patrón...

Cuando oímos la palabra "sindicato" vienen a nuestra mente todas las cosas malas que han hecho los sindicatos actuales: corrupción, nepotismo, pillaje, etc etc etc. Y es que en eso han convertido al sindicalismo moderno, no podemos decir menos ante los carros de oro del sindicato petrolero, o los Hummer de Elba Ester Gordillo, ejemplos sobran.

La patronal lo logró, impulsó tanto la idea de que un sindicato no sirve de nada que ahora los primeros en rechazarla somos los trabajadores, mientras los patrones tienen sus sindicatos patronales, sí, la COPARMEX es un sindicato patronal.

Nos han vendido por décadas la idea de que los sindicatos van a hacer que nos corran del empleo, que sólo se van a quedar con el dinero, que van a vender a los trabajadores y que si uno está en desacuerdo traerán problemas. Y es cierto, "sus"

sindicatos es lo que están acostumbrados a hacer, son sólo extensiones de la patronal. No tienen que ver con la verdadera organización de la clase obrera.

Pero hoy es el momento de decir ya estuvo bueno, es el momento de abrir los ojos y dejar de escucharlos. Son ellos, los patrones, los que compraron a los sindicatos, son ellos los corruptos. No podemos seguir creyendo a los patrones cuando nos dicen que los sindicatos no sirven, no podemos seguir dejando que alguien nos diga que no podemos hacer algo honesto, digno, solidario.

Es el momento de revivir nuestros sueños de unidad y justicia, tenemos un sueño, y debemos defenderlo. Sólo alguien que no puede hacer una cosa te dirá que tú tampoco puedes, si quieres algo, necesitamos ir por ello. Pero en unidad, trabajando codo a codo.

Hoy el llamado es a la unidad, a renacer la herramienta sindical, a participar en las reuniones, realizar trabajo de base y sí, a cumplir con nuestra cuota sindical. La cuota sindical es la base de la solidaridad entre las organizaciones obreras, con ella se crean fondos de resistencia para los huelguistas, con ella creamos los periódicos, con ella se hace acto de presencia para las movilizaciones.

Es necesario, hoy más que nunca, crear las herramientas adecuadas para la lucha que enfrentamos. Hay que crear nuestro sindicato, tuyo, mío, de aquel.

No podemos dejar de luchar por nuestros sueños, y el sindicato es el lugar donde hacerlos realidad.

Afíliate!!

Únete!!

Por un sindicato a deveras!!!



Primera gran victoria en el sector sanitario gracias a los métodos de los TIM



por Max V., membre des IWW Bruxelles

Publicado primero por los TIM Bruselas en su sitio de web, www.iwwbxl.org. republicado en inglés en el Industrial Worker, IWW Methods Score Major Victory for Healthcare Workers.

BRUSELAS—Desde hace más de dos años los TIM Bruselas se organizan en el sector sanitario. Los trabajadores se unen y luchan para mejorar sus condiciones laborales y salarios.

Gracias a las herramientas de los TIM, un pequeño grupo de enfermeras han logrado convertirse en más de 30 cuidadoras organizadas para enfrentar las dificultades causadas por la escasez, la falta de recursos y la sobrecarga de trabajo.

Después de varias victorias modestas, que permitieron salir de la crisis reduciendo la carga de trabajo, ¡el grupo de trabajadores logró recientemente obtener una importante victoria! De hecho, después de varias acciones, 200 enfermeras obtuvieron un aumento salarial de hasta 600 euros brutos.

¡Esta victoria fue posible en un contexto de una importante escasez de personal de enfermería, lo que da una fuerza considerable a las enfermeras organizadas! Sin embargo, la victoria no será automática. Para ello debemos luchar de forma coordinada y, por supuesto, metódicamente.

La técnica fue la de la solidaridad y la acción directa colectiva, como se enseñó durante la formación impartida por los TIM Bruselas. Así, de manera metódica intentamos aplicar las herramientas aprendidas. Los tres comenzamos, discretamente, a capacitarnos, recopilar información, mapear nuestro lugar de trabajo y socializar más ampliamente con nuestros colegas. Luego comenzamos reuniones cara a cara para ampliar nuestros conocimientos, nuestras conexiones y reclutar para el comité.

Después de un año, éramos unos diez en el comité y todos volvimos a entrenar con los TIM Bruselas. Luego establecimos demandas y un plan de acción in crescendo basado en la agitación de nuestros colegas. Allí empezamos a movilizar más ampliamente a nuestros compañeros y organizamos una marcha contra el jefe, etc. etc. Fue un trabajo a largo plazo, tras bambalinas; paciente y disciplinado. Por lo demás, lamentablemente se pueden dar pocos detalles sobre el contexto, las acciones y los lugares para garantizar la seguridad de los trabajadores que se organizan, pero sepan que el equilibrio de poder se creó desde la base, sin intermediarios y sin negociantes profesionales (como representantes sindicales, etc.). Lo que permitió ejercer presión colectiva directamente sobre los gerentes y la dirección del hospital. Queríamos que esta presión

continúa en la página XX

Primera gran victoria en el sector sanitario (2)

viene de la página 10

fuera constante y creciente para no darle respiro a nuestra jerarquía.

También siempre tuvimos en mente reunir a la mayoría de los colegas interesados en la campaña de acción. Finalmente, y en paralelo, el comité de empresa trabajó para desarrollar vínculos sociales y de solidaridad en los equipos a través de momentos más informales que fortalecieron los vínculos que unen a los trabajadores entre sí. En resumen, esta solidez de las relaciones de solidaridad y de unidad en la acción es nuestra arma, ¡y es formidable!

Lejos de los medios, los megáfonos y las grandes movilizaciones, fue una lucha discreta, como quería ser el sindicalismo de los TIM. No tiene sentido movilizarnos más allá de nuestros lugares de trabajo si no somos capaces de organizarnos internamente. Eso es lo que hicimos y ganamos.

Esta victoria es el resultado de un año de esfuerzo con dudas y contratiempos. De hecho, el primer reflejo de la gestión es la represión y la intimidación. Estarán contra ti, te despreciarán, te

sabotearán, hasta el día en que, sin que te des cuenta, te concederán tu petición. ¡Así que aguanta! Es tu determinación y el desgaste que causa en tu jerarquía lo que será tu fuerza.

Hoy todos salimos ilesos de esta lucha y, mejor aún, fortalecidos en nuestro deseo de construir nuestro poder como trabajadores y ayudar a otros a hacer lo mismo. De hecho, el sector, a pesar de la falta de personal, sigue infravalorado. Además, no son los años de covid los que han cambiado la situación; al contrario, estamos observando un claro aumento de la austeridad presupuestaria. Por lo tanto, este primer éxito da esperanza y ya está inspirando a otros que están comenzando a organizarse en otros lugares del sector de la salud.

Esperamos que pronto podamos abrir una sucursal del sector de la Salud en los TIM de Bruselas y así mejorar la coordinación de los diferentes comités organizados en el sector, fortalecer la formación, desarrollar la interprofesional y muchas cosas más.



La mano invisible de la lucha de clases (4)

viene de la página 8

sindicalistas creemos que la actividad autónoma de los trabajadores debe ser el motor que impulsa un movimiento revolucionario. Por lo tanto, no buscamos reemplazar la autonomía y las partes impulsadas por los trabajadores de los grupos de trabajo informales, sino simplemente darles más forma, estructura y visión a largo plazo. Al dar las riendas a los terceros antes mencionados, los trabajadores pierden la práctica de la lucha de clases, la gestión colectiva de recursos y la planificación estratégica y, por tanto, retroceden en su desarrollo revolucionario. A través del sindicalismo solidario, estamos desarrollando estas habilidades y experiencias entre los trabajadores de base, quienes luego llevarán ese conocimiento y experiencia a futuros lugares de trabajo e industrias.

Los sindicatos solidarios también empiezan a construir la economía que vendría después del capitalismo, o “construyen el nuevo mundo en el caparazón del viejo”. No estamos esperando hasta

la revolución para construir una economía cooperativa. Estamos avanzando hacia ello en el proceso de organizarnos. Actualmente, la economía está organizada por la clase empleadora, pero a medida que construimos nuestras propias redes en el trabajo y en todas nuestras industrias, estamos socavando la organización del empleador y construyendo una que sirva a nuestros intereses. A medida que tomamos decisiones colectivas en nuestros comités y en nuestras sucursales, nos enseñamos a nosotros mismos cómo practicar la democracia directa. A medida que recaudamos mensualidades y presupuestamos nuestros recursos, estamos aprendiendo cómo practicar la economía autogestionada. Y a medida que planificamos cada acción a pequeña escala en el trabajo y en nuestras industrias, estamos desarrollando la práctica para ejecutar acciones más grandes, con grupos más grandes de trabajadores con el objetivo de ejecutar huelgas generales que derrocarán el sistema capitalista.



<<Únicamente mala>> Un tipo de pensamiento desordenado que todos los organizadores encontrarán

por Matilda Dow

Publicado primero en el Industrial Worker, el 22 de febrero de 2024.

Cada lugar de trabajo es diferente, pero eso no significa que no se pueda formar un sindicato allí. La compañera Matilda explica que muchos de nosotros evitamos organizarnos en nuestros lugares de trabajo, racionalizando que nuestro lugar de trabajo es “excepcionalmente malo” para organizarnos. Pero esta racionalización es un producto del miedo y la impotencia. Cuando reconocemos esto y obtenemos el apoyo de otros organizadores, cada uno de nosotros puede traspasar el muro, sin importar dónde trabajamos.

Una de las cosas con las que me he enfrentado a menudo cuando me acerco a otros miembros de los TIM, u otros trabajadores, amigos o conocidos para alentar la organización laboral es una especie de “excepcionalismo” para su propio lugar de trabajo.

“Mi lugar de trabajo,” suele decir la gente, “es singularmente imposible de organizar.” Luego, la gente señalará como evidencia varias características del lugar de trabajo, como compañeros de trabajo conservadores, contratos temporales, alta rotación o “falta de interés” por parte de los colegas. Según su lógica, estas características hacen que este lugar de trabajo sea fundamentalmente diferente que cualquier otro lugar de trabajo que si es más organizable y donde haya más potencial para una campaña.

“¡Aquí simplemente no hay esperanza!”

Por supuesto, cualquier persona en cualquier lugar de trabajo puede encontrar razones por las

cuales su trabajo en particular es “excepcionalmente malo”. A veces, las razones de diferentes personas pueden contradecirse entre sí. Por ejemplo, en una conversación que tuve con dos amigos en diferentes lugares de trabajo, uno dijo:

“No hay esperanza en mi lugar. La rotación es demasiado alta y nadie quiere seguir haciendo carrera.”

Sin embargo, otro dijo:

“No hay lugar para un sindicato en mi lugar de trabajo. El personal lleva años allí y acepta el status quo.”

¿Cuál sería el escenario hipotético ideal para que estos trabajadores se organizaran? ¿Un lugar de trabajo con rotación, pero no demasiada? Bueno, el hecho es que no existe un lugar de trabajo ideal que no tenga algo que lo haga “excepcionalmente malo” porque este no es un argumento racional. Es una respuesta de miedo y trauma. Estos trabajadores están identificando desafíos únicos en su lugar de trabajo, pero esta información se vuelve paralizante ya que no creen que una campaña sindical sea posible.

Me recuerda mi propia historia de depresión. Cuando estaba deprimido, mis amigos me ofrecían consejos y descubrí que sistemáticamente evocaba razones por las cuales el consejo no funcionaría, manifestando una especie de impotencia aprendida y autodestructiva.

Una técnica que he utilizado en un intento de superar esto es replantear las idiosincrasias de un lugar de trabajo como factores que también podrían ayudar a una campaña. Recientemente, estaba hablando con un técnico de emergencias médicas (EMT) quien se quejaba de las condiciones de trabajo. Mencionaron, casi palabra por palabra,

continúa en la página 13

<<Únicamente mala>> (2)

viene de la página 12

ambas líneas de razonamiento anteriores. La evaluación de este trabajador fue que el personal en su lugar de trabajo eran graduados universitarios advenedizos deseosos de seguir adelante y comenzar una carrera y que probablemente solo se quedarían para adquirir suficiente experiencia para ingresar a los servicios de salud privados, o técnicos de emergencias médicas mayores y más experimentados que fundamentalmente no querían para desequilibrar el barco.

Organizarse en este lugar de trabajo era “¡excepcionalmente imposible!”

Mi respuesta a esto fue tratar de mostrar las formas en que estos dos grupos de hecho se complementaban entre sí y ambos podían ser buenos organizadores. Los graduados en medicina pueden tener contactos en escenas activistas locales. Es posible que estén interesados en crear una carrera para ellos mismos y que tengan un fuego y una energía que el personal de mayor edad, quienes tal vez necesiten más esfuerzo para arrancar. Por el contrario, el personal más experimentado tiene muy buenas razones para querer mejorar el lugar de trabajo y tiene una continuidad y una historia que los hace extremadamente adecuados para capacitar a nuevos miembros. Además, recuerdan el lugar de trabajo “antes de que se convirtiera en una mierda”.

Esta forma de replanteamiento es bastante similar a las técnicas psicológicas para lidiar con la depresión y otras formas de pensamiento desordenado. ¡Esto no es una coincidencia! El lugar de trabajo, a través de sus estructuras y jefes, busca intencionalmente inculcar obediencia a través de una sensación de miedo y una ilusión de impotencia. Está estructurado como una jerarquía



dictatorial donde el jefe tiene un enorme control sobre tu vida y ejerce ese control a través de tu gerente superior. Siempre estás vigilado a través de CCTV (un sistema de vigilancia común en el Reino Unido). Su eficiencia se controla a través de objetivos de rendimiento. Estás cronometrado por un reloj de punzón. Estás constantemente rodeado por el marketing y la marca del lugar de trabajo. Tal vez uses un uniforme.

Todo esto infunde la sensación de que la empresa tiene poder y tú no. Otros lugares de trabajo están más distantes, y esta forma de propaganda psicológica no se registra tanto cuando no pasas una gran parte de tu vida de vigilia bajo el mando de alguien en aquel lugar. Entonces, cuando otro lugar de trabajo se organiza, puede ser bastante fácil descartar su éxito como una situación en la que –obviamente– la tuvieron mucho más fácil que tú. No tuvieron que enfrentar los mismos desafíos únicos que tú tendrías que enfrentar si intentara iniciar un sindicato. Esta distancia emocional desconcierta a otros lugares de trabajo y crea la impresión de que las campañas o los organizadores sindicales son “especiales”. No es algo que “cualquiera” pueda hacer. O es algo que sólo se puede hacer en un lugar de trabajo “fácil” mitificado o en circunstancias perfectas.

Para superar este terror, tenemos que comparar la realidad material del lugar de trabajo con

continúa en la página 14

<<Únicamente mala>> (3)

viene de la página 13

nuestras ideas sobre ello y confrontar la forma en que nos ha entrenado a percibirlo de manera diferente. Quizás esto se pueda hacer con conversaciones con un amigo externo como se indicó anteriormente, o una discusión con otro trabajador en el lugar de trabajo. Quizás puedas hacerlo tú mismo. Este replanteamiento no significa necesariamente convertir lo negativo en positivo, sino más bien pensar en cómo las características únicas de un lugar de trabajo cambian la forma en que se puede operar. Qué métodos serán eficaces y cuáles no. No existe una talla que sirva para todos las campañas sindicales.

Sin embargo, de cualquier manera, cada lugar de trabajo tendrá sus desafíos. Serán diferentes a los de otros lugares de trabajo. Eso no es algo que deba temer; simplemente te obliga a ser inventivo.

Ejemplos

A continuación se muestra una lista de algunas razones cliché por las que los lugares de trabajo son “excepcionalmente malos”. No representan ningún lugar de trabajo específico, pero sirven como ejemplos de cómo las tácticas de organización pueden cambiar dependiendo de las condiciones materiales del lugar.

“Mis compañeros de trabajo son conservadores y no querrán organizarse”.

A menudo, incluso las personas que se identifican políticamente como conservadoras, pueden y seguirán estando interesadas en organizarse, ¡siempre que no se utilicen demasiadas palabras anarquistas de moda! Organizarse con estas personas puede alentarlos a formar relaciones cercanas para desafiar lentamente sus ideas preconcebidas en lugar de descartarlas por completo. Cuando la campaña comience, es posible que usted se encuentre mejorando significativamente la opinión de la gente sobre la acción colectiva. El Daily Mail no aparecerá para debatir contigo, por lo que si tienes

varias personas a bordo, a menudo podrás superar la propaganda. (Consulte la lectura sugerida al final para ver algunos buenos artículos escritos por el compañero trabajador Colt Thundercat de los EEUU sobre cómo hacer esto.)

“Mi lugar de trabajo tiene una rotación muy alta. La gente no se queda el tiempo suficiente para organizarse.”

A menudo, la alta rotación puede ser el resultado de un sentimiento de falta de poder, de una fuerza laboral principalmente joven o de un lugar de trabajo que simplemente devora y escupe a las personas. Si desea evitar contratiempos en una campaña de sindicalización, insista realmente a los organizadores y a otros trabajadores para que se involucren en el lugar de trabajo. Una alta rotación significa una pérdida de continuidad e historia en el lugar de trabajo, por lo que los trabajadores que han permanecido en el mismo durante algún tiempo (o en el caso de lugares de trabajo temporales como trabajos en festivales, que han trabajado para la empresa varias veces) tienen una gran ventaja para la organización. Ellos son los que pueden capacitar a otros trabajadores y decirles cómo las cosas solían ser mejores. La alta rotación también facilita las tácticas sucias. Si siempre estás en el filo de la navaja, bueno, cualquier acción es tan peligrosa como cualquier otra, por lo que es mejor no dar golpes suaves.

“Mi lugar de trabajo tiene muchos trabajadores inmigrantes. Hay barreras idiomáticas y el jefe puede retirar las visas.”

Los trabajadores están hechos de arcilla, no de vidrio, y suponer que los trabajadores inmigrantes no se organizarán porque les pueden retirar la visa es una falacia. Una y otra vez, hemos visto que personas vulnerables como estas suelen ser las más dispuestas a organizarse, porque de todos modos se les podría retirar la visa por cualquier motivo. Un ejemplo de esto es la Asociación Panafricana de Trabajadores del sector asistencial, que organiza a

continúa en la página 15

<<Únicamente mala>> (4)

viene de la página 13

los trabajadores inmigrantes africanos. En estos casos, a menudo es necesario recurrir a un buen representante sindical, ya que alguien con un buen conocimiento de la ley puede ayudar a detectar casos modernos de esclavitud y discriminación que pueden usarse para amenazar al jefe. Los trabajadores inmigrantes son vulnerables a la explotación y siempre se debe contactar con ellos al principio de una campaña de organización para garantizar que se escuchen sus quejas.

Es importante superar las barreras lingüísticas cuando surgen, porque impiden que el sindicato se vuelva democrático. Si no hay trabajadores bilingües en un lugar de trabajo que puedan comunicarse entre diferentes grupos de trabajadores, es posible que tenga que aprender o comunicarse con el sindicato en general para tratar de “salar” (infiltrar) al lugar de trabajo con un miembro que hable ambos idiomas. Un beneficio de esto es que es posible que descubra que tiene un “lenguaje secreto”. Si los gerentes no hablan el mismo idioma que muchos miembros del personal, ¡puede organizarse a plena vista sin que ellos lo sepan!

“Estamos trabajando en un lugar separado de mis compañeros de trabajo. Es difícil incluso conocerlos.”

¿Estás seguro de que no se han reunido ya? Los trabajadores remotos, como mensajeros, camioneros y profesores remotos de TEFL, muy a menudo establecen formas de comunicación autoorganizadas y no aprobadas por la empresa, fuera del control del jefe, como una necesidad práctica del trabajo. Éstas pueden ser una buena forma de ponerse en contacto fuera del lugar de trabajo. También puedes investigar un poco para encontrar los datos de contacto de las personas o tener la oportunidad de chatear en privado. Si nunca los conoce, esté atento a los foros, salas de chat o listas de correo en línea donde los trabajadores pueden conversar. Incluso puedes pensar en crear el tuyo propio: un grupo de Facebook o subreddit de “los conductores de

Deliveroo de Edimburgo”, por ejemplo, puede atraer a algunos de tus colegas y darte la oportunidad de hablar en privado con ellos.

“No les agrado a mis compañeros de trabajo.”

Puede ser difícil agradecerles a sus compañeros de trabajo, especialmente si perteneces a un grupo marginalizado. Algunos consejos son asegurarse de llegar a tiempo y ayudar cuando lo necesiten, hacer preguntas de manera proactiva e intentar conocerlos, escuchar sus problemas. Ya sabes, amistad. Trata de hacer al menos UN amigo en el lugar de trabajo e incorpóralo a la campaña de organización. Una vez que sean dos, pueden coordinarse para trabajar para conocer a las personas una a la vez, hasta que hayan construido una estructura social sólida en el lugar de trabajo y se hayan hecho amigos. Tener un aliado es una de las mejores cosas que puedes hacer.

“Dependo de mi jefe”, p. como pasante, estudiante o empleado de familiares.

Asegúrate de tener un representante sindical de guardia o, idealmente, uno en el lugar de trabajo para protegerte de represalias. “Profundizar” por recopilar cantidades masivas de evidencia sobre salud, seguridad y discriminación en el lugar de trabajo. Si te despiden, puedes utilizarlo como una amenaza para conservar tu trabajo, especialmente en un lugar de trabajo precario o con alta rotación. Los trabajadores vulnerables a menudo luchan con más fuerza. Si es un trabajador africano en el Reino Unido, póngase en contacto con la Asociación Panafricana de Trabajadores para obtener ayuda y asesoramiento, así como con los TIM.

“Mis turnos son muy largos y no me queda mucha energía, o tengo varios trabajos y estoy discapacitado”.

Trate de hacer todo el trabajo sindical que pueda “durante el horario laboral” en lugar de hacerlo en casa. Asegúrate de hacerlo en privado, por supuesto, y no dejes que tu jefe se quede con ninguna de tus libretas, pero si puedes usar ese

Acción directa en Motor City: los trabajadores de los restaurantes se defienden

por Jean-Carl Elliott

Publicado primero en el Industrial Worker, el 10 de junio de 2021.

“Moby Dick” es el nombre clave utilizado por los Trabajadores Industriales del Mundo Detroit para una campaña que ha estado activa en un pequeño restaurante desde 2017. Las condiciones en The Moby Dick probablemente sean familiares para muchos trabajadores de la industria de servicios de alimentos: salarios bajos, salarios estancados, sin beneficios, sin tiempo libre remunerado, sin respeto, alta rotación.

El propietario siempre ha tenido una actitud de no intervención en el restaurante, independientemente de si las ventas están en auge o si toda la operación se está desmoronando. El único problema que preocupaba al propietario era el termostato. Si el propietario llegaba al final de la noche y la temperatura era diferente a la que había ajustado, se enojaba y se embarcaba en una misión para tratar de encontrar a la persona que la había cambiado.

De vez en cuando, el propietario convocaba a todo el personal a una reunión. En una reunión en el 2017, el propietario empezó a hablar de sus preocupaciones con la vestimenta del personal. “No quiero imponer un código de vestimenta ni nada por el estilo,” dijo, “pero no deberían usar franelas ni sudaderas cuando estén trabajando. No se ve profesional.”

“Bueno, hace mucho frío aquí”, dijo uno de los camareros.

“A mí no me parece que haga mucho frío”, respondió el dueño.

Uno de los camareros respondió: “Bueno, eso es porque en realidad no trabajas aquí. Simplemente vienes al final de la noche para recoger nuestros informes al final del día.” Y así, todo el personal le respondió al propietario con sus quejas, quedando superado 10 a 1.

“Bueno, ¿debería cambiarlo?”, dijo finalmente.

“¡Sí!”, dijeron todos al unísono.

El propietario se acercó al termostato y preguntó a todos cuál sería una temperatura agradable. Estuvieron de acuerdo en que 68 grados estaría bien, y así, el dueño lo cambió exactamente a lo que le dijeron. Después de la reunión, los trabajadores charlaron sobre ello en su grupo privado de Facebook.

“Qué reunión más absurda, pero al menos conseguimos que cambiara el termostato jajaja,” dijo un trabajador.

“Sí, ¿notas que cuando nos juntamos en su contra finalmente hace lo que le dijimos? ¡Deberíamos hacerlo más a menudo!” dijo otro trabajador.

Confrontar al jefe fue el fósforo que encendió el fuego para comenzar la campaña de los TIM. Uno de los trabajadores ya era miembro del Sindicato Industrial 640 (Trabajadores Unidos de la Alimentación y el Comercio Minorista), y otro había asistido a un Entrenamiento para organizadores 101 de los TIM (OT101). Después del incidente del termostato, el segundo trabajador se inscribió y empezaron a hablar sobre formas de llevar a cabo más acciones colectivas en el trabajo. Se acercaba un día de limpieza de las zonas de acceso para los clientes y el propietario solo pagaba a los camareros su salario con propina (\$3.65 por hora) más pizza por realizar el trabajo sin propina. Los trabajadores del Moby Dick decidieron abordar esto colectivamente. Trazaron por dónde entraba el dueño cada noche y dónde se sentaba mientras esperaba que el personal cerrara el restaurante. Decidieron enfrentarlo en ese lugar y rodearlo cuando hicieron sus demandas. Esta táctica se conoce como “Marcha contra el Jefe”. Los dos miembros de los TIM tomaron la iniciativa y pudieron reclutar a más personal para que estuvieran presentes para ello.

El dueño siempre se sentaba en el medio de la barra. Cuando todo estuvo listo, un camarero se le acercó por el frente y otro, por un lado. Le dijeron: “Necesitamos hablar sobre el pago de los días de limpieza. Es ilegal e injusto que nos pague salarios de camarero para limpiar su restaurante.

continúa en la página 17

Acción directa en Motor City (2)

viene de la página 16

Queremos \$9,50 porque ese es el salario mínimo.” El propietario se empezó a defender diciendo que los salarios que pagaba eran los que se acostumbraba. Pero los trabajadores insistieron. “Es ilegal e injusto”, exigieron. Finalmente, superado en número y acorralado, el propietario accedió a pagar 9,50 dólares. Cuando llegó el momento de cobrar por el día de limpieza, el propietario terminó pagando a los trabajadores \$10 por hora y los trabajadores, aun así, recibieron pizza.

Después de eso surgieron otras acciones directas. Después de cada acción, los miembros del comité hablaban con otros compañeros de trabajo al respecto. Por su lado, los miembros de los TIM decían: “Hemos recuperado nuestros salarios robados y hemos ganado aumentos porque confrontamos al propietario como grupo. Nos hemos unido a los TIM y hemos pagado cuotas. Las cuotas cubren todo, desde el café y los refrigerios en las reuniones de nuestro comité hasta los costos de impresión de cosas como camisetas y volantes que usamos para las acciones.” Como resultado, más trabajadores se inscribieron y siguieron más acciones.

El propietario de Moby Dick decidió recientemente vender la marca. Ha estado actualizando su presencia en las redes sociales y tratando de tomar otras medidas para que el negocio parezca lo más atractivo posible para el comprador. Uno de los miembros de los TIM, que trabaja como cocinero, recientemente estaba revisando sus redes sociales y vio que el dueño

había publicado una oferta de trabajo para un puesto en la cocina. El salario inicial que figuraba era más de un dólar por hora por encima de lo que ganaba el personal de cocina actual. Inmediatamente, tomó una captura de pantalla y se la envió por mensaje al resto de los cocineros.

La inversión salarial fue el punto de quiebre para agitar a los trabajadores de la cocina. La noche siguiente, después del cierre, el equipo de la cocina marchó contra el jefe. Le dijeron al sueño que habían visto el anuncio y exigieron que se les pagara lo que este ofrecía. El dueño fue agarrado tan desprevenido que no supo qué hacer. En una acción directa anterior, los trabajadores repartieron folletos a todos los clientes informándoles del conflicto laboral en el lugar de trabajo. Como resultado, el anuncio colocado por el dueño ya no estaba atrayendo nuevas contrataciones. El dueño sabía que lo peor que le podía pasar mientras intentaba vender la marca sería una nueva interrupción de las operaciones en la empresa. El dueño inmediatamente cedió y le dio a cada uno de los trabajadores de la cocina un aumento inmediato de \$1,50.

Jean-Carl es miembro de la sucursal de Detroit y organiza a los trabajadores de restaurantes desde 2012. Food and Retail Workers United (FRWU) es una agrupación de trabajadores estratégicamente unidos y que hacen parte de las industrias minorista, alimentaria y de servicios.

Este artículo está escrito en memoria del miembro de IWW X-374427, cocinero de The Moby Dick, que falleció la semana pasada.



<<Únicamente mala>> (4)

viene de la página 15

tiempo muerto para algo, también puedes hacerlo. Sea inteligente acerca de cómo usa su energía. Primero cuídese usted mismo y poco a poco avance en la organización. Recuerde, ninguna persona debería ser el líder de un sindicato: DEBE ser democrático y descentralizado. Si tú haces todo el trabajo, entonces no es un sindicato, eres sólo tú. Delega parte de esa carga de trabajo.

Lectura sugerida (en inglés)

Más allá de que te jodan (1) y Más allá de que te

jodan (2) de Colt Thundercat

Artículos sobre cómo confrontar y organizarse gradualmente con compañeros de trabajo homofóbicos.

El cronómetro y el zapato de madera de Mike Davis

Un artículo sobre la invención de la “gestión científica” y cómo los jefes diseñaron intencionalmente lugares de trabajo para romper tu espíritu de esta manera.



La Marcha contra el jefe (2)

viene de la página 19

deciden quién habla y cuándo.

Una marcha exitosa contra el jefe utiliza el elemento de sorpresa para quitarle ese poder. No le decimos al jefe que se va a realizar una reunión, la reunión simplemente ocurre sin previo aviso. Entramos, decimos nuestra pieza y luego salimos rápidamente. Al hacer esto, controlamos cuándo se lleva a cabo la reunión, controlamos qué se dice y quién, y controlamos cuándo termina la reunión. Puede que sólo dure dos o tres minutos, pero en ese lapso de tiempo los trabajadores tienen el control del lugar de trabajo (vease el grafico).

Cómo hacerlo de manera efectiva

Es importante recordar que el objetivo de hacer una marcha contra el jefe no es tener una discusión, sino cambiar el equilibrio de poder de modo que el comité afirme su dominio y, por lo tanto, coloque al jefe en una posición sumisa. Darle al jefe la oportunidad de hablar ayuda a nivelar el campo de juego a su favor y no queremos eso. Asumimos el poder por un corto período de tiempo en lugar de tener una discusión o debate prolongado.

Para lograrlo, necesitamos tener roles claros. Debe haber miembros del comité que indiquen cuándo comenzar y cuándo terminar, otro que declare la demanda, alguien que interrumpa al jefe cuando intenta intervenir y un proveedor de testimonio que exponga por qué se ve personalmente afectado por el problema y agregue algunos comentarios. presión emocional a la acción. ¡Y lo más importante es que necesitamos hacer un juego de roles, un juego de roles, un juego de roles! Hay todo tipo de cosas inesperadas que pueden suceder durante una marcha hacia el jefe, por lo que es importante tener todas nuestras partes móviles sincronizadas antes de actuar.

Algunos otros puntos a considerar

Cuando me estaba organizando en el restaurante "Moby Dick", hicimos una marcha contra el jefe y le presentamos una lista de demandas. El jefe siguió capitulando en algunas de estas demandas, enfrentándonos a mitad del camino en otras, y abiertamente negando al resto. Esto causó mucha

confusión en el comité porque diferentes trabajadores tenían diferentes sentimientos sobre cada tema y, por lo tanto, tratar de volver atrás y volver a agitar a todos fue difícil. También dificultó la escalada porque ciertas tácticas tienen sentido para demandas individuales y no para otras. Seguimos cantando victoria gracias a nuestros logros, pero en retrospectiva, podríamos haber hecho más si hubiéramos estado más concentrados. En retrospectiva, creo que deberíamos haber pensado con antelación en un mejor plan de escalada y haber combinado cada demanda individual con una táctica particular dentro de ese plan. Parte de esto se cubre en la FO101, pero profundizamos más en el FO102, por lo que debes realizar esta capacitación lo antes posible.

La gerencia nos obliga asistir a todo tipo de reuniones. Los lugares de trabajo tienen reuniones previas al turno, reuniones diarias, reuniones mensuales, reuniones de departamento, reuniones en persona, reuniones en línea y cualquier otro tipo de reunión que uno pueda imaginar. A menudo, los trabajadores quieren planificar acciones en una de estas reuniones. No puedo hacer una declaración universal sobre si esto es efectivo o no, pero es importante enfatizar que un factor clave que hace que una marcha contra el jefe sea tan poderosa es el elemento sorpresa. Por lo tanto, interrumpir una reunión de la empresa puede tener sus ventajas, pero para cambiar completamente el equilibrio de poder queremos que la mayor parte de la acción se realice en nuestros propios términos, incluido quién la inicia.

La marcha hacia el jefe es una gran táctica para inyectar algo de fuerza a su campaña y puede ser un punto de partida eficaz para una campaña de escalada y reclutamiento. Pero este artículo no te preparará completamente. ¡Asegúrate de realizar la capacitación para organizadores de los TIM 101 y 102 con la mayor frecuencia posible, realiza juegos de roles con los miembros de tu sucursal y del comité de organización y asegúrate de planificar tus próximas etapas con anticipación para estar siempre varios pasos por delante del jefe!



La marcha contra el jefe

Por Jean-Carl Elliott

Arte por x364181, 2022.

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

La marcha contra el jefe es una táctica esencial entre los sindicalistas solidarios. Lo enseñamos en el Formación de Organizadores 101 de los TIM. Es un arma útil para tener en su arsenal porque crea una confrontación directa con el jefe y se puede llevar a cabo con un número reducido de participantes.

Como tal, deja mucho espacio para tácticas de escalada si no se satisface su demanda. Como capacitador organizador del sindicato, he visto juegos de rol de marchas contra el jefe docenas de veces en el aula y he participado en algunos en mis propios lugares de trabajo. Si bien hay cierto margen para la creatividad, hay ciertos aspectos que deben hacerse bien o, de lo contrario, las cosas pueden salir bastante mal. Antes de intentar confrontar al jefe, te recomiendo que tomes el curso de FO101 para obtener un resumen completo, pero por el bien de este artículo quiero hablar sobre qué lo hace efectivo y por qué.

¿Qué es una Marcha contra el Jefe?

En pocas palabras, una marcha contra el jefe es cuando un grupo de trabajadores organiza una reunión contra un propietario o alguien en la



gerencia. Los trabajadores dan testimonio sobre sus condiciones laborales, presentan una demanda y luego se retiran. A veces sucede en un entorno más privado como la oficina del jefe, pero otras veces puede suceder en un área más visible como el comedor de un restaurante o en medio del taller de un almacén.

¿Por qué es eficaz?

En el FO101 utilizamos constantemente la frase “cambiar el equilibrio de poder” cuando hablamos de organización. En nuestros lugares de trabajo, cada aspecto del trabajo está organizado por el jefe y, por eso, a medida que avanzamos por los pasos de una campaña, poco a poco vamos erosionando ese control y comenzamos a apropiarnos de parte del poder del jefe. En circunstancias normales, la comunicación en el lugar de trabajo fluye desde arriba: los jefes programan reuniones durante los horarios que ellos designen, establecen la agenda y

Reunión de empresa	Marcha contra el jefe
El jefe programa la fecha y hora de la reunión.	Los trabajadores programan la fecha y hora de la reunión.
El jefe establece la agenda.	Los trabajadores marcan la agenda.
El jefe es el que habla la mayor parte, si no todo.	Los trabajadores son los que hablan la mayor parte, si no la totalidad, de la conversación.
El jefe presenta políticas nuevas y actualizadas.	Los trabajadores presentan demandas.
El jefe cierra reunión.	Trabajadores finalizan reunión.

CNT las seis sindicalistas de la Suiza (2)

viene de la página 21

una indemnización de 125.428 euros al empresario.

La sentencia 626/2024 del Supremo rechaza en 57 páginas los recursos interpuestos y ratifica las condenas a las seis compañeras por un delito de coacciones graves y otro contra la administración de justicia. Los hechos probados hablan de concentraciones que se sucedieron entre mayo y septiembre de 2017 frente a la pastelería en cuestión. Concentraciones, por otro lado, comunicadas a las instituciones pertinentes y que son parte consustancial de las campañas que cualquier organización sindical ejerce.

La historia del conflicto entre CNT Xixón y La Suiza arranca en 2017 cuando una persona, entonces empleada de esta pastelería, acude al sindicato a exponer su caso: la empresa le debe horas extras y vacaciones. El sindicato intenta negociar con el empresario, pero ante su cerrazón el sindicato inicia su habitual campaña de denuncia. El propietario de La Suiza comienza entonces a interponer denuncias y en junio de 2021 el controvertido juez Lino Rubio Mayo condena a cinco mujeres y a un hombre a tres años y medio de cárcel y a pagar una indemnización de más de 150.000 euros.

Manifestarse en la calle, repartir octavillas y compartir soflamas con un megáfono, hechos que se pueden circunscribir al desarrollo de una normal y habitual acción sindical, acaban siendo reprimidas por el Juzgado de lo Penal xixonés con el argumento de que la pastelería acabó cerrando por la inferencia de estas protestas, algo que primero la Audiencia Provincial y ahora el Tribunal Supremo avalan.

La sentencia del Supremo conocida hoy, que no

se detiene sin embargo a valorar la pena de banquillo y el calvario procesal al que han estado sometidas durante siete años estas compañeras y que ahora continúa de la peor de las maneras. Esto es grave por un sencillo motivo: desde ahora, cualquier persona que se manifieste contra una empresa puede encontrarse en la misma situación. Hacer sindicalismo no es delito, aunque la sentencia hecha pública por el Tribunal Supremo hoy lo ponga en duda. Desde que comenzó el conflicto, todos los sindicatos de CNT así como otras organizaciones amigas se han volcado en una campaña de solidaridad con las 6 de La Suiza. Esa solidaridad no termina ahí, de igual manera que este proceso tampoco ha concluido hoy.

En 2022, cuando todavía quedaba esperar que el Supremo admitiera a trámite el recurso, una multitudinaria manifestación de sindicatos de la CNT y organizaciones amigas desfilaron por el centro de Madrid recordando que hacer sindicalismo no es delito. La estampa se repitió a mediados de junio en otra manifestación en Xixón, a la que acudieron sindicatos de CNT de todo el territorio. El pasado martes 19 de junio, día en el que se comenzó a valorar el recurso —y se dictó sentencia—, un centenar de compañeras de los sindicatos de CNT en la Comunidad de Madrid se manifestaron a las puertas del Supremo para volver a hacer llegar el mensaje: Hacer sindicalismo no es delito.

La voz de las 6 de La Suiza y de la CNT no se apaga hoy. Lo repetimos una vez más: hacer sindicalismo no es delito. Y ahora: todas a las calles.



**CNT convoca una manifestación
de solidaridad nacional e internacional
el 28 de septiembre de 2024
para rechazar que el sindicalismo es un delito**

El Tribunal Supremo rechaza el recurso de CNT y condena a prisión a las seis sindicalistas de la Suiza

El artículo original publicado en el sitio de internet de la Confederación Internacional del Trabajo el 3 de julio 2024.

Firma la petición de la CNT en apoyo a los 6 de la Suiza.

Una sentencia del Tribunal Supremo conocida el lunes 24 de junio, aunque fechada el martes 19 del mismo mes, abre una peligrosa puerta a que el sindicalismo sea perseguido en todo el Estado español.

La CNT va a recurrir en todas las instancias posibles, a nivel español y europeo, para que se haga justicia con este caso que supone un ataque terrible al trabajo sindical.»Somos incómodos para el sistema. Nuestro ámbito es la calle y lo que no podemos hacer es renunciar a ella. Forma parte de nuestro ADN y es lo que vamos a seguir haciendo. Las compañeras no van a estar solas en ningún momento, y aunque creemos que esta sentencia es un bombazo al sindicalismo, seguiremos estando del lado de las trabajadoras», ha dicho Erika Conrado, secretaria general de CNT, al conocerse la sentencia.

Los magistrados de la Sala Segunda del Alto

28 SETIEMBRE
12.00H PZ.HUMEDAL (XIXÓN)

**facer
sindicalismu
nun ye
delitu**

6 de la Suiza Libere

CONVOQUEN:

CCOO + comisiones obreras de asturias / comisiones obreres d'asturies

ISA / S.F. / INTERSINDICAL / SUATEA / UGT / CNT / C.O.T. ASTURIAS / CT / CSI / USO / RCT

SOFITEN: / Compañeres nun táis soles

Tribunal, presidida por Manuel Marchena, han rechazado el recurso de casación que interpuso el sindicato CNT por las 6 de La Suiza, sobre las que ratifica las penas de cárcel de tres años y medio y a

continúa en la página 20