

CAPÍTULO 6

Be water, my friend. La clase obrera estadounidense a comienzos del siglo XXI

MARCELO RAIMUNDO

6.1 Introducción

La historia obrera de los Estados Unidos ha resultado con frecuencia un tema menor tanto para intelectuales como para militantes políticos de otras latitudes. Así, a pesar de su rica historia de lucha y organización, la tesis de la excepcionalidad estadounidense terminó abarcando a su clase trabajadora, confirmada por la débil presencia de partidos e ideologías de izquierda. Dicha cuestión, fue reforzada además por las políticas imperiales estadounidenses, que al tratar de imponer sus rumbos económicos apoyaron a gobiernos y empresarios locales en sus embates para sofocar toda forma de resistencia obrera y popular. Analizando los años recientes, nos propondremos mostrar que la actividad de clase obrera, más allá del retroceso que soporta desde mediados de los años setenta –como puede apreciarse en la caída de la tasa de sindicalización y la frecuencia de huelgas– se mantiene vital y en reconfiguración permanente, a pesar de estar en el foco de los ataques de las fuerzas capitalistas más dinámicas del planeta.

«La Gran Recesión» estadounidense, causada por la crisis de las hipotecas, que se extendió de fines de 2007 a mediados de 2009, provocó que uno de cada cinco trabajadores perdiera su empleo. Recién a fines de 2016 la tasa de desempleo bajó a los niveles previos al año 2008. Además, una proporción importante no volvió a

recuperar más su estabilidad laboral, a raíz de la extensión de formas de contratación temporales. Esta forma de empleo, indicador de un mayor poder de las empresas para administrar flexiblemente su mano de obra, creció un 75 % entre 2008 y 2018.^[1] Esto muestra un cambio importante respecto a sus tendencias previas, pues a diferencia de lo observado desde los años noventa, en esta etapa se ha expandido con mayor fuerza en la rama manufacturera y también en sectores más dinámicos como la informática, ciencia de datos y biotecnología. Estos datos, solo algunos entre muchos otros, permiten entender algunos de los dilemas que los trabajadores y el sindicalismo estadounidenses vienen enfrentando hace décadas. Quizás mareado por los ataques sufridos en el largo plazo desde principios de los años ochenta (políticas antilaborales, crecimiento de la automatización industrial y cambios tecnológicos, deslocalización de los procesos productivos, desregulación y aumento de la competencia extranjera) el movimiento obrero apostó en 2008 todas sus fichas por Barack Obama, sin cosechar muchos resultados. Pese a sus múltiples promesas electorales, los trabajadores organizados vieron cómo durante sus presidencias, los grandes capitales y las altas finanzas se recuperaban de la crisis gracias a enormes estímulos de la Reserva Federal, mientras ellos poco pudieron conseguir, ni siquiera lo que consideraban la habichuela mágica para volver a un añorado pasado sindical: la Employee Free Choice Act (EFCA), una ley que les permitiera formar y oficializar sindicatos con solo la firma de una tarjeta de adhesión, sin necesidad de ir a una votación –mecanismo que suele favorecer a las patronales–, que entre en vigencia en poco tiempo para obligar a negociaciones sin dilación y proteger frente a despidos arbitrarios a los trabajadores que organizan. El sinsabor que dejó en el movimiento obrero el presidente demócrata se puede testear fácilmente en números comparando densidades sindicales. Si en el gobierno neoliberal de George Bush Jr. (2001-2008), a pesar de crearse casi 8 700 000 empleos, los sindicatos perdieron más de 190 000 afiliados, en los mandatos del progresista Obama (2009-2016) se crearon 11 640 000

[1] Tian Luo *et al.*, «What happened to temps? Changes since the Great Recession», *Monthly Labor Review* (2021), disponible en <<https://www.bls.gov/opub/mlr/2021/article/temp-help.htm>>.

empleos, o sea un 34 % más, pero cayeron 777 000 miembros sindicales, es decir la pérdida de afiliados fue 305 % mayor que en la etapa anterior. En el gobierno de Donald Trump (2017-2020), aunque descendieron las dos variables muy parejo en torno a un 4 %, llamativamente es el primer período presidencial desde mitad de los años setenta donde la tasa de trabajadores cubiertos por convenios colectivos no bajó e incluso subió levemente hasta un 12 %.^[2]

6.2 Recomposición de la clase obrera estadounidense

Durante las últimas décadas, la reestructuración capitalista y las políticas neoliberales que la acompañaron, provocaron una recomposición de la clase trabajadora que ha impactado y modificado los patrones de acción y lucha obrera, una cuestión que estadísticamente se ha expresado, junto a la caída de la tasa de afiliación sindical, en la disminución de la frecuencia de huelgas y de la cantidad de trabajadores implicados en las mismas. Suele señalarse que la dureza empleada por el gobierno de Ronald Reagan para sofocar la huelga de los controladores aéreos de 1981, fue el punto de inflexión que modificó las relaciones entre obreros, patrones y Estado que se habían establecido a partir del *New Deal*. Pero hay que tener en cuenta que la cantidad de huelgas registradas por el Bureau of Labor Statistics (BLS) –que son las que tienen 1 000 o más trabajadores implicados– venían tendencialmente bajando previo al gobierno de Reagan. En el quinquenio 1970-1974 –uno de los más intensos– el promedio anual de grandes paros fue de 334, para 1975-1979 fueron 244, hasta bajar a 114 entre 1980-1984. En el largo plazo la caída se muestra mucho más aguda: entre 1950-1974 el promedio por año fue de 321 huelgas, en la etapa 1975-2000 la cifra cae unos 16 hasta las 94, para desplomarse luego a una casi insignificante media anual de 16 en el período de 2001-2020.^[3]

[2] Salvo referencia específica al respecto, todas las cifras y porcentajes sobre datos demográficos, laborales y sindicales han sido procesados por el autor en base a la información disponible en distintas secciones del sitio web del US Bureau of Labor Statistics, <https://www.bls.gov/>.

[3] Los promedios están calculados en base a los datos existentes sobre paros laborales anuales proporcionados en <https://www.bls.gov/web/wkstp/annual-listing.htm>.

La variable política del asunto, en tanto capacidad de los sindicatos para hacer alianzas y presionar por sus agendas dentro de los partidos, comenzó a deteriorarse hacia fines de los años setenta, cuando el arreglo keynesiano dejó de funcionar para contener los procesos inflacionarios y comenzó a reemplazarse por la lógica monetarista, por lo que los gobiernos ya no necesitaron contar con el apoyo de los sindicatos, sino que de ahí en más la cuestión fue doblegarlos. Ya desde el gobierno de Jimmy Carter comenzaron a verse señales claras en este sentido: por un lado, su administración puso en marcha por primera vez una política de desregulación –del transporte aéreo, automotor y las comunicaciones– que servirá de plataforma de lanzamiento para las reformas de la era Reagan. Por otro, como resultado de la huelga minera de 1977-1978, los trabajadores del carbón vieron cómo el mejor contrato ganado en la historia del gremio gracias a la huelga de 1974 se iba por la alcantarilla, debiendo firmar una serie de concesiones que presagiaban un futuro hostil para los obreros del país. Sin embargo, a la hora de analizar la historia obrera de los Estados Unidos, hay que ponderar prudentemente la influencia del aspecto político sobre el conflicto de clases, pues la información disponible nos sugiere la existencia de otros determinantes de peso que influyeron en la transformación de los patrones de organización y lucha de los trabajadores.

Uno de ellos es el cambio demográfico y su impacto en la conformación de la clase trabajadora. Como han señalado Fabio Nigra y Pablo Pozzi:

«A partir de la década de 1980 ha ocurrido en Estados Unidos una recomposición de clases tan profunda como la que se dio en la década de 1920. Esa recomposición ha significado grandes modificaciones en cuanto a la estructura social, y además en cuanto a la conciencia, la organización y las expresiones políticas de la clase obrera norteamericana».^[4]

La referencia apunta a las transformaciones que produjeron los movimientos poblacionales internos iniciados a finales de la Primera Guerra Mundial a raíz del salto a la mecanización de la

[4] Fabio Nigra y Pablo Pozzi (comps.), *La decadencia de los Estados Unidos: de la crisis de 1979 a la megacrisis de 2009*, Buenos Aires: Editorial Maipue, 2009, pág. 108.

producción agrícola con la difusión del tractor a gasolina, y que luego se aceleraron con la Gran Depresión de los años treinta: la «gran migración» afroestadounidense del sur al norte y el desplazamiento de la población rural hacia las ciudades por la crisis agrícola. Pero ¿cuáles son las características de este fenómeno para las últimas décadas? ¿Cómo afectó a la acción obrera? La feminización de la clase trabajadora es uno de sus principales rasgos, aunque en realidad es un proceso que comienza unos años antes: si en 1960 la fuerza laboral total contenía una proporción 2 a 1 en tanto sexo, o sea un 67 % de hombres respecto un 33 de mujeres, para 1980 era 57 frente 43, y en 2020 un 53 % versus 47. Otro es el aumento de trabajadores afroestadounidenses en relación a los blancos: pasaron de ser un 10 por ciento en 1980 a un 13 en 2020. En verdad, durante dicho período el descenso de la masa total laboral blanca fue de un 10 por ciento, pues además hay que contar el crecimiento de trabajadores asiáticos, que pasaron de ser un 4 por ciento en el 2000, al 7 en 2020. Pero quizás el mayor de los cambios registrados fue en términos étnicos, por el ascenso de la mano de obra latina: si en 1980 era un 6 por ciento, en la actualidad casi se triplica aquella cifra pues ronda el 17.

6.3 Transformación estructural del movimiento obrero

¿Cómo han afectado estas transformaciones en la composición de la población trabajadora a su comportamiento en tanto clase social? Si tomamos el marco general del declive sindical entre 2000 y 2020, la tasa de trabajadores empleados agremiados desciende de un 13.5 a un 10.8 % (un 20), pero se puede advertir que las mujeres conforman una contratendencia importante y persistente, pues muestran una propensión creciente a participar sindicalmente más que los hombres. En el 2000, mientras los hombres significaban el 52 % de la fuerza laboral empleada y las mujeres el 48, las tasas de afiliación eran 59 y 41 % respectivamente, en cambio para 2020, la composición por sexo en la masa empleada se mantiene igual, pero la afiliación de las mujeres trepó a un 47 % y la de hombres cayó al 53. Respecto a los trabajadores afroestadounidenses, la proporción de sindicalizados se redujo de un 17.1 en 2000 a un 12.3 % en 2020, o sea un 28 % menor, un número que supera bastante

la caída del 18 % en la sindicalización de blancos. A pesar de ello, los afroestadounidenses representan al grupo etnoracial con mayor cantidad de afiliados, pues los blancos solo alcanzan hoy el 10.7 %. El conjunto de afiliados latinos también descendió, aunque con menor magnitud, de un 11.4 % en 2000 a 9.8 % en 2020. En relación a los salarios relativos promedio que reciben (calculados semanalmente y para jornada completa) en el mismo período de tiempo, algunos han mejorado, por ejemplo, las mujeres pasaron de cobrar un 24 % menos que los hombres a achicar la diferencia a 18. Respecto a los latinos los resultados son mejores: de tener 33 % menos de salario que los no latinos en 2000, vieron reducida la diferencia a un 24 %. Con los trabajadores afroestadounidenses respecto a los blancos, la diferencia se mantuvo estable: su salario promedio es menor en un 21 %. Un caso totalmente distinto son los trabajadores asiáticos, que en 2020 superaron en un 30 % el ingreso promedio de los blancos. En virtud de este conjunto de datos, no resulta fácil relacionar directamente los cambios relativos entre sexos, razas y etnias con las tasas de sindicalización generales, sino que cualquier análisis al parecer exige tener en cuenta distintos movimientos organizativos concretos como veremos más adelante. Lo que queda claro es la pérdida progresiva de peso relativo de la figura del clásico obrero varón y blanco tanto en la composición social de la fuerza laboral como en el ámbito sindical, lo que muchos han situado como explicación de su apoyo a las opciones conservadoras en términos políticos.

Ahora bien, si de las características demográficas de la fuerza de trabajo pasamos a lo estructural ¿cuáles son las tendencias de la evolución del empleo y afiliación según grandes sectores económicos? Aquí de manera rápida se puede encontrar un importante cambio si se toma como línea de corte el cambio de siglo: el comportamiento desde 1980 a 1999 en el total de empleados del sector público, fue un crecimiento del 18 % y en el sector privado aún más, de un 40 %, aunque si nos fijamos en su composición ya se observan signos de pérdida de empleo manufacturero, que a contratendencia baja en más de un 7 %. El período 2000-2020 muestra un cambio de velocidades en las dinámicas: el crecimiento del empleo total en los sectores tanto privado como público se desacelera de manera importante, a aproximadamente un 10 y un 9 % respectivamente,

a la par de que el empleo manufacturero cae estrepitosamente un 27 %. En pocas palabras, en dos décadas se perdieron más de un cuarto de los empleos de fabricación. Hay que tener en cuenta aquí:

- 1) los efectos de la depresión, donde la tasa de desempleo toca el 10 por ciento en octubre de 2009, recién recuperando los niveles de principios de 2007 hacia finales de 2017;
- 2) la pandemia de 2020, donde la tasa sube hasta casi un 15 % en abril de dicho año.

Pero más allá de estas coyunturas críticas, la situación actual parece responder más a cuestiones vinculadas a transformaciones del capitalismo estadounidense como el desarrollo de nuevas tecnologías, aumentos de productividad laboral y efectos de la desregulación y tratados de comercio. Es decir, durante el siglo XXI la dinámica del empleo asalariado sigue dando golpes importantes contra el sindicalismo. Sin embargo, es importante no olvidar que el mayor deterioro en la participación de los trabajadores en las organizaciones laborales viene de las décadas previas, como en los años ochenta, cuando el movimiento obrero del sector privado perdió un 27 % de sus afiliados. En la década del 2000 volvió a darse una considerable caída, del 19 %, pero desde 2009/2010 el número de miembros de sindicatos tendió a estabilizarse, aunque en valores que rondan la mitad de existentes a comienzos de los años setenta: de 15 000 000 de afiliados a alrededor de 7 500 000 en 2019.^[5] Tanto en el sector público como en el privado, en los últimos diez años, la tasa de afiliación sindical cayó en torno a un 3 %, pero la cantidad total de trabajadores con adhesión gremial se mantuvo estable desde el 2000, aproximadamente en 7 100 000. La gran diferencia entre los sectores se da en la proporción de sindicalizados: 34 % en los públicos versus algo más de 6 % en los privados. Veremos a continuación, cómo este nivel organizativo del movimiento obrero estadounidense se refleja en términos de conflictividad laboral directa en los años posteriores a la depresión, durante los gobiernos de Barack Obama y Donald Trump.

[5] Los datos de afiliación sindical y salarios están procesados en base a la información disponible en la base de datos del sitio <http://www.unionstats.com/>.

6.4 Luchas laborales

Resulta obvio que el declive de la fuerza sindical haya impactado en las respuestas de los trabajadores a la reestructuración capitalista desatada a fines del siglo pasado. Sin embargo, como señalan Nigra y Pozzi, el fracaso de las tácticas y estrategias sindicales que se afirmaron desde la posguerra ante el ataque del gobierno y las patronales, no significaron la parálisis absoluta del movimiento obrero estadounidense: «Si bien, y sorprendentemente, la conflictividad obrera no aumentó demasiado durante la ofensiva capitalista, el carácter mismo de los conflictos se ha ido modificando hacia nuevas modalidades».^[6] Exploremos qué tendencias se han expresado en las estadísticas del BLS, analizando las huelgas ocurridas registradas oficialmente (*work stoppages*) y algunas de sus características.

Lo primero que se verifica es la caída en la frecuencia de las huelgas durante las presidencias de Obama respecto de las de Bush Jr., que de 157 pasan a 107. Si bien el gobierno de Trump no es totalmente comparable, pues abarca un solo período, ocurren 60 en él, con lo que podría afirmarse que hay una leve recuperación tendencial ya que el promedio anual de huelgas en su tramo es de 15, mientras que durante el mandato de Obama apenas superaron las 13. Dentro de los años que observamos, el 2009 fue el de menos huelgas, donde se dieron solo 5 –el número más bajo desde 1947, fecha en que se iniciaron estos registros– y el 2019 fue el de mayor conflictividad, con 25.

Para apreciar con más detalle la dinámica conflictiva, conviene desagregar los datos generales. En los años de Obama, ^[F] de los conflictos se dieron en el sector privado y la mayor cantidad de esas huelgas ocurrieron en 2011 y 2012. Los gremios más combativos fueron el de las enfermeras –mayormente la California Nurses Association– que protagonizó 16 huelgas, seguido por 12 realizadas por el Service Employees International Union (SEIU), el segundo sindicato más grande del país que nuclea desde trabajadores de edificios hasta personal de salud, aunque sus huelgas fueron cortas, focalizadas y solo raramente convocaron más de 3 000/4 000 huelguistas. En cambio, en sectores como el de las comunicaciones, los

[6] *Ibidem*, pág. 109.

paros se hicieron con mucha más fuerza y algunos fueron mucho más prolongados, como por ejemplo las huelgas de 2011 y 2016 de la Communications Workers of America (CWA) en la telefónica Verizon, que sumaron 45 000 y 36 500 trabajadores cada una y significaron 450 000 y 1 200 000 jornadas de trabajo perdidas, representando así las huelgas de mayor intensidad dentro del período demócrata. Los conflictos más largos, de en promedio 4 meses, fueron protagonizados por los obreros de la industria pesada de la United Steelworkers (USW). Los paros en el sector público durante Obama apenas alcanzaron la tercera parte del total y el 80 % se dieron en el ámbito de gobiernos locales, con conflictos de varios días como los de conductores de subterráneos de Filadelfia de la Transport Workers Union (TWU) de 2009 y 2016, e incluso el paro de 5 semanas de los choferes de autobuses escolares de Nueva York en 2013. En verdad, buena parte de las disputas con los gobiernos locales estuvo en manos de maestros de escuelas públicas, entre las que se destacó la huelga de los miembros del Chicago Teachers Union (CTU), que desde 2010 se organizaron contra las políticas educativas de privatización y cierre de escuelas de la mano de una nueva conducción que estimuló el trabajo con las bases y la comunidad, llevando adelante una masiva huelga de más de una semana en 2012, la primera del sindicato desde 1987. A diferencia de los conflictos locales, los paros a nivel gobiernos estatales fueron el sector más débil de la protesta laboral durante los mandatos de Obama, no llegando en promedio a un paro anual. En ese marco, el episodio más importante fue una serie de huelgas encabezadas por el Washington Educators Association en el estado de Washington de abril a junio de 2015, que convocaron a casi 30 000 educadores. Las medidas, que también incluyeron una marcha en Seattle con decenas de miles de docentes, se iniciaron en 8 distritos escolares y escalaron rápidamente hasta involucrar 65 a lo largo de todo el estado. La huelga resultó por entonces inusual en el sentido de que los maestros no presionaron como lo hacían habitualmente a sus respectivos distritos escolares, sino que apuntaron a la legislatura estatal por su falta de voluntad para financiar la educación lo suficiente como para reducir el tamaño de las clases (ratio alumnos/docentes) y aumentar la compensación de los maestros. En

retrospectiva, podría afirmarse que esta huelga fue la que mostró el camino al ciclo de protestas docentes de 2018/2019.

Sin embargo, debe quedar claro que hasta aquí para el análisis de la conflictividad laboral tomamos solo estadísticas, o sea, un modelo de la realidad. Jack Rosenfeld resalta que hay evidencia suficiente para afirmar que los registros del BLS, al contar solo determinado volumen de huelga, deja fuera una buena parte de la dinámica real de la clase trabajadora.^[7] Para darnos una idea de hasta dónde puede llegar el *gap* (brecha) en determinados momentos, puede verse esta comparativa de bastante actualidad:

«Desde enero de 2021 hasta hoy, ha habido 258 huelgas; 39 de esas huelgas, que involucran a aproximadamente 24.000 trabajadores, se han producido solo en octubre, según *Labor Action Tracker*. Por el contrario, la Oficina de Estadísticas Laborales, que solo rastrea los paros laborales que involucran al menos a 1 000 trabajadores, sitúa la cifra de huelgas en 12 desde enero de 2021, según datos hasta septiembre de 2021».^[8]

Si llevamos esta advertencia a los años que venimos analizando, también puede comprobarse que hubo más huelgas que las informadas oficialmente. Recordemos que 2009 fue el piso de lo que va del siglo con 5 huelgas, pero si por ejemplo se consulta el archivo de noticias de *Labor Notes*, sitio especializado en el campo de luchas sindicales norteamericanas, podemos comprobar que se registran solo entre mayo y noviembre de ese año: una huelga de choferes de ómnibus de TWU en Filadelfia de seis días, otra con 300 huelguistas de un día de trabajadores universitarios de Berkeley, diez semanas con 70 huelguistas del sindicato Chicago Teamster en la empresa SK Hand Tools y tres días de huelga de trabajadores hoteleros en Grand Hyatt Union Square en San Francisco. Paralelamente, también quedan fuera de los registros oficiales, huelgas votadas pero levantadas por ser declaradas ilegales, como la de

[7] Jack Rosenfeld, «US Labor Studies in the Twenty-First Century: Understanding Laborism Without Labor», *Annual Review of Sociology*, vol. 45, n.º 1 (2019), disponible en <<https://ssrn.com/abstract=3430211>>.

[8] Luis Feliz Leon y Maximillian Alvarez, «Viewpoint: Beneath Striketober Fanfare, The Lower Frequencies of Class Struggle», *Labor Notes* (21 de octubre de 2021), disponible en <<https://labornotes.org/2021/10/viewpoint-beneath-striketober-fanfare-lower-frequencies-class-struggle>>.

maestros en Los Ángeles y ocupaciones de lugares de trabajo durante meses, sea el caso de la fábrica de galletitas Stella D'oro en New York, como las fábricas de ropa Hart Marx en Illinois y New York, con respectivamente 600 y 450 obreros tomándolas.^[9]

Señalamos antes que durante el gobierno de Trump la protesta obrera en promedio anual aumentó en forma leve, aunque denota más variación. Si 2017 es un año de pocos paros (solo 7), 2018 con sus 20 huelgas muestra un dato interesante: es la mayor frecuencia de conflictos desde 2007 y el número total de trabajadores involucrados es el más alto desde 1986, sumando 485 200. Si se promedia con los 425 500 de 2019, estamos en valores que no se ven desde 1983/1984. Al detenernos en algunas de sus características particulares, se advierte la presencia de algunos cambios interesantes en esta etapa. Siguiendo con los promedios anuales, se verifica una importante caída en el número de huelgas del sector privado, un 30 % respecto de las acaecidas durante el gobierno anterior, cuestión que podría estar relacionada (aunque no únicamente) con la evolución del salario: durante los 8 años de Obama los salarios nominales por hora aumentaron un 17 %, la misma proporción que en los 4 años de Trump. La CWA continuó siendo uno de los sindicatos más combativos, enfrentándose principalmente a la empresa AT&T, contra despidos, la no renovación de contratos y recortes en la cobertura de salud. Largas huelgas fueron las declaradas por UNITE-HERE (Union of Needletrades, Industrial, and Textile Employees-Hotel Employees and Restaurant Employees Union), un sindicato de creación reciente, pero formado por varias organizaciones sindicales con más de un siglo de historia, que nuclea una variada gama de trabajadores, desde empleados de hoteles y casinos, hasta costureras, zapateros y ferroviarios. A lo largo de un mes, entre septiembre y octubre de 2018, miles de porteros, camareros, amas de llaves, cocineros y asistentes paralizaron durante cuatro semanas 26 de los más grandes hoteles de Chicago (Hyatt, Hilton, Marriott y otros de alta categoría) en procura de garantizar un seguro médico durante los despidos temporales del invierno. A su finalización, desde el sindicato se lanzó otra prolongada huelga hasta diciembre, pero esta vez contra la cadena Marriott que afectó

[9] *Labor Notes*. Archivo, disponible en <https://labornotes.org/search/>.

a 25 establecimientos a lo largo de todo el país y fue considerada la huelga hotelera más grande de la historia. Bajo la consigna *One job should be enough* («Un trabajo debería ser suficiente») los trabajadores consiguieron incrementos salariales por hora y diversos beneficios, entre los que se incluyó mayor protección contra el abuso sexual en los lugares de trabajo. Junto a las huelgas de la CWA, fueron las que más trabajadores y jornadas laborales perdidas representaron del sector privado estadounidense durante 2018. El año 2019 fue más conflictivo, con 25 paros, y la nota esta vez la dieron los trabajadores automotrices de la United Auto Workers (UAW). A mediados de septiembre iniciaron una huelga de un mes que afectó a más de 50 plantas de General Motors (GM), tratando de revertir las negociaciones desfavorables producto de la crisis de 2008/2009, que habían establecido, entre otras cuestiones, dos modalidades salariales e inestabilidad laboral. Fue el paro más prolongado de la industria automotriz de los últimos 20 años y la más grande contra GM desde 2007. En aquella ocasión –si bien se convocó a más huelguistas– solo se perdieron 148 000 jornadas laborales, en este conflicto fueron 1 334 000, cantidad que equivale al 23 % de los días de trabajo perdidos durante los cuatro años del gobierno de Trump, y que le costó a GM casi USD 2 000 000 000. Aunque como resultado hubo varios logros de importancia como un aumento de salarios, que muchos trabajadores temporales sean contratados como empleados permanentes y que los obreros no pagaran un porcentaje mayor por su cobertura médica, el sindicato cedió al cierre de tres plantas en Ohio y Michigan y no consiguió la relocalización de parte de la producción desde México. El nivel de movilización alcanzado en la ocasión había elevado el ánimo de lucha de muchos de los huelguistas, que sintieron escasos y difusos los logros alcanzados: «Pensé que esta huelga iba a ser revolucionaria, que haría historia, porque esa fue la sensación que tuve cuando marchábamos. Pensé que Estados Unidos estaba a punto de una revolución y nuestra huelga lo sería».^[10] Ello pudo verse también reflejado en la votación sobre la aceptación del nuevo contrato y

[10] Tom Perkins y Dominic Rushe, «GM strike ends after 40 days with 48,000 staff to return to work», *The Guardian* (25 de octubre de 2019), disponible en <<https://www.theguardian.com/business/2019/oct/25/uaw-united-auto-workers-general-motors-strike-deal>>.

levantamiento de la huelga, mociones que ganaron por un margen no tan grande, del 57 % sobre un 43 por continuar.

Una gran diferencia en relación con el conflicto laboral a lo largo del período Obama, se dio respecto de la composición de la protesta en el sector público, donde si bien la frecuencia se mantuvo en 35 huelgas tanto en los gobiernos demócratas como republicanos, hubo un cambio en sus destinatarios: el promedio anual de paros a gobiernos locales se mantuvo similar, pero se multiplicó por cuatro el de conflictos con los gobiernos estatales. Principalmente protagonizada por maestros y profesores, originó una ola de protestas en el sector educativo entre 2018 y 2019 en 9 estados, la mayoría de gobiernos republicanos y donde se ubican los docentes peores pagos del país, quienes vienen perdiendo poder adquisitivo desde la gran recesión. El puntapié inicial lo dieron a fines de febrero de 2018 los educadores de West Virginia, que no recibían aumento salarial desde 2014 y además de estar presionados por el incremento de la cobertura médica, se veían amenazados con la exigencia de ser controlados obligatoriamente vía una aplicación digital que rastrea las horas de sueño y el ejercicio que realiza una persona. Aquellos que no cumplieran con sus objetivos de acondicionamiento físico tendrían que pagar U\$S 25 adicionales por sus primas de salud. La huelga sumó a 35 000 docentes durante dos semanas afectando 55 condados y, como sucedió con la mayoría de estos conflictos, contó con un importante movimiento de bases, que llegó a rechazar los primeros tratos alcanzados por los líderes sindicales con el gobernador. Cabe destacar que West Virginia es uno de los 27 estados que tiene leyes *right-to-work*, consideradas una de las principales herramientas antisindicales, pues quitan la obligación al trabajador afiliarse a un sindicato y pagar cuotas sindicales, o derechos de representación sindical a los no afiliados. La vitalidad de la huelga, el 5 % de aumento logrado y el apoyo que demostró la comunidad de padres y estudiantes, sirvió de incentivo para que entre abril y mayo se declararan en paro los educadores de Kentucky, Oklahoma, Arizona, Colorado y North Carolina. En total, estos conflictos docentes convocaron a 373 000 huelguistas, es decir, el 75 % de los trabajadores que pararon durante el año récord 2018. Las huelgas, la mayoría de más de una semana de duración, estuvieron acompañadas no solo de piquetes,

sino también de protestas y movilizaciones que se dirigieron hacia las legislaturas estatales, demandando a los representantes que reviertan la reducción de impuestos a ricos y corporaciones, a fin de asegurar presupuestos adecuados para el funcionamiento de las escuelas y aumentos salariales a todos sus trabajadores, incluyendo el personal auxiliar. En el caso de Arizona, se llegó a organizar una histórica marcha al Capitolio estatal en Phoenix con 75 000 asistentes, todos vestidos de rojo, en consonancia con la consigna general de lucha *#RedforEd*. Los docentes desplegaron una rica dinámica democrática y asamblearia, con una activa organización desde la base que, utilizando grupos de Facebook y redes tipo Twitter, establecieron una trama de enlaces en cada escuela, la cual se manejaba de manera paralela al sindicato y sobre todo marcaba el ritmo a las protestas.

En 2019 la conflictividad docente continuó, pero cambiando en algunos aspectos. Si bien la cantidad de trabajadores en paro pasó los 190 000, representaron una menor proporción, un 44 % en relación al total del año. Las huelgas estuvieron concentradas entre fines de febrero y principios de mayo, siendo también más cortas respecto a 2018: salvo una, duraron 1 o 2 días. Sin embargo, no por ello la protesta perdió fuerza si se tiene en cuenta que la huelga simultánea del 1 de mayo en los estados de North Carolina y South Carolina convocó a más de 110 000 educadores y afectó aproximadamente a 1 000 000 de estudiantes. La novedad del año fue que buena parte del protagonismo de la lucha docente se descentralizó de los estados hacia los gobiernos locales. Hubo paros en Denver, Oakland, Kennewick y Sacramento con algunos miles de docentes, aunque estuvieron lejos del volumen y duración de las huelgas en Los Ángeles y Chicago, que juntas significaron más de 500 000 jornadas laborales perdidas. A principios de enero, los docentes públicos de Los Ángeles hicieron 6 días de huelga por salarios, el tamaño de las aulas y el control en la proliferación de escuelas *charter*. Y obtuvieron buenos resultados: un 6 % de aumento, reducción de los alumnos por curso y el establecimiento de escuelas comunitarias, pero no pudieron regular las *charter*.^[11]

[11] Estos centros de enseñanza son financiados con fondos públicos, pero tienen una administración privada, con o sin fines de lucro. Siguen el criterio de descentralización y disponen una competencia permanente en

A mediados de octubre de 2019, luego de diez meses de negociaciones infructuosas, se desató en las escuelas públicas de Chicago una importante huelga de 11 días, la más larga en tres décadas, que involucró tanto a los docentes de la CTU como al personal de apoyo nucleado en la SEIU. En términos salariales, los maestros pedían un contrato de tres años con 15 % de aumento, mientras el gobierno les ofrecía uno de 16 % pero a cinco. No obstante, los trabajadores tenían otras fuertes demandas ligadas a reducir el tamaño de las aulas y la contratación de más personal auxiliar, como bibliotecarios, enfermeras y trabajadores sociales. Esos reclamos tenían no solo que ver con las condiciones laborales, sino con elevar la calidad educativa y defender la escuela pública, donde el 47 % de los alumnos son hispanos, el 37 % afroestadounidenses y el 10 por ciento blancos. Aparte de piquetes mañaneros y concentraciones por la tarde, los huelguistas realizaron marchas que complicaron la circulación por la ciudad. Varios maestros fueron detenidos por la policía cuando ocuparon un edificio del desarrollador inmobiliario Sterling Bay, para denunciar que los incrementos de impuestos se gastaban ahí, pero deberían ir al financiamiento educativo. Como resultado de la huelga, el gobierno local acordó invertir en la reducción del tamaño de la matrícula por aula y contratar al personal de apoyo reclamado, aunque debieron negociar el aumento por cinco años. Como indicador de un posible estado de ánimo de las bases docentes respecto al desarrollo de la disputa, se pueden poner en relación dos datos: si bien a la hora de votar, la aceptación de la propuesta alcanzó el 81 %, según una encuesta el 58 % de los educadores sintió que la huelga no alcanzó los resultados que deseaban e incluso se sintieron «engañados» y «traicionados» por la conducción sindical.^[12]

términos de calidad educativa, tanto con las escuelas del sistema público como entre ellas mismas, pues a mayor captación de alumnos se elevan los fondos recibidos. En términos laborales, los docentes terminan sometidos a formas de contratación flexibles según cada centro, lo que conlleva un importante grado de inestabilidad laboral y a una presión permanentemente por los resultados obtenidos por sus estudiantes en las pruebas de rendimiento.

[12] Matt Masterson, «Board of Education to Vote on New Budget, Strike Make-Up Days», *WTTW* (18 de noviembre de 2019), disponible en <<https://www.wttw.com/story/2019/11/18/chicago-school-board-vote-budget-strike-make-up-days/>>

6.5 Respuestas organizativas

Las estadísticas no solo escamotean un importante conjunto de conflictos laborales, sino también formas de organización de trabajadores no sindicales, que proliferaron lenta, pero sostenidamente desde fines de los años setenta, por ejemplo, los llamados *worker centers* (centro del trabajador). Hoy son considerados parte del llamado *Alt-labor*, es decir, de un movimiento alternativo de trabajadores representado por cualquier «coalición informal de organizaciones que está presionando para promover los derechos de los trabajadores a raíz de la disminución de la afiliación sindical».^[13] Son organizaciones comunitarias, civiles o sin fines de lucro, algunas incluso fomentadas o financiadas por sindicatos. Los *worker centers* nacieron para representar los intereses laborales de los trabajadores no cubiertos por la National Labor Relations Act (NRLA), es decir los peores pagos, como los obreros agrícolas o los empleados domésticos, por aquellos tiempos mayoritariamente afroestadounidenses y asiáticos. Luego, la inmigración latina le agregó más volumen y extensión al problema, involucrando actualmente a trabajadores de restaurantes y *fast foods* (comida rápida), como también de grandes almacenes, supermercados y taxis. Sus formas de acción buscan diferenciarse de los sindicatos y tener más margen de maniobra que ellos –condicionados por la ley NRLA para iniciar huelgas salvajes o acciones secundarias como piquetes– y apelan a medidas de lucha que varios reconocen similares a las desplegadas por el movimiento obrero a principios de siglo XX: las campañas y boicots.^[14] El objetivo es desafiar directamente a los gobiernos, legislaturas o empresas por distintos medios. Una de las campañas que se hizo muy famosa fue la de OUR Wal-Mart (Organization United for Respect at Wal-Mart), que desde 2011 organizó marchas que sitiaban las tiendas Wal-Mart durante los *Black Friday*, llegando en noviembre de 2014 a boicotear más de

//news.wttw.com/2019/11/18/board-education-vote-new-budget-strike-make-days>.

[13] Dylan Walsh, «Alt-labor, explained», *MIT Management Sloan School* (2018), disponible en <<https://mitsloan.mit.edu/ideas-made-to-matter/alt-labor-explained>>.

[14] Ruth Milkman, «US Labour in the New Gilded Age», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 51, n.º 4 (2013).

1 600 locales. También pusieron en marcha otras tácticas, como en 2015, cuando un grupo de ex trabajadoras y trabajadores de Wal-Mart realizaron una huelga de hambre frente a la sede de la campaña presidencial demócrata en New York, haciendo pasar un mal trago a Hillary Clinton, candidata de gran parte del sindicalismo. Finalmente, para 2018, Wal-Mart había llevado el salario mínimo por hora de U\$S 7.25 a 11, aumento de más de un 50 %.

Existen además experiencias novedosas que articulan antiguas formas sindicales con modalidades actuales de trabajo. Son las que buscan organizar trabajadores de la llamada *gig economy* o *capitalismo de plataforma*: procesos laborales que consisten en la realización de una tarea específica, temporal y organizada por una plataforma digital, en la que un trabajador es considerado independiente (o «socio») y accede a través de una aplicación de celular o vía web. Uno de los casos organizativos resonantes en los últimos años es el del Independent Drivers Guild (IGD), un nucleamiento de conductores de autos de alquiler al modo de un antiguo gremio (*guild*), pues no acceden a negociación colectiva por ser catalogados arbitrariamente por las empresas como contratistas independientes. La IDG, que por ejemplo en Nueva York representa más de 80 000 conductores, fue impulsada en 2016 por el histórico sindicato de los obreros mecánicos International Association of Machinists and Aerospace Workers (IAM), para defender los derechos de este tipo de trabajadores y alcanzar beneficios como el seguro médico y jubilación, presionando a los poderes públicos para que regulen la actividad de las empresas tecnológicas. A principios de octubre de 2019 casi 6 000 conductores provocaron un enorme caos de tránsito durante las horas pico en lo que fue la mayor protesta de los trabajadores de la *gig economy* hasta ese momento. Realizaron una lenta y larga marcha (*slow vehicle procession*) que atravesó el puente de Brooklyn y luego se dirigió a la residencia oficial del alcalde de Nueva York, para terminarla rodeando y haciendo un bocinazo en la sede de Uber en Manhattan. El IDG dirigiendo su objetivo hacia el consejo municipal, había logrado la aprobación de una legislación que regulaba la arbitrariedad de las empresas y obtuvieron una tarifa de pago mínima para conductores de Uber y Lyft. Sin embargo, estas empresas al buscar mejorar la rentabilidad, manipulan el acceso a la aplicación por parte de los conductores

y dejan fuera zonas con población de bajos ingresos, lo que hace que la flexibilidad e ingresos prometidos por estas empresas para atraer a los conductores se esfumen. Incluso, como en el caso de Lyft, los conductores llegaron a denunciar que se les estaba dando acceso preferencial a los viajes a los que alquilan los autos a la misma empresa. Este tipo de cuestiones son un desafío para las experiencias organizativas del *alt-labor*, pues al no haber un marco de negociación colectiva garantizada por el estado, deben vigilar permanentemente el cumplimiento de sus avances. Esto se suma a que, en muchos casos, una vez logrados los objetivos, este tipo de iniciativas tiene dificultades para perdurar organizadamente en el tiempo.^[15]

Uno de los procesos que ha provocado más interés en los partidarios del movimiento obrero estadounidense, ha sido una oleada organizativa entre los trabajadores tecnológicos. La batalla por sindicalizar la planta de Bessemer de Amazon en abril de 2021 ocupó titulares de periódicos en todo el mundo. Llegó a ser catalogada como el «momento General Motors» de la empresa, aludiendo a la famosa huelga automotriz de 1935-1936 en Flint, que cambió la historia de las relaciones laborales en Estados Unidos. Aunque el intento encabezado por el RWDSU (Retail, Wholesale and Department Store Union) terminó en una derrota en la votación para aprobar el sindicato, 1 798 trabajadores estuvieron en contra frente a 798 a favor, se debe considerar que son resultados en el marco de una fuerte oposición de la empresa, que incluyó entre otras cuestiones la contratación de consultores antisindicales y una campaña publicitaria interna de mensajes de texto y cartelera que llamaban al rechazo, acompañada reuniones obligatorias con discursos que defenestraban a los organizadores sindicales. Los intentos de agremiación de los trabajadores de Amazon vienen de largo. Ya en el año 2000 un pequeño sindicato llamado WashTech (Washington Alliance of Technology Workers) que se había formado en 1998 a partir de la iniciativa de programadores de la sede de Microsoft en Seattle, quiso organizar a un grupo de empleados de servicios al cliente despedidos y recibió una respuesta brutal: echaron a

[15] Walsh, «Alt-labor, explained», op. cit.

400 trabajadores del lugar y trasladaron las operaciones a India.^[16] Recién a principios de 2014, un pequeño grupo de técnicos del almacén de Amazon en Delaware apoyado por el IAM, pudieron convocar a la primera votación para formar un sindicato en el ámbito de la empresa, pero el intento fracasó. A pesar de ello, los trabajadores no dieron su brazo a torcer, como se ha demostrado en los últimos años. La fallida sindicalización de Bessemer es solo uno de los árboles del bosque. El proceso de trabajo en Amazon –tanto en almacenes, centros de distribución y los diversos tipos de transporte– está organizado articulando, por un lado, el control y vigilancia tecnológica directa e indirecta sobre los trabajadores, y por otro, el uso de algoritmos que dirigen el proceso total utilizando esa información. Los trabajadores quedan así sometidos a una arbitrariedad brutal: «Los *scanners* que los trabajadores utilizan para escanear los paquetes también realizan un seguimiento de su llamado “tiempo de realización de la tarea” y señalan si su tasa de productividad cae (...). Los datos de Amazon muestran que las tasas de lesiones son más altas en las instalaciones con robots que sin ellos».^[17] Una ex trabajadora del almacén de Staten Island en New York, definió su experiencia así: «Pronto aprendí que la única diferencia entre un almacén de Amazon y una maquila del tercer mundo eran los robots. En Amazon, estabas rodeado de bots y los trataban mejor que a los humanos».^[18]

Lo interesante en la respuesta de la clase obrera a esta megacorporación con 1 300 000 trabajadores en el planeta, es la diversidad de caminos simultáneos que se vienen ensayando, algo parecido

[16] Marcelo Raimundo, «Take action! Experiencias sindicales en sectores de alta tecnología», en *VII Jornadas de Sociología de la UBA*, Buenos Aires 2007, disponible en <https://www.linti.unlp.edu.ar/uploads/docs/take_action.pdf>.

[17] Sara Jaffe, «La historia de los sindicatos ayuda a evitar los abusos de las “Big Tech”», *MIT Technology Review* (13 de agosto de 2021), disponible en <<https://www.technologyreview.es/s/13512/la-historia-de-los-sindicatos-ayuda-evitar-los-abusos-de-las-big-tech>>.

[18] Maureen Donnelly, «Amazon warehouses are “cult-like” sweatshops run by robots: ex-employee», *New York Post* (30 de noviembre de 2019), disponible en <<https://nypost.com/2019/11/30/amazon-warehouses-are-cult-like-sweatshops-run-by-robots-ex-employee>>.

a una estrategia tipo *swarming*. Desde el campo sindical, a los intentos ya mencionados RWDSU e IAM, se sumó recientemente el interés de los *Teamster*, quienes en su convención de 2021 prometieron «ir tras Amazon».^[19] También actúan sobre la empresa centros del trabajador, como el Awood Center de Minneapolis, que para lograr derechos laborales sobre prácticas religiosas durante el horario laboral –hay gran cantidad de trabajadores musulmanes– realizaron abandono de trabajo para protestar durante horas frente a las oficinas directivas de los almacenes (*walkouts*). En 2020, estalló la pandemia y las ganancias de Amazon se dispararon por el incremento del comercio virtual. La explotación sobre los trabajadores se incrementó por la flexibilización horaria y los ritmos de trabajo, y las condiciones laborales en gigantescos almacenes donde se congregan miles de trabajadores hicieron que el problema de la salud se tornara eje de disputa, lo que provocó paros espontáneos de cientos de empleados en alrededor de 50 instalaciones. El COVID dio nuevo impulso a intentos de sindicalización más autónomos –no ligados directamente a sindicatos clásicos– que venían tomando forma desde un tiempo antes. Tal es el caso de los Amazonians United Chicagoland (*amazonians* es cómo denomina la empresa a sus trabajadores), una organización que se formó en el almacén DCH1 de Chicago a partir de reclamar colectivamente agua potable durante el verano de 2019, algo fundamental en infraestructuras donde la temperatura se mantiene elevada no solo por la estación del año, sino porque los robots funcionan mejor en ambientes cálidos. Los trabajadores no solo lograron el objetivo –movilizándose para presionar a los gerentes cara a cara– sino que además fueron al año siguiente por el pago del tiempo libre que les correspondía por contrato y la empresa no cumplía. En 2021 se pusieron a la cabeza de la lucha por anular el llamado *megaciclo*, una racionalización horaria que estableció turnos compulsivos para aumentar la velocidad de entregas, desde las 01:20 de la madrugada hasta el mediodía. Estas novedosas experiencias organizativas vienen surgiendo también en otros lugares, a pesar que Amazon ha despedido en distintos puntos del país a decenas

[19] Sharon Zhang, *Teamsters Elect New President Who Vows to Go After Amazon*, 2021, disponible en <<https://truthout.org/articles/teamsters-elect-new-president-who-vows-to-go-after-amazon/>>.

de trabajadores que encararon intentos organizativos. A fines de 2019, los Amazonians United Sacramento lograron la reincorporación de dos despedidos, y en marzo de 2020 una protesta de los Amazonians United New York City consiguió que se cierre por primera vez de forma total el almacén de Queens por un caso de COVID, y obtuvo un tiempo después que se paguen los días de licencia por enfermedad.^[20] Paralelamente a estas iniciativas, surgió otro fuerte movimiento de sindicalización a partir del despido de un trabajador en marzo de 2020 por coordinar una protesta solicitando protocolos sanitarios en el almacén más grande que provee a New York, situado en Staten Island. De esa manera nació el Amazon Labor Union, que se proclama independiente de otras estructuras gremiales, estando muy cerca de conseguir la votación para establecer dicho sindicato en los cuatro almacenes de la zona, que según la empresa suman casi 10 000 trabajadores. En términos de reconocimiento gremial en grandes compañías tecnológicas, quizás el éxito más importante en los últimos tiempos fue el de CWA-CODE, la campaña para organizar trabajadores digitales de Communications Workers of America, que a principios de 2021 logró el primer sindicato en Google –el Alphabet Workers Union– y rápidamente alcanzó los 800 afiliados. Si se consideran todos estos casos, se podría arriesgar entonces, que la marea de la sindicalización de las tecnológicas avanza sin prisa, pero sin pausa.

Teniendo en cuenta estas experiencias, puede resultar algo extraño que las estadísticas oficiales contabilizaron solo 8 huelgas importantes para 2020, que en total convocaron 27 000 trabajadores.^[21] Sin embargo, el rastreo realizado a través de medios de comunicación y redes sociales del sitio de noticias *Payday Report* muestra, una vez más, que una proporción importante de la actividad de la clase obrera norteamericana quedó fuera de ellas: según sus datos se registraron 1 170 conflictos desde el comienzo de la pandemia en marzo de 2020, entre los que se contaron los de

[20] Amazonians United, «How Amazon Workers Are Organizing for the Long Haul», *Labor Notes* (2020), disponible en <<https://labornotes.org/2020/05/how-amazon-workers-are-organizing-long-haul>>.

[21] BLS [US Bureau of Labor Statistics], *The Economics Daily*, 2021, disponible en <<https://www.bls.gov/opub/ted/2021/8-major-work-stoppages-began-during-2020.htm>>.

trabajadores camioneros, recolectores de basura, avícolas, frigoríficos, de comida rápida, de almacenes y otros, contando un buen número de ligados a paros en el marco de la protesta de *Black Lives Matters*.^[22] Durante 2021, la conflictividad laboral fue en ascenso y si bien el BLS contabilizó 16 grandes paros que sumaron 80 700 huelguistas,^[23] la medición alternativa del Labor Action Tracker del ILR School de Cornell University registró más casos: hubo 24 huelgas con más de 1 000 participantes, o sea una cifra 50 % superior que la brindada oficialmente, dentro un total de 265 con más de 100 huelguistas, lo que muestra aproximadamente 140 000 trabajadores parando a lo largo de todo el país.^[24] El incremento de la lucha sindical durante este año, que llamó la atención de la opinión pública, se ha tratado de explicar por diferentes motivos:

- 1) la expectativa de los trabajadores por mejorar sus condiciones luego de la pandemia, en un contexto de recuperación económica;
- 2) el desarrollo de un fenómeno que está afectando el mercado laboral desde principios de año denominado *Great Resignation* (Gran Renuncia) o tendencia al abandono laboral y la escasez de mano de obra;
- 3) el aprovechamiento de las oportunidades políticas en base a las señales pro sindicales –hasta el momento simbólicas– que ha enviado el presidente Joe Biden en los primeros tiempos de su mandato.

Hubo momentos de mucha intensidad: la actividad huelguística solo en octubre de 2021 fue tal –60 paros con más de 32 000 participantes, entre ellas la larga y dura huelga de la UAW en las fábricas de maquinaria agrícola John Deere– que generó mucha esperanza

[22] Clarissa Leon y Mike Elk, «The Bureau of Labor Statistics Counted Only Eight Strikes in 2020, Payday Report Counted 1.200», *Institute for New Economic Thinking* (2021), disponible en <<https://www.ineteconomics.org/perspectives/blog/the-bureau-of-labor-statistics-counted-only-eight-strikes-in-2020-payday-report-counted-1-200>>.

[23] BLS [US Bureau of Labor Statistics], *News Release*, 2022, disponible en <<https://www.bls.gov/news.release/pdf/wkstp.pdf>>.

[24] Johnnie Kallas *et al.*, «Labor Action Tracker Annual Report 2021», *ILR Worker Institute* (2022), disponible en <<https://www.ilr.cornell.edu/worker-institute/blog/reports-and-publications/labor-action-tracker-annual-report-2021>>.

en el activismo sindical, a tal punto que se habló del desarrollo de una ola de huelgas como hace tiempo no había, a la que se bautizó *Striketober*.

Pozzi y Nigra, hablando del movimiento estadounidense de fines del siglo XX y principios del XXI, señalaron que: «La realidad es que el sindicalismo, y sus formas de lucha y de negociación, tal como existió durante la posguerra, habían fracasado en detener el deterioro en las conquistas y el nivel de vida de los trabajadores norteamericanos».^[25] A partir del recorrido que hemos realizado, más que afirmaciones rotundas, mejor podemos plantear una pregunta: ¿será la tercera década del siglo XXI la etapa del nacimiento de un «nuevo sindicalismo» en los Estados Unidos? Al parecer, las cartas están echadas.

Referencias

- AMAZONIANS UNITED, «How Amazon Workers Are Organizing for the Long Haul», *Labor Notes* (2020), disponible en <<https://labornotes.org/2020/05/how-amazon-workers-are-organizing-long-haul>>, referencia citada en página 163.
- BLS [US Bureau of Labor Statistics], *News Release*, 2022, disponible en <<https://www.bls.gov/news.release/pdf/wkstp.pdf>>, referencia citada en página 164.
- *The Economics Daily*, 2021, disponible en <<https://www.bls.gov/opub/ted/2021/8-major-work-stoppages-began-during-2020.htm>>, referencia citada en página 163.
- DONNELLY, MAUREEN, «Amazon warehouses are “cult-like” sweatshops run by robots: ex-employee», *New York Post* (30 de noviembre de 2019), disponible en <<https://nypost.com/2019/11/30/amazon-warehouses-are-cult-like-sweatshops-run-by-robots-ex-employee>>, referencia citada en página 161.
- JAFFE, SARA, «La historia de los sindicatos ayuda a evitar los abusos de las “Big Tech”», *MIT Technology Review* (13 de agosto de 2021), disponible en <<https://www.technologyreview.es/s/13512/la-historia-de-los-sindicatos-ayuda-evitar-los-abusos-de-las-big-tech>>, referencia citada en página 161.
- KALLAS, JOHNNIE; LEONARDO GRAGEDA y ELI FRIEDMAN, «Labor Action Tracker Annual Report 2021», *ILR Worker Institute* (2022), disponible en <<https://www.ilr.cornell.edu/worker-institute/blog/reports-and-publications/labor-action-tracker-annual-report-2021>>, referencia citada en página 164.

[25] Nigra y Pozzi, *La decadencia de los Estados Unidos: de la crisis de 1979 a la megacrisis de 2009*, op. cit., pág. 109.

- LEON, CLARISSA Y MIKE ELK, «The Bureau of Labor Statistics Counted Only Eight Strikes in 2020, Payday Report Counted 1.200», *Institute for New Economic Thinking* (2021), disponible en <<https://www.ineteconomics.org/perspectives/blog/the-bureau-of-labor-statistics-counted-only-eight-strikes-in-2020-payday-report-counted-1-200>>, referencia citada en página 164.
- LEON, LUIS FELIZ Y MAXIMILLIAN ALVAREZ, «Viewpoint: Beneath Striketober Fanfare, The Lower Frequencies of Class Struggle», *Labor Notes* (21 de octubre de 2021), disponible en <<https://labornotes.org/2021/10/viewpoint-beneath-striketober-fanfare-lower-frequencies-class-struggle>>, referencia citada en página 152.
- LUO, TIAN; AMAR MANN Y RICHARD HOLDEN, «What happened to temps? Changes since the Great Recession», *Monthly Labor Review* (2021), disponible en <<https://www.bls.gov/opub/mlr/2021/article/temp-help.htm>>, referencia citada en página 144.
- MASTERSON, MATT, «Board of Education to Vote on New Budget, Strike Make-Up Days», *WTTW* (18 de noviembre de 2019), disponible en <<https://news.wttw.com/2019/11/18/board-education-vote-new-budget-strike-make-days>>, referencia citada en página 157.
- MILKMAN, RUTH, «US Labour in the New Gilded Age», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 51, n.º 4 (2013), referencia citada en página 158.
- NIGRA, FABIO Y PABLO POZZI (comps.), *La decadencia de los Estados Unidos: de la crisis de 1979 a la megacrisis de 2009*, Buenos Aires: Editorial Maipue, 2009, referencia citada en páginas 146, 150, 165.
- PERKINS, TOM Y DOMINIC RUSHE, «GM strike ends after 40 days with 48,000 staff to return to work», *The Guardian* (25 de octubre de 2019), disponible en <<https://www.theguardian.com/business/2019/oct/25/uaw-united-auto-workers-general-motors-strike-deal>>, referencia citada en página 154.
- RAIMUNDO, MARCELO, «Take action! Experiencias sindicales en sectores de alta tecnología», en *VII Jornadas de Sociología de la UBA*, Buenos Aires 2007, disponible en <https://www.linti.unlp.edu.ar/uploads/docs/take_action.pdf>, referencia citada en página 161.
- ROSENFELD, JACK, «US Labor Studies in the Twenty-First Century: Understanding Laborism Without Labor», *Annual Review of Sociology*, vol. 45, n.º 1 (2019), disponible en <<https://ssrn.com/abstract=3430211>>, referencia citada en página 152.
- WALSH, DYLAN, «Alt-labor, explained», *MIT Management Sloan School* (2018), disponible en <<https://mitsloan.mit.edu/ideas-made-to-matter/alt-labor-explained>>, referencia citada en páginas 158, 160.
- ZHANG, SHARON, *Teamsters Elect New President Who Vows to Go After Amazon*, 2021, disponible en <<https://truthout.org/articles/teamsters-elect-new-president-who-vows-to-go-after-amazon/>>, referencia citada en página 162.