



SINDICALISMO ELLOS Y NOSOTROS

ÍNDICE

Foto de la carátula: Mural en la oficina de UE en Chicago,
Artistas John Pitman Weber y Jose Guerrero.
Foto: J Burger.

3	5	7		
Ellos y Nosotros	Los Fundadores de la UE	Ellos: Las Fuerzas Organizadas de los Patrones		
	9	11		
	Nosotros: La Clase Trabajadora	La Debilitación del Movimiento Laboral		
	13	14	16	
	Los Principios Centrales de la UE	Lucha Agresiva	Control de Base	
	18	20	22	24
	Independencia Política	La Solidaridad Internacional	La Unificación de Todos los Trabajadores	Conclusión

ELLOS Y NOSOTROS



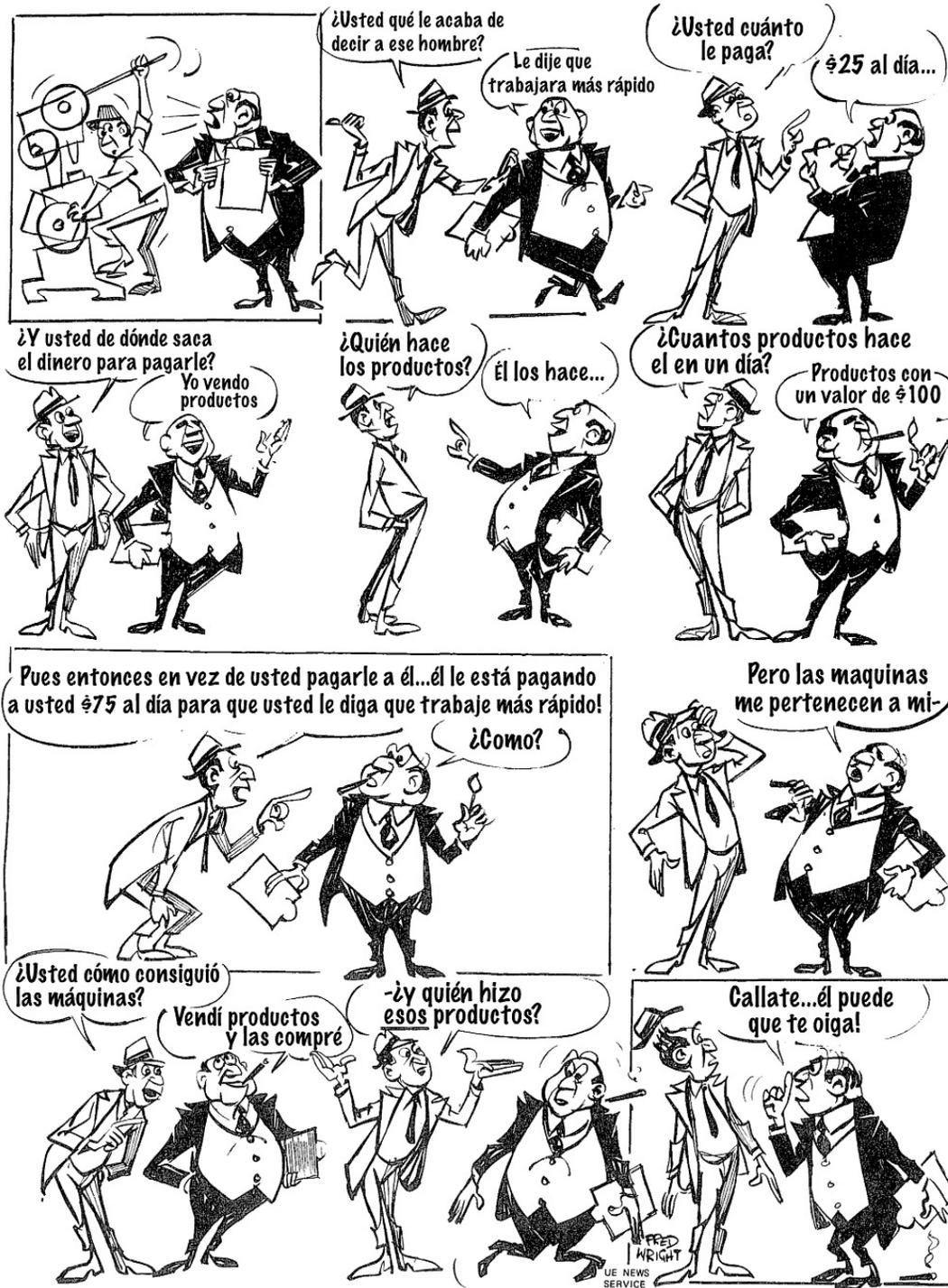
LA UE FUE fundada por trabajadores que entendían cómo el sistema bajo el cual trabajamos — el capitalismo — realmente funciona, de qué manera permite que los patrones (ellos) se enriquezcan a costo de los trabajadores (nosotros), y cómo los patrones mantienen su poder al intentar dividir a los trabajadores. Las ganancias provienen de los productos y servicios que nosotros producimos con nuestro trabajo. Cuanto menos nos paguen los patrones, o cuanto más rápido nos hagan trabajar, mas ganancias reciben ellos. Ese conocimiento es la razón por la cual UE ha podido lograr mejoras para nuestros miembros, resistir los ataques de los patrones, y jugar un papel principal en el movimiento laboral en general. Es la razón por la cual el pueblo trabajador necesita uniones como la UE, ahora más que nunca.

El capitalismo divide a la sociedad en dos grupos fundamentales. Uno son aquellos que se

ganan la vida siendo dueños, o directamente o a través de instrumentos financieros, tales como acciones o patrimonio neto de las compañías, de las fabricas, terrenos, edificios, vehículos, maquinaria, propiedad intelectual, derechos a minerales o la perforación, y otros tipos de propiedad que son usados para producir bienes y servicios que necesitamos para vivir. Este pequeño grupo puede ser llamado la clase capitalista, “el 1%”, o la clase billonario.

El otro grupo somos nosotros quienes vivimos del trabajo, popularmente referido como la clase trabajadora o “el 99%”. Este grupo es mucho más grande y en el nos encontramos quienes tenemos que vender nuestro trabajo para poder pagar por la comida, la ropa, y otras necesidades de la vida. No todos los miembros de la clase trabajadora están trabajando al mismo tiempo, pero los que no están — los niños, los desempleados y jubilados, al igual que personas con discapacidades que no les permiten trabajar — dependen de salarios ganados por miembros de su familia, ingresos de la jubilación o ahorros de su trabajo, o programas sociales logrados por la clase trabajadora a través de acción política.

A través de la creatividad, capacidad, inteligencia y trabajo duro, los trabajadores convierten a la propiedad de los capitalistas en productos y servicios. Somos pagados un sueldo por nuestro tiempo de trabajo, pero el capitalista



Ilustraciones por Fred Wright, caricaturista del periódico UE NEWS desde 1949 hasta su muerte en 1984.

vende el producto o servicio por más de lo que cuesta crearlo y se queda con la diferencia como su ganancia. Cuanto menos el salario pagado al trabajador, más ganancia para el capitalista. Este conflicto de intereses es un aspecto permanente de nuestro sistema económico.

Este entendimiento acerca del sistema económico ha permitido a la UE desarrollar planteamientos organizativos claves y necesarios para confrontar a los patrones y lograr mejoras reales para los trabajadores. El Preámbulo a la Constitución de la UE contiene los principios centrales de la UE de *lucha agresiva*, *control de base*, y *la unidad de todos los trabajadores*. A través de las décadas de experiencia de confrontar a algunas de las corporaciones más poderosas del mundo, los miembros de la UE también han aprendido la importancia decisiva de *la independencia política* y *la solidaridad internacional*. Son estos cinco principios centrales los que hacen que la UE sea tan efectiva y constante al liderar las luchas por la justicia para los trabajadores tanto en el lugar de trabajo como en la sociedad en general.

A pesar de los ataques de los patrones, el gobierno, y hasta de otras uniones, la UE ha sobrevivido porque los trabajadores quienes fundaron a la UE, los que la mantuvieron viva, y los que son la UE hoy en día, saben *de qué lado están*.

LOS FUNDADORES DE LA UE

Nosotros, los trabajadores de la Industria Eléctrica, Radio y Maquinaria (UE), comprendemos que la lucha para mejorar nuestras condiciones de trabajo y condiciones de vida son en vano a menos que estemos unificados para protegernos asimismo colectivamente en contra de las fuerzas patronales.

Comprendiendo que la forma antigua del tipo del sindicalismo gremial es incapaz de defender efectivamente a los intereses y mejorar las condiciones de los trabajadores, **NOSOTROS LOS TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ELECTRICA, RADIO Y MAQUINARIA (UE)** formamos una organización que unifica a todos los trabajadores dentro de nuestra industria en bases industriales y principios de control de base, no importa su especialidad, edad, sexo, nacionalidad, raza, credo o afiliación política, y perseguimos a todo tiempo una política de lucha agresiva para mejorar nuestras condiciones de trabajo.

Nos comprometemos a una labor de unidad por los principios aquí asentados, para perpetuar nuestra unión y trabajar concertadamente con otras organizaciones laborales para poder realizar un mejor y más alto nivel de vida para los trabajadores.

— Preámbulo a la Constitución de la UE



PROBABLEMENTE pensaríamos hoy en día que los fundadores de la UE estaban locos. Eran 43 trabajadores que se encontraban apartados, en sitios como Fort

Wayne, Indiana, y Camden, New Jersey, que viajaron en medio de una tormenta de nieve en

marzo de 1936 para reunirse en Búfalo, Nueva York. Su meta era establecer una unión nacional para organizar a cientos de miles de trabajadores en la industria eléctrica y de radio, y pronto en la industria de maquinaria en una nueva unión, la cual se conoció como la UE.

Los trabajadores que emprendieron esta tarea gigante fueron inspirados por la necesidad de establecer una organización industrial (con la intención de que todos los trabajadores pudieran ser parte de la unión), controlada por los mismos miembros, con igualdad completa para todos quienes trabajaban en la industria. Muchos de estos trabajadores también fueron inspirados por sus experiencias de organización con uniones radicales tales como los Trabajadores Industriales del Mundo (IWW por sus siglas en inglés) y por las ideas socialistas y anarquistas que eran ampliamente conocidas en las comunidades de la clase trabajadora al principio del siglo veinte.

Los fundadores de la UE estaban determinados a evitar el control burocrático desde arriba que era característico de los sindicatos existentes de gremio (a los cuales solamente los

trabajadores especializados podían pertenecer). Y este grupo de trabajadores estaba igualmente determinado a incorporar a su movimiento a los cientos de miles de trabajadores cuya necesidad de organización, hasta ese momento, había sido ignorada — o fueron explícitamente excluidos de las uniones existentes por causa de su raza, género, creencias políticas o religión.

Actualmente la UE está en nuestra novena década de vida y entre nuestros miembros contamos con trabajadores de muchas industrias y sectores. Construimos equipos y maquinaria eléctrica y operamos las máquinas para hacer auto-partes, cerraduras, productos de plástico y muchos otros bienes. También somos trabajadores sociales, técnicos de salud, trabajadores administrativos y educadores para-profesionales. Trabajamos para escuelas y universidades, gobiernos estatales y municipales y contratistas federales. Procesamos, distribuimos y vendemos comida y les servimos comida a los niños en las escuelas. Miembros de la UE reparan calles, transportan a trabajadores de ferrocarriles y construyen locomotrices. La UE verdaderamente se ha convertida en una “Unión para Todos”.

ELLOS: LAS FUERZAS ORGANIZADAS DE LOS PATRONES

Los patrones comprenden la naturaleza de las clases sociales en nuestra sociedad y harán todo lo posible para proteger a su parte.

— Boris Block,
Secretario-Tesorero de UE, 1981



EL PREÁMBULO a la Constitución de la UE declara que *“la lucha para mejorar nuestras condiciones de trabajo y condiciones de vida son en vano a menos*

que estemos unificados para protegernos asimismo colectivamente en contra de las fuerzas patronales”.

La UE reconoce que los trabajadores son sobrecargados de trabajo, mal pagados y mal tratados en el trabajo no solamente porque algunos patrones individuales son codiciosos — aunque muchos si lo son — sino porque operan dentro

de un sistema que exige ganancias cada vez mayor. Las corporaciones están bajo una presión constante por parte de sus accionistas de maximizar sus ganancias, y la presión que sienten de la competencia es aun mayor. Si un patrón opta por pagarle a sus trabajadores un salario decente, quedara debilitado en el mercado frente a otros patrones que no hacen lo mismo.

La dominación corporativa de la sociedad también nos impacta a quienes no trabajamos directamente para las corporaciones. Constantemente los capitalistas intentan privatizar cualquier parte del sector público que piensan que pueden convertir en una fuente de ganancias y privan a las partes que no pueden privatizar al reducir el cobro de impuestos. Se oponen al sector público no solo porque quieren evadir los impuestos pero también porque un sector público robusto y fructífero muestra la posibilidad de organizar nuestra sociedad de otra manera. Por tal razón los capitalistas constantemente presionan al

sector público, a las organizaciones sin fines de lucro y a las cooperativas, para que “se administran como un negocio”.

Aunque los empleadores hacen competencia unos con los otros para obtener más ganancias, se organizan y actúan de forma unida contra cualquier desafío a sus intereses como clase, ya sea la organización de los trabajadores en uniones o leyes que les dan más poder a los trabajadores. A principios del siglo veinte, esto tomó la forma de “listas negras” donde los empleadores se acordaron entre ellos mismos de no contratar a cualquier trabajador que se conocía como activista o partidario de la unión. Cuando los trabajadores se organizaron e hicieron huelgas, los patrones usaron su poder político para alistar el apoyo de los cortes, la policía, la guardia nacional y matones contratados para romper a los piquetes, encarcelar a los dirigentes y en algunos casos, asesinar a los huelguistas y a sus familias.



Después del crecimiento y éxito de la UE y otras uniones industriales a mediados del siglo veinte, las corporaciones intentaron limitar el alcance del sindicalismo a salarios y beneficios. Las corporaciones trabajaron con el gobierno y las uniones sumisas con la intención de aplastar a las uniones como la UE que insistían en confrontar al poder del patrón en el lugar de trabajo y mantener sus posturas políticas independientes.

Aunque la mayoría de las uniones aceptaron esta “tregua”, las compañías solamente esperaron que les llegara su momento porque aún una unión “leal”, que no confronta directamente el dominio patronal, limita la cantidad de ganancias que los patrones le pueden exprimir a su poder. Comenzando en los 1970, las corporaciones atacaron a las uniones al re-ubicar su producción (frecuentemente a países en donde las uniones eran reprimidas por dictaduras militares financiadas por los EE. UU.), fomentaron una “rebelión en contra de los impuestos” y contra el sector público, y financiaron el lanzamiento de una industria profesional multimillonaria dedicada a la destrucción de las uniones.

Las “fuerzas organizadas de los patrones” se extienden más allá del lugar de trabajo y también penetran al gobierno, los medios de

comunicación, y hasta la cultura. Las corporaciones y los ricos gastan enormes cantidades de dinero para comprar a los políticos y de otras maneras influir en las decisiones políticas. Corporaciones enormes son dueñas de la mayoría de nuestros medios de comunicación, y los medios de comunicación “públicos” dependen de las grandes donaciones de las corporaciones y de los ricos. Películas, programas de televisión y la mayoría de otras formas de cultura son producidas y controladas por conglomerados de entretenimiento.

Esta influencia corporativa en todos los niveles de la sociedad tiene un impacto directo sobre nuestras condiciones de trabajo y de vida. Las leyes son aprobadas para debilitar a las uniones existentes y hacerlo aún más difícil para que los trabajadores organicen nuevas uniones. Se hacen guerras y se negocian tratados de comercio para garantizar que las corporaciones tengan acceso a mano de obra barata en el extranjero. Los medios de comunicación le dan cobertura a los escándalos en el mundo de la farándula y a las competencias jugadas entre políticos, y no a los asuntos de importancia para los trabajadores. La cultura popular nos anima a dedicarnos al éxito individual — y sentir vergüenza cuando no lo logramos — en lugar de enfocarnos en la lucha colectiva.

NOSOTROS: LA CLASE TRABAJADORA

Somos nosotros que aramos las praderas, construimos las ciudades donde hacen sus negocios

Cavamos las minas y construimos los talleres, pusimos millas de vías de ferrocarriles sin fin

Ahora estamos marginados y hambrientos entre las maravillas que hemos hecho

Pero la unión nos hace fuerte

— “Solidaridad para Siempre” por Ralph Chaplin



¿ENTONCES qué significa decir “protegernos colectivamente en contra de las fuerzas organizadas de los patrones?” Para la

UE ha significado sobre todo el crecimiento y mantenimiento de una organización que es *independiente* de los patrones. A diferencia de las otras uniones, la UE no participa con el patrón en “colaboraciones” o “negociaciones en las que todos ganan” porque comprendemos que los trabajadores y los capitalistas tienen intereses opuestos que no puedan entrar en armonía y que solamente a través de la lucha en contra de los que controlan la economía podemos, los trabajadores, mejorar nuestras condiciones.

La UE también enfatiza que debemos protegernos *colectivamente* — o sea que “la lucha para mejorar nuestras condiciones de trabajo y de vida son en vano a menos que estemos unificados”. El poder de los trabajadores para avanzar nuestros intereses, resistir a los ataques de los patrones en contra de nuestras condiciones y reestructurar a nuestra sociedad para servir a muchos y no solamente a unos pocos, solo se puede realizar cuando estamos unificados en

propósito y acción. Reconociendo que los patrones siempre están intentando dividirnos, la UE pone un énfasis especial en mantener la unidad tras divisiones de raza, género, sexualidad, edad y origen nacional al igual que clasificación y calificación en el trabajo.

Construir el poder colectivo requiere una práctica democrática verdadera para que los trabajadores se sienten dueños de su unión. La democracia es más que organizar elecciones — es un compromiso activo para asegurar que el mayor número de miembros posibles sean informados y participen en su unión. Altos niveles de participación de la membresía y la voluntad de miembros de la UE de defender a una unión que ellos mismos controlan es lo que nos permite mantener a nuestra organización independiente de los patrones.

Además de trabajar para unir a nuestra propia membresía, trabajamos constantemente para incorporar a los trabajadores no



Piqueteros del Local 634 sostienen pancartas afuera de una reunión, 1948.

organizados a nuestra organización. Mientras algunas uniones han, a través de las últimas dos décadas, puesto un énfasis mayor en la organización de los trabajadores, desde nuestra

iniciación la UE ha mantenido que el organizar a los no organizados es nuestra tarea principal.

Más allá de nuestros propios miembros, la UE intenta unir al número más grande de

trabajadores a nuestras luchas al extender la mano a otras uniones y a la comunidad. Esto significa no solamente invitar a otros a unirse a nuestras luchas sino también estar presentes en las luchas de otras uniones y de las luchas de las comunidades. Cuando hay un piquete o una movilización con demandas de importancia para el pueblo trabajador en una comunidad de UE, frecuentemente se verán carteles de la UE. Esto es el significado real de la solidaridad: tratar una herida a cualquier miembro de la clase trabajadora como una herida a la clase entera.

10

La UE también cree que es importante para los trabajadores contestar a las fuerzas organizadas de los patrones en el mundo de la política, los medios de comunicación y en la cultura. Participamos en *acción política independiente* basado en lo que nuestros miembros y los trabajadores realmente necesitan — no en lo que es expediente para unos políticos particulares o partidos políticos. Esto incluye tomar una posición independiente sobre la política exterior basada en la solidaridad con trabajadores en otras partes del mundo. Las NOTICIAS DE LA UE y los medios sociales de UE proveen no solamente noticias sobre la UE sino un análisis desde la perspectiva de la clase trabajadora sobre las noticias, política y cultura.

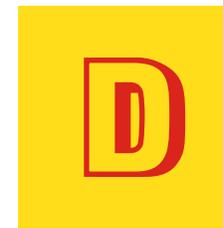
LA DEBILITACIÓN DEL MOVIMIENTO LABORAL

Los problemas de los Estados Unidos pueden ser ... resumidos en dos palabras: Rusia en el extranjero, los trabajadores en casa.

— CEO de General Electric
Charles E. Wilson, 1946

En 1947 cuando la propuesta de la ley de Taft-Hartley estaba en el Congreso, tres oficiales de la unión ... entraron a la reunión de la Mesa Directiva del Congreso de Organizaciones Industriales (CIO) y tuvimos el descaro total de proponer, mientras la propuesta de la ley aún estaba pasando por el Congreso, que el CIO recomendara a todas sus uniones afiliadas de hacer un referéndum para cerrarlo todo. Tomen un voto primero. Háganlo de manera democrática, pero cierren todas las plantas en este país.

— James Matles, Secretario-Tesorero de la UE, 1975



DESASFORTUNADAMENTE, después de la Segunda Guerra Mundial, la mayoría de las uniones en el movimiento laboral en los EE. UU. se distanciaron bruscamente del Sindicalismo Ellos y Nosotros, y esta movida fue parte de una estrategia coordinada por los empleadores. Dirigentes obreros en diferentes lugares de trabajo, oficiales electos y uniones enteras como la UE que adoptaron los principios del Sindicalismo Ellos y Nosotros fueron catalogados de “Comunistas” o “Anti-Americanos”. En 1947, con la mayoría de las uniones ofreciendo solamente una oposición simbólica, el Congreso aprobó la Ley Taft-Hartley que prohibió las herramientas de lucha más efectivas de los trabajadores y requirió juramentos de lealtad de los oficiales de las uniones. Estos juramentos fueron usados para atacar a los sindicalistas combativos.

En 1949 y 1950 la UE, la Unión Internacional de Trabajadores de Estibadores y de Almacenes, y otras nueve uniones fueron expulsadas del Congreso de Organizaciones Industriales (CIO por sus siglas en inglés) por “dominación comunista”. El CIO luego se unió con los patronos, el gobierno y sindicatos de gremio en la Federación Americana del Trabajo (AFL por sus siglas en inglés) para intentar destruir al Sindicalismo Ellos



Miembros de UE haciendo un piquete afuera del Edificio Federal en Chicago para protestar los intentos por parte del Comité de Actividades Anti-americanas de la Cámara de romper su huelga en 1952 contra International Harvester.

y Nosotros a través de despidos y listas negras de los dirigentes de las uniones, citaciones gubernamentales, y otras formas de hostigamiento y “saqueos” de miembros, es decir quitarle

miembros a estas uniones.

Esta cacería de brujas en contra del Sindicalismo Ellos y Nosotros fue exitosa en su intento de calmar a la militancia y destruir

la unidad que habían logrado que las huelgas de 1946 en la industria automotriz, de acero y de manufactura eléctrica las ganaran los trabajadores — las mismísimas huelgas que habían consolidado el sindicalismo industrial. Dirigentes de la UE en este entonces advirtieron que la CIO había “perdido su chispa. Vimos un cambio en nuestros asociados del CIO, desde los organizadores hasta los líderes de los piquetes y los estadistas laborales.” La corriente dominante del movimiento laboral aceptó la idea de que los trabajadores y los patrones tienen intereses en común, se ligaron aún más estrechamente al Partido Demócrata y cedieron el derecho de

12

tomar todas las decisiones sobre la economía y la política exterior a los patrones y al gobierno. Cuando los empleadores se deshicieron de cualquier pretensión de un “acuerdo trabajador-patrón” y lanzaron ataques frontales en contra del movimiento laboral en los 1970 y 1980, la corriente dominante del movimiento laboral tenía poca idea de cómo responder. Sin un análisis acertado sobre el capitalismo o la capacidad de formular una visión alternativa, las uniones no fueron capaces de responder efectivamente ni obtener el apoyo del público para ningún tipo de oposición. La única respuesta que muchos dirigentes de las uniones pudieron dar fue la de ofrecer concesiones aún más profundas a los patrones.

LOS PRINCIPIOS CENTRALES DE LA UE

**Lucha
Agresiva**

**Control
de Base**

**Independencia
Política**

**La Solidaridad
Internacional**

**La Unificación
de Todos
los Trabajadores**



Imagen: Mural en la oficina de UE en Chicago, Artistas John Pitman Weber y Jose Guerrero.
Foto: J Burger.

Lucha Agresiva

Si no luchamos, sabemos que vamos a perder. Pero si luchamos, por lo menos sabemos que hay la posibilidad que podemos ganar. Y si luchamos y perdemos, por lo menos tendremos nuestra dignidad.

— Ricky Maclin, UE Local 1110, 2009



LA MERA NATURALEZA de una corporación en el sistema capitalista requiere que se esfuerce constantemente para conseguir ganancias cada vez mayores. Por lo tanto, bajo el capitalismo los trabajadores tienen que luchar constantemente en contra del deseo del patrón de aumentar la cantidad de ganancias que nos saca a nosotros.

La dominación empresarial de nuestra sociedad significa que aun los empleadores que no necesitan sacar ganancias, tales como escuelas y universidades, gobiernos estatales y municipales, cooperativas y organizaciones sin fines de lucro tienden a imitar a las corporaciones en su tratamiento de los trabajadores. Gerentes en el sector público, organizaciones sin fines de

lucro y cooperativas recurren a los gerentes empresariales como sus modelos. Puestos en consejos municipales, mesas directivas escolares y mesas directivas de organizaciones sin fines de lucro y de cooperativas frecuentemente son ocupados por gerentes, abogados y otros tipos empresariales.

Esta diferencia fundamental entre los intereses de los patrones y los trabajadores es la razón por la cual la UE rechaza las negociaciones de “ganar-ganar para todos”, “negociaciones basadas en intereses”, “círculos de calidad”, y planes en donde los empleados son pagados con acciones de la compañía. Todas estas argucias son intentos de engañar a los trabajadores para que crean que la mejor manera de mejorar sus condiciones es trabajar para aumentar las

LA OCUPACIÓN DE LA FÁBRICA DE REPUBLIC WINDOWS AND DOORS

En 2008, los miembros de la UE Local 1110 hicieron historia al ocupar a su lugar de trabajo, Republic Windows and Doors. Su militancia y poca disposición a simplemente aceptar el cierre de su fábrica captó a la imaginación de una nación tambaleando del derrumbe financiera, logró el respaldo del presidente-electo por su causa, y forzó a uno de los bancos más poderosos a sentarse en la mesa y negociar.

Los miembros de la UE ganaron un acuerdo de \$1.75 millones de dólares – y eventualmente, la reapertura de su fábrica – al unificarse sin importar raza, estado migratorio y de género, y al negarse a jugar de acuerdo con las reglas de bancarrota cuya última regla normalmente requiere que los “trabajadores pierdan”.



Trabajadores de UE ocupando Republic Windows and Doors en 2008.

ganancias del patrón en lugar de luchar para conseguir algo más del patrón. En lugar de esto, la UE adopta una defensa combativa e intransigente de los intereses de nuestros miembros.

La columna vertebral de nuestra organización de base son los delegados sindicales, nuestra “primera línea de defensa”. Los delegados son electos para luchar activamente por los derechos de los miembros de la UE en el trabajo. A diferencia de otras uniones que tienen pocos o ningunos delegados, la UE se esfuerza por tener un delegado por cada supervisor. En lugar de depender de los abogados y maniobras legales, los delegados de la UE son capacitados para organizar a sus compañeros de trabajo para emplear su poder en el lugar de trabajo y resolver las quejas. Como el vínculo principal entre los miembros y su unión, los delegados de la UE juegan un papel decisivo en la formación de la unidad y la participación de los miembros — manteniendo el carácter de base de la UE.

Los miembros de la UE participan en luchas agresivas de diferentes maneras: peticiones, quejas colectivas y masivas, y poniéndose camisas y chapas en el sitio de trabajo, lo cual le demuestra al patrón que existe unidad entre los trabajadores. Los piquetes, marchar en grupo a enfrentarse al jefe, participación masiva en las reuniones de las juntas de los consejos municipales, escolares y mesas directivas demuestran la voluntad de los miembros de tomar acciones militantes. En

última instancia, creemos que el mayor poder de los trabajador proviene de nuestra capacidad de negarles nuestro trabajo a los patronos a través de huelgas u otras actividades concertadas.

A diferencia de otras uniones, la UE no contrata a abogados para dirigir sus negociaciones. Los buenos contratos no son logrados por el ingenio legal sino por la movilización de la membresía para poner presión sobre el patrón. La filosofía de la UE es que siempre es mejor resolver los problemas de manera *organizativa* — al movilizar a nuestros miembros alrededor de una injusticia — en lugar de por procedimientos legalistas como arbitrajes o cargos ante la junta laboral. Como muchos de los principios de la UE, esto va en contra de la fibra de nuestra sociedad legalista y excesivamente litigiosa.

El compromiso de la UE con la lucha agresiva se extiende más allá de las negociaciones contractuales. Los patronos siempre están intentando extraer más trabajo de nosotros a través de la aceleración del trabajo, insuficiente personal y frecuentemente, la violación descarada del contrato. Esto requiere un sistema fuerte de delegados sindicales que pueda contestar el poder del patrón en el lugar de trabajo. También llevamos a cabo lucha agresiva en la escena política porque lo que logramos en nuestros contratos puede ser eliminado por las acciones del gobierno — en particular esto aplica a los trabajadores en el sector público.

Control de Base



Miembros de UE manejando su sindicato en la Convención de UE en 2019. Foto: Al Hart.

Vamos a tener una unión basada en principios democráticos y de base ... que no se dedica a servir a una maquinaria política ... sino que servirá los intereses económicos y legislativos de nuestros miembros.

—Julius Emspak, Secretario-Tesorero de la UE, 1949

LOS ORÍGENES y el desarrollo de la UE se diferencian fuertemente de la gran mayoría de las demás uniones. Muchas uniones en los EE.UU. han sido construidas desde arriba, dependen de los organizadores, abogados y apoyo financiero ajeno. Esto limita tanto su independencia como

la participación de sus miembros. A un grado mucho mayor, la UE fue construida por los trabajadores quienes se organizaron a sí mismos, local por local, desde abajo.

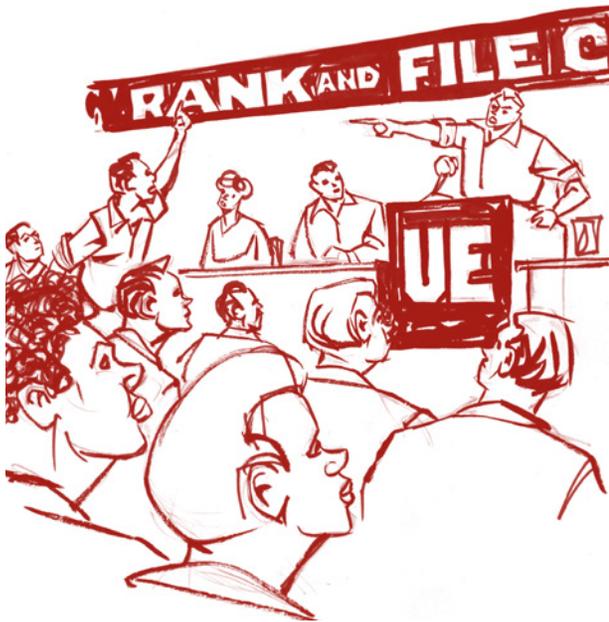
Esto da a nuestra unión un carácter muy diferente. Los locales de la UE son construidos a base de la autosuficiencia. A la vez, la unión entera depende del acuerdo democrático de los locales y sus miembros de organizar a nuevos miembros para que la unión nacional crezca. Para facilitar esto, la UE provee talleres educativos para los líderes de los locales y los delegados sindicales para que tengan los conocimientos que necesitan para dirigir a su local, confrontar al patrón directamente en sus reuniones de quejas y negociaciones contractuales, y para que puedan abogar por la unión públicamente.

Los que fundaron nuestra unión en 1936 enfatizaron el principio del control de base dada su propia experiencia y conocimiento de la historia del sindicalismo en los EE. UU. Algunos habían pertenecido a uniones patronales controladas por las compañías o a las uniones de gremio de la Federación Americana del Trabajo (AFL por sus siglas en inglés) donde solo se esperaba que los miembros de base pagasen sus cuotas, pero no les permitían participar en las decisiones de las políticas de la unión aun si estas afectaban las vidas de los miembros.

Construir y mantener una unión basada en tales fundamentos es una tarea muy difícil porque desafía a la dirección entera de la sociedad. En lugar de priorizar los intereses del individuo, buscamos soluciones que benefician

EXTRAE ALGO DEL PATRÓN, NO DE LA UNIÓN

Durante su discurso de despedida en la Convención de la UE en 1985, el Secretario-Tesorero jubilado de UE Boris “Red” Block, un guardián diligente de los principios democráticos e integridad financiera de la UE, citó a un “viejo tipo laboral” para enfatizar su punto sobre los beneficios y sueldos de los oficiales de la unión: “No me uní a esta unión para conseguir algo de la unión. Me uní para obtener algo del patrón”.



a los trabajadores colectivamente.

Los locales de la UE son órganos autónomos con estatutos aprobados por la UE nacional. Se promueven altos niveles de participación de la membresía y eso se hace posible por la estructura de nuestros locales. Hay reuniones regulares de la membresía para que la base tome acción sobre todos los asuntos que afectan la operación de su local. Esto incluye todo desde la elección de los oficiales, las negociaciones colectivas, y hasta la decisión de iniciar una huelga — o de terminarla.

La función primaria de la unión nacional es la de organizar a todos los trabajadores alrededor de las políticas y los programas adoptados por la Convención Nacional. La unión nacional proporciona sugerencias y ayuda a los locales y a las regiones para que los miembros puedan tomar decisiones completamente informadas sobre los asuntos que afectan a sus locales y proveen apoyo activo a los miembros y a los locales cuando lo necesitan. La unión nacional también organiza a nuevos miembros porque comprendemos que la realidad fundamental es que los salarios y condiciones de vida de todos los trabajadores son afectados directamente por el grado del sindicalismo en la sociedad.

En una unión controlada por la base, el personal contratado por la unión nacional juega un papel especial. El personal de la UE tiene

dos responsabilidades primarias: el de hacer crecer a la unión y de mantener una estructura saludable dentro de la UE. El personal capacita a los miembros sobre como dirigir su unión e involucran a los miembros y a los locales en diálogos para llegar a decisiones por consenso democrático. Pueden prestar ayuda y consejos sobre programas y políticas, pero la Constitución de la UE les prohíbe imponer o tomar la decisión por los locales, regiones o de la unión nacional de UE. A ultimas instancias, la dirección de la unión está en las manos de los miembros, tal como ha sido desde 1936.

Los miembros de la UE pagan sus cuotas para que podamos tener una organización fuerte que sea capaz de enfrentarse al patrón para lograr mejores salarios, beneficios y condiciones de trabajo, no para que los oficiales de la unión puedan recibir grandes salarios o beneficios de la unión. La Constitución de la UE prohíbe que los oficiales y el personal de la unión ganen sueldos más altos de los que ganan los trabajadores que representamos en los lugares de trabajo con los sueldos más altos. La UE sigue la práctica de “contabilidad transparente y frugalidad económica” — gastos mas allá de los gastos rutinarios tienen que ser aprobados por la membresía. Además, los fideicomisarios electos de la membresía realizan auditorias regulares en todos los niveles de la unión.

Independencia Política

Constantemente tenemos que estar organizando esa base de poder independiente que no este atrapada en ese juego del mal menor porque eso no nos lleva a ninguna parte.

— Amy Newell, Secretaria-Tesorera de la UE, 1988

E **EL PODER ECONÓMICO** de los patrones siempre ha sido convertido en poder político dominante también. Las victorias que logramos en la mesa de negociación pueden ser quitadas o fortalecidas por la acción o falta de acción de nuestro gobierno (local, estatal y nacional), y frecuentemente

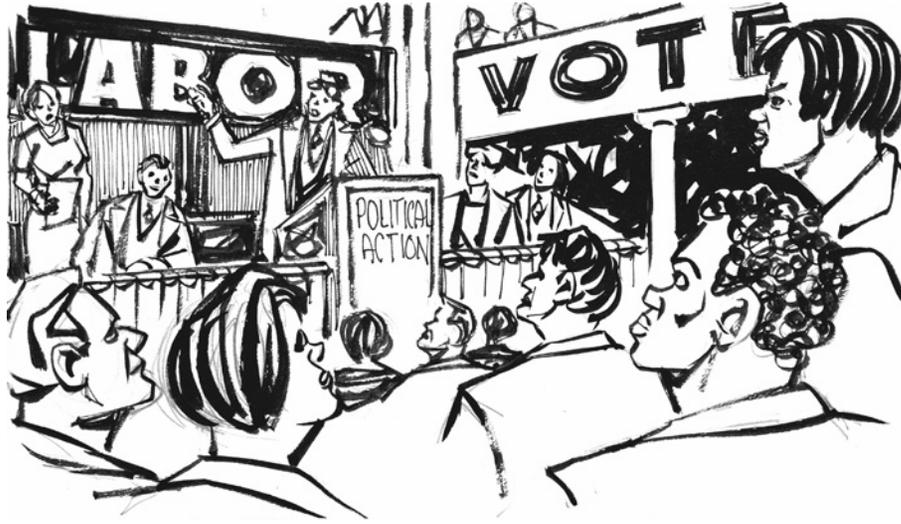
se ha usado el poder del gobierno para romper huelgas.

Además, hay asuntos y problemas que confrontamos que no pueden ser resueltos en la mesa de negociación y como pueblo trabajador, tenemos el derecho de esperar que nuestros organismos gubernamentales y representantes respondan a las necesidades del pueblo. Considere como las leyes laborales, leyes de impuestos o los sistemas de salud y de seguro social de nuestra nación, afectan nuestras vidas como trabajadores.

Al examinar los asuntos políticos, la UE reconoce que estos también reflejan los intereses contradictorios de los patrones y los trabajadores. Aun cuando estamos interactuando con

nuestros patrones en nuestros lugares de trabajo, estos mismos patrones nos están atacando en un segundo frente, usando sus recursos financieros para pagarles miles de dólares a los cabilderos y gastando millones en contribuciones políticas. Sus metas son leyes y políticas que incrementen sus ganancias, usualmente a costo de nosotros.

Luchamos en este segunda frente a través de la *acción política independiente* — este es el esfuerzo organizado del pueblo trabajador para hacer que los oficiales públicos electos oigan nuestras voces para lograr políticas y programas gubernamentales que beneficien al pueblo trabajador. Esto lo logramos al organizar oportunidades para que nuestros miembros se comuniquen con sus oficiales electos directamente con días



NUESTRO PROPIO PARTIDO

A través de nuestra historia, la UE ha insistido en que los trabajadores necesitan su propio partido político. En los 1990, la UE trabajó con otras uniones para fundar el Partido Laboral bajo el lema, “Los Patrones Tienen Dos Partidos, Nosotros Necesitamos Nuestro Propio Partido”. Aunque al final de cuentas el Partido Laboral no fue exitoso, los miembros y los locales de la UE han sido activos en numerosos otros esfuerzos independientes para promover alternativas a los dos partidos tradicionales y a favor de los trabajadores y hemos jugado un papel clave en la elección del político independiente Bernie Sanders al Congreso en 1990 y al Senado en 2006.

de acción política en las capitales estatales y en Washington D.C., protestas en las calles y la desobediencia civil. La acción política de la UE *no* incluye dar grandes sumas de dinero a los candidatos con la esperanza de que van a representar nuestros intereses durante su mandato. De hecho, ni siquiera mantenemos un fondo de acción política.

A diferencia de la gran mayoría de las demás uniones, la UE reconoce que ambos partidos políticos mayoritarios en nuestro país son dominados por intereses empresariales, lo cual explica porque insistimos en que las uniones deben tomar posturas independientes en los asuntos políticos basadas en los intereses de nuestros miembros y no dejarnos guiar por los partidos políticos o por los mismos políticos. Mientras

reconocemos que a veces tenemos que escoger entre el menor entre dos males, solo respaldamos a políticos que tienen un historial probado de estar en solidaridad con la UE y el movimiento laboral y con los trabajadores en general.

También promovemos soluciones políticas a los problemas que aquejan a nuestros miembros de la UE y a los trabajadores en general. Un ejemplo primario de esto es nuestro apoyo desde hace décadas para un sistema universal de salud nacional, ahora comúnmente conocido como “Medicare para Todos”. Exigimos un Medicare para Todos porque eliminaría el costo del seguro médico de la mesa de negociaciones, acabando con la exigencia constante del patrón de concesiones en los programas de salud y también porque beneficiará a la clase trabajadora entera.

La Solidaridad Internacional

La unidad y la solidaridad a través de las fronteras es la única posibilidad real de confrontar de manera significativa el nuevo poder del capital.

— Bertha Lujan, Frente Auténtico del Trabajo, Convención de la UE 1994



NUESTRAS CONDICIONES de vida y de trabajo están vinculadas directamente a las de otros trabajadores alrededor del mundo. La globalización y los llamados “tratados de libre comercio” que han proliferado desde los 1990 lo han hecho claro. El CEO de General Electric Jack Welch famosamente dijo en 1998 que “idealmente tendrías cada una de tus plantas en una barcaza” para que se pudiera mover al lugar donde los salarios son los más bajos. Siempre y cuando haya lugares donde los trabajadores trabajen por sueldos de hambre sin protecciones de salud y seguridad, es difícil lograr o mantener salarios o condiciones buenas en cualquier parte.

Los salarios bajos y las condiciones de trabajo pésimas en otros países no son naturales ni inevitables — frecuentemente son el resultado de la intervención militar del gobierno de los EE.UU. Nuestro gobierno ha apoyado e instigado golpes de estado contra gobiernos que han estado a favor de la clase trabajadora en Centro y Sur América, el Medio Oriente, y en otros lugares y ha hecho guerras en Corea, Vietnam y dos veces en Irak para defender las ganancias de las corporaciones de los EE.UU. La UE se ha opuesto consistentemente a todas formas de aventurismo militar que pone a los jóvenes del pueblo trabajador en peligro mientras beneficia solamente a los ricos y las corporaciones.

La lucha agresiva para mejorar nuestras



ALIADOS A TRAVÉS DE LA FRONTERA

A principios de los 1990, cuando el gobierno de EE.UU. estaba negociando el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN o NAFTA por sus siglas en inglés), la UE estaba clara que eran las corporaciones y no los trabajadores mexicanos que eran la amenaza verdadera a nuestros empleos. La UE desarrolló una “alianza estratégica organizativa” con el Frente Auténtico del Trabajo (FAT), un sindicato mexicano independiente, para oponerse conjuntamente a NAFTA y para llevar a cabo campañas coordinadas en contra de empleadores que teníamos en común, como General Electric. La relación que sigue en curso entre la UE y el FAT es ampliamente reconocida como un modelo de solidaridad laboral internacional.

condiciones en una economía global nos obliga a que nos unamos con trabajadores en otros países. Para ponerlo en la práctica, los miembros de base de la UE han visitado y creado relaciones con uniones en México, Canadá, Japón, Brasil, India, las Filipinas y otros países. Estos intercambios frecuentemente son con otros trabajadores que tienen los mismos empleadores o que trabajan en el mismo sector de la economía.

La UE cree que el futuro del movimiento laboral depende del compromiso real con la solidaridad internacional laboral. Esto no solamente es para defendernos de las presiones que empujan los salarios y condiciones de trabajo hacia el piso cuando los empleadores amenazan con marcharse, sino también para poder lidiar con el reto global del cambio climático de manera que beneficie y no sea dañino para los trabajadores.

El trabajo internacional de la UE ha generado numerosas acciones concretas para mejorar

las vidas y las condiciones de miembros de la UE y de otros trabajadores. Intercambios entre los trabajadores del sector público ayudaron a impulsar la Campaña Internacional de Trabajadores por la Justicia a principios de los 2000 la cual centró la atención internacional sobre la negación en el estado de Carolina del Norte al derecho a la negociación colectiva a los trabajadores del sector público. En 2019, cuando los miembros de los locales de UE 506 y 618 hicieron una huelga en contra de su nuevo empleador, Wabtec, las uniones que representaban a trabajadores de Wabtec en muchos otros países mandaron cartas apoyando a los miembros de la UE las cuales ayudaron a que estos locales resolvieran su huelga con un mejor contrato. Décadas de solidaridad internacional de la UE contribuyeron a la lucha exitosa de los trabajadores mexicanos en 2019 por lograr una mejor ley laboral.

La Unificación de Todos los Trabajadores



Lucha de catorce meses resulta en el primer contrato colectivo de UE en el Centro Regional Lanterman en Los Angeles, 2019.

Tengo la certeza de que los hombres de buena fe están eternamente agradecidos con ese sector del movimiento laboral que está trabajando tan valientemente para acabar con la discriminación en el empleo para todo el mundo.

— Martin Luther King Jr. carta al Director de Organización de la UE James J. Matles, 25 de noviembre de 1957

LOS FUNDADORES de la UE habían tenido experiencias con uniones que eran “uniones” en nombre solamente porque estaban basadas en perpetuar divisiones entre los trabajadores en lugar de unirlos. En el año en que se fundó la UE existían

uniones cuyas constituciones restringían el acceso a sus uniones a los trabajadores basado en su gremio, sexo, raza, religión, creencias política y ¡hasta basado en el estado de la salud del trabajador! Fue esa experiencia la que llevo a los miembros de la UE a escribir en el preámbulo a su constitución que buscarían unir a todos los trabajadores, “sin importar su especialidad, edad, sexo, nacionalidad, raza, credo o creencias políticas”.

La promesa del preámbulo de participar en una lucha agresiva para beneficio de todos los trabajadores resultó en logros históricos. En 1945, la Junta Laboral Nacional de Guerra confirmó la acusación de la UE que decía que tanto General Electric como Westinghouse habían discriminado en contra de las mujeres al

pagarles menos a las trabajadoras sin importar el contenido de su trabajo. Aunque la autoridad de la Junta de hacer cumplir sus veredictos se venció con el fin de la guerra, el caso de la UE fue un esfuerzo pionero en la lucha por el pago igualitario. En 1957 la UE había logrado ganar cláusulas de no discriminación en casi cada uno de sus cientos de contratos — con la excepción de Westinghouse. Se lanzó una campaña nacional para lograr tal cláusula en Westinghouse, un asunto que ninguna otra unión que negoció con la compañía promovió. Esta acción de la UE ganó el apoyo de dirigentes negros prominentes incluyendo al Dr. Martin Luther King Jr. Eventualmente se ganó la campaña en 1963.

En los 1960 y los 1970, a medida que los empleadores empezaron a contratar a cantidades

LA UNIDAD CAMBIA EL EQUILIBRIO DEL PODER

Al mismo tiempo que la UE Local 1121 estaba entrando en negociaciones contractuales con Aramark Laundry Services en La Crosse, WI en 2017, el patrón estaba enfrentado a grupos de trabajadores en su fuerza laboral diverso unos contra otros. Enfocó su hostigamiento en contra de las mujeres Hmong que formaban una parte significativa de la fuerza laboral.

Los líderes de la unión se enfocaron en unir a los miembros ya que esto era clave para el éxito en las negociaciones. El primer evento que organizó el local fue un almuerzo comunitario y conversación, con servicios de interpretación, sobre las demandas que se le deberían hacer al Centro Comunitario Hmong en La Crosse. Lo que fue planeado como un almuerzo rápido se convirtió en una conversación de varias horas entre los trabajadores Hmong y los trabajadores blancos sobre las preocupaciones que tenían en común y las demandas que querían presentarle a la compañía. Desde ese momento, los dirigentes del local se aseguraron de que toda actividad de participación y acción en el lugar de trabajo tenía que involucrar a todas las personas de su diversa membresía.

La gran culminación de la lucha

contractual fue un paro en el cual el 100 por ciento de los trabajadores y miembros de la unión suspendieron su trabajo, poncharon como que se iban a su casa, marcharon hacia la parte de afuera del edificio e hicieron una manifestación bilingüe – el primer paro en la historia de más de 20 años del local. En ese momento el equilibrio del poder en Aramark había cambiado a favor de los trabajadores.

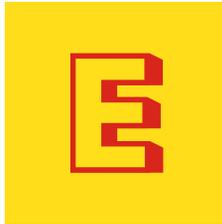
Los negociadores de la compañía abandonaron sus demandas de que los trabajadores hicieran concesiones para beneficio de la compañía, aceptaron la última oferta de la unión de un aumento salarial de \$1.20 por hora durante tres años, y hasta llegaron a un acuerdo en cuanto al seguro médico. La lucha unida del local había logrado que los trabajadores ganaran todo lo que habían exigido y aun más que eso.



Miembros del Local 1121 analizan el acuerdo provisional.

más grandes de inmigrantes indocumentados de México y de otros países, la UE destacó a la importancia de luchar por los derechos de los trabajadores inmigrantes y logró ganar lenguaje contractual protegiendo a nuestros miembros inmigrantes de las redadas en el lugar de trabajo. La unión exigió la amnistía sin condiciones para los trabajadores inmigrantes dándose cuenta de que, sin ella, los patrones podrían explotarlos como una fuente permanente de mano de obra barata y que esto haría bajar los salarios y condiciones laborales de todos los trabajadores. La UE ha seguido al frente de las luchas por los derechos de los inmigrantes y desarrollado estrategias innovadoras en una variedad de sectores.

La discriminación no solo divide a los trabajadores, haciendo que sea más difícil unirse contra el patrón, sino que también permite que los patrones paguen salarios más bajos a trabajadores de color, trabajadores inmigrantes (especialmente trabajadores inmigrantes sin documentos), a mujeres y a trabajadores de otros grupos oprimidos. Los niveles más altos de explotación en contra de grupos de trabajadores oprimidos permiten, a través de las generaciones, la creación de profundas desigualdades de riqueza y poder que tenemos que confrontar para poder unir a la clase trabajadora y lograr una sociedad justa.



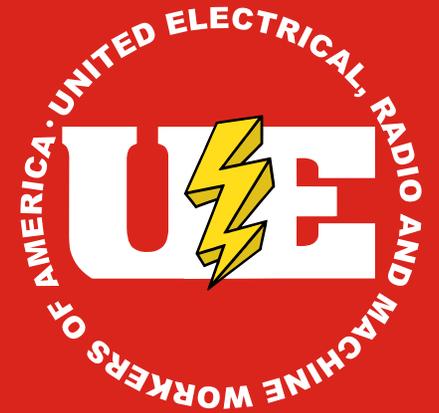
EL ENTENDER la naturaleza de nuestro sistema económico y la necesidad de siempre mantenernos fieles a nuestros principios centrales han sido la base del historial de

lucha de la UE ya durante casi nueve décadas.

Durante las últimas décadas los dirigentes laborales y académicos han propuesto una gran variedad de estrategias para reconstruir al movimiento laboral en los EE.UU.: desde mejores formas de comunicaciones, darle más dinero a los políticos, reestructurar el movimiento laboral y sus federaciones, a invertir en esfuerzos organizativos dirigidos por el personal de la unión. Pero nada de esto ha funcionado porque ninguna de estas estrategias reconoce que la cuestión central que confrontan las uniones, hoy y a través de la historia, es la diferencia fundamental entre los intereses de los trabajadores y los intereses de los patrones en el sistema capitalista.

Los problemas tremendos que confrontan los trabajadores en nuestro país y alrededor del mundo exigen un movimiento laboral que comprenda esta diferencia fundamental de intereses y que puede llevar a cabo una lucha agresiva en contra de las fuerzas organizadas de los empleadores en todos los frentes. Este folleto representa la historia de una unión y las conclusiones que los miembros de la unión han derivado después de décadas de lucha agresiva para mejorar nuestras condiciones, pero creemos que nuestra historia tiene lecciones valiosas para todas las organizaciones obreras.

El movimiento laboral que necesitamos debe ser un movimiento combativo, construido desde abajo, y debe ser basado en principios claros: lucha agresiva, control de base, independencia política, solidaridad internacional y la unidad de todos los trabajadores — en otras palabras, un Sindicalismo Ellos y Nosotros. La UE esta dedicada a ayudar a lograr ese tipo de movimiento laboral.



Aprende más sobre la UE: **WWW.UEUNION.ORG**

Recursos para el Sindicalismo tipo Ellos y Nosotros: **UEUNION.ORG/RESOURCES**

Suscríbete a las Noticias de UE: **UEUNION.ORG/SUBSCRIBE**

Sigue a la UE en los medios sociales: **FACEBOOK.COM/UEUNION** Twitter y Instagram: **@UEUNION**