



La lucha de clases en Estados Unidos

Por: [Christian Marazzi](#)

Globalización, 28 de octubre 2023

[El Salto](#) 26 octubre, 2023

Región: [EEUU](#)

Tema: [Política](#)

Es interesante observar la táctica de lucha adoptada por los trabajadores en las huelgas llevadas a cabo en Ford, General Motor y Stellantis: demandan un aumento salarial del 40% en los próximos cuatro años y el paso a una semana laboral de cuatro días.

En esta nueva entrega de Diario de la crisis, proyecto lanzado conjuntamente por [Effimera](#), [Machina-DeriveApprodi](#) y [El Salto](#), Christian Marazzi analiza la ola de huelgas que sacude Estados Unidos durante las últimas semanas. En opinión de Marazzi se trata de conflictos que constituyen la suma de factores contingentes y de factores a largo plazo: la pandemia de la Covid-19 y el contexto económico pospandémico, la aparición de los «trabajadores esenciales» y el fenómeno del abandono del puesto de trabajo a gran escala por parte de los trabajadores y trabajadoras estadounidenses han fortalecido el poder de negociación de los trabajadores y, por lo tanto, sus posibilidades de conflicto. Las razones a largo plazo residen en la creciente desigualdad impuesta durante los últimos cuarenta años. Estas luchas, que ponen en práctica nuevas tácticas (por ejemplo, la «stand up strike»), muestran la crisis existencial del trabajo. El rechazo del modelo laboral neoliberal y la urgencia de salvar el medioambiente están imprimiendo profundos cambios en la sociedad, que están revolucionando la escala de valores del sistema.

*

«La semana pasada (4 de octubre) los 75.000 trabajadores sanitarios de Kaiser Permanente, el mayor consorcio privado de entidades con ánimo y sin ánimo de lucro del sector, se declararon en huelga durante tres días. Fue la mayor huelga sanitaria de la historia de Estados Unidos. Es la última de una impresionante serie de huelgas que está sacudiendo el mundo laboral estadounidense. Si bien el centro de la escena lo había ocupado la huelga de la industria cinematográfica, en la sombra habían parado otros cientos de miles de trabajadores y trabajadoras empleados en los ámbitos más diversos de la economía entre los que se cuentan, dicho de modo indicativo, los camareros y las camareras de Starbucks, el personal de hotel de California, los auxiliares de vuelo o los estibadores de la Costa Oeste, por citar sólo algunos ejemplos. La otra noticia es que los trabajadores ganan. El caso de los 340.000 mensajeros de UPS es ejemplar. Sólo tuvieron que amenazar con una huelga que habría costado a la empresa 7 millardos de dólares y sus reivindicaciones fueron aceptadas» (1). Y desde el mediodía del 14 de septiembre, los trabajadores de las tres mayores corporaciones de la industria automovilística estadounidense, Ford, General Motors y Stellantis, están en huelga (2).

La ola de huelgas acaecidas en Estados Unidos es la suma de factores contingentes y de factores a largo plazo (3). La covid-19, la aparición de los «trabajadores esenciales» (4), la reactivación económica pospandémica caracterizada por políticas públicas multimillonarias, el pleno empleo y el fenómeno de los despidos voluntarios a gran escala son factores contingentes, que han fortalecido el poder de negociación de los trabajadores. Además, no

hay que olvidar las prestaciones sociales puestas en marcha durante la pandemia por Trump y Biden, porque gracias a ellas muchos working poors obtuvieron temporalmente ingresos superiores a sus salarios.

Hoy en día, la legislación laboral es tan débil que para la mayoría de las empresas la actividad antisindical (union-busting) es un mero coste del normal funcionamiento de las mismas

Las razones a largo plazo residen en la creciente desigualdad verificada durante los últimos cuarenta años. Entre 1979 y 2022 los ingresos del 1 por 100 más rico de la población estadounidense aumentaron el 145 por 100, mientras que los del 90 por 100 restante solo crecieron el 16 por 100. La combinación de factores coyunturales y estructurales explica la explosión de conflictos laborales, que está fortaleciendo a los sindicatos estadounidenses (5). Hay quienes obviamente están preocupados por ello, pero el economista Robert Reich les tranquiliza, explicándoles que fueron las huelgas de las décadas de 1930 y 1940 las que dieron origen a la hasta entonces casi inexistente clase media estadounidense. La lucha de la clase obrera dentro y contra el capital a principios del siglo XX generó enormes avances para el conjunto de la sociedad, que se materializó en los «gloriosos treinta años» del periodo posterior a la Segunda Guerra Mundial. En las últimas tres décadas de neoliberalismo, sin embargo, la clase media, y no sólo en Estados Unidos, se ha ido marchitando y desapareciendo paulatinamente.

¿Podría marcar esta ola de huelgas, que en 2022 experimentó un aumento significativo tanto en número de conflictos como en participantes en las mismas, el comienzo de una nueva era histórica? (6). No es tan evidente. En opinión de Heidi Shierholz, presidenta del Economic Policy Institute, además del retorno del protagonismo de la clase trabajadora, son necesarios otros factores (7). En Estados Unidos, con Franklin D. Roosevelt como presidente, se promulgó en 1935 la Wagner Act, una ley que promovía la negociación colectiva y la libertad de asociación sindical e introducía fuertes protecciones contra la discriminación racial, al tiempo que fomentaba un importante paquete de inversiones públicas. Hoy, con la Inflation Reduction Act (2022), promovida por el gobierno de Biden y destinada a definir la nueva política industrial «verde» estadounidense, se vuelve a las políticas keynesianas de intervención pública experimentadas durante la Gran Depresión. Sin embargo, de acuerdo con Heidi Shierholz, el elemento ausente en comparación con la década de 1930 es el contexto del derecho laboral estadounidense, que se ha visto gravemente debilitado durante los últimos años de la era neoliberal. Hoy en día, la legislación laboral es tan débil que para la mayoría de las empresas la actividad antisindical (union-busting) es un mero coste, no muy elevado por lo demás, del normal funcionamiento de las mismas. Los obstáculos que tienen que superar los trabajadores para sindicarse y conseguir un primer convenio colectivo son colosales. En la versión final de la Inflation Reduction Act, que inicialmente debía ser vigorosamente prosindical en su discusión en la Cámara de Representantes, el apoyo a los trabajadores «sindicalizados» se convirtió en el apoyo a los trabajadores «estadounidenses». Y ello no sólo a instancias del senador demócrata por Virginia Occidental Joe Manchin, representante de la derecha del Partido Demócrata, sino también por la presión de las multinacionales extranjeras que quieren utilizar el sur de Estados Unidos, donde pretenden crear un enorme número de nuevos puestos de trabajo destinados a la producción de coches eléctricos, como su China particular (gracias a las normas laborales y medioambientales mucho más laxas vigentes en estos estados) (8). En resumen, es necesario un impulso legislativo que garantice la continuidad de las movilizaciones obreras en curso.

Desgraciadamente no hay señales de ello provenientes del Partido Demócrata o del Partido Republicano. Ello explica el espectáculo del presidente Biden, que se presentó en Michigan el 26 de septiembre para participar en un piquete con los trabajadores de United Auto Workers (el primer presidente estadounidense en hacerlo en la memoria de los historiadores) contra el expresidente populista Trump, quien al día siguiente, invitado por la dirección de una fábrica de piezas de automóviles no sindicada (Drake Enterprises en Clinton Township), dijo a los trabajadores que Biden «sólo quiere quitaros vuestros puestos de trabajo y dárselos a China. Lo único útil que debería hacer es derogar la normativa que favorece la producción de coches eléctricos». En realidad, Biden apoya, por un lado, las reivindicaciones sindicales de la UAW, pero, por otro, ha sido el impulsor de la Inflation Reduction Act, es decir, de la transición a la producción de coches eléctricos, que en opinión de algunos analistas podría suponer la pérdida de algo así como el 40 por 100 de los puestos de trabajo existentes en el sector del automóvil y además, como se ha dicho, sin la garantía legislativa de que la creación de nuevos empleos vaya estar bajo protección sindical.

El problema de la transición ecológica en la industria del automóvil también se plantea en cuanto a la competencia china, dada la tecnología muy avanzada exigida en este sector. Si se reducen al mínimo los estándares laborales y ambientales de producción, se pone a los trabajadores estadounidenses o europeos en competencia con los productores chinos, fomentando en última instancia el populismo de uno u otro tipo. Algunos economistas sugieren que es mejor pensar en términos de normas de calidad para contrarrestar la producción de coches eléctricos que sea muy perjudicial para el medioambiente y los derechos de los trabajadores, introduciendo aranceles a la importación orientados por estas nuevas normas (9). También en este caso se pone de relieve la necesidad de vincular los procesos de sindicalización al proceso legislativo para proteger a la fuerza de trabajo y al medioambiente. De lo contrario, es probable que esta ola de huelgas registrada durante los últimos meses en Estados Unidos dure lo que dura el verano.

La lucha de clases actualmente en curso en Estados Unidos revela el hundimiento del modelo posfordista de organización del trabajo consumado en los últimos treinta años

«El envite radica totalmente en este asunto y su desenlace podría decidir quién es el próximo inquilino de la Casa Blanca, porque en 2020 Biden obtuvo el 56 por 100 del voto de los afiliados a las diversas organizaciones sindicales frente al 42 por 100 obtenido por Trump. Es absolutamente necesario que Biden conserve esos márgenes para ser reelegido, pero mientras la AFL-CIO ya le ha concedido su apoyo, la UAW todavía no lo ha hecho» (10).

En resumen, para no acabar como el asno de Buridán, por decirlo con palabras de Guido Moltedo, Biden ha tenido que dar la cara, si bien confiaba en resolver la crisis mediante una negociación entre bastidores dirigida por su secretario de Trabajo, Gene Sperling, como ya había hecho con los ferroviarios y los estibadores. El líder de la UAW, Shawn Fain, sin embargo, dijo que no: Hic Rodhus, hic salta, muéstranos lo que afirmas, aquí y ahora.

En cualquier caso, las huelgas llevadas a cabo en Ford, General Motor y Stellantis adquieren un significado especial. Las reivindicaciones sindicales demandan un aumento salarial del 40 por 100 en los próximos cuatro años y el paso a una semana laboral corta de cuatro días de duración. En 1926 fue Ford quien introdujo la semana de cinco días, un modelo que más tarde se extendió a todo el mundo occidental. Si los trabajadores estadounidenses del sector de la automoción ganaran en este frente, su ejemplo podría dar un fuerte impulso a la reivindicación de la semana reducida a escala internacional.

¿Hay alguna posibilidad de éxito? Ya lo veremos. De momento es interesante observar la táctica de lucha adoptada por los trabajadores. Se trata de una huelga unilateral, denominada «stand up strike», practicada por primera vez en los establecimientos de GM en Flint, Michigan, en 1936. Algunos sectores van a la huelga mientras otros siguen trabajando, aunque con grandes dificultades (como sucede con los cierres patronales repentinos). Es una táctica muy eficaz, porque socava el modelo de producción dominante en un sector como el del automóvil, que se halla muy interconectado y opera de acuerdo con el principio del just in time, y hace imposible planificar la producción al no existir certidumbre alguna de si se efectuará la entrega de los suministros necesarios a corto plazo. También permite que el fondo de huelga de la UAW, que asciende a 825 millones de dólares y cubre parcialmente los salarios de los trabajadores en huelga, dure más: 500 dólares para 13.000 trabajadores en huelga a lo largo de una semana en lugar de esos mismos recursos repartidos entre los 146.000 miembros de la UAW empleados en las plantas de Detroit (11).

La pandemia ha marcado un punto de inflexión, cuyos efectos empiezan a constatarse ahora (12). La lucha de clases actualmente en curso en Estados Unidos revela el hundimiento del modelo posfordista de organización del trabajo consumado en los últimos treinta años, que ahora ha de enfrentarse a la crisis existencial del trabajo. La fábula de dedicarse totalmente al trabajo para tener un futuro brillante ya no se la cree nadie. Si a esto añadimos la desastrosa crisis climática, el futuro se presenta cuanto menos opaco. El rechazo del modelo de trabajo y la urgencia de salvar el medioambiente están provocando profundos cambios en la sociedad, revolucionando la escala de valores del sistema (13).

Christian Marazzi

Notas al pie:

Christian Marazzi, economista y politólogo, se ha licenciado en Scienze Politiche en la Università di Padova y se ha doctorado en Ciencias Económicas en la City University de Londres. Sus campos privilegiados de investigación han sido la teoría monetaria, la evolución de los mercados financieros y las transformaciones del mundo del trabajo, además de algunas incursiones en la filosofía del lenguaje, ámbitos en los que ha efectuado innumerables trabajos de análisis. Entre 1985 y 2007 ha trabajado como economista-investigador en el Dipartimento delle Opere Sociali de la Scuola Universitaria Professionale della Svizzera italiana, donde todavía enseña y realiza trabajos de investigación social. Ha enseñado en diversas universidades entre las que se cuentan la Università di Scienze politiche di Padova, la State University of New York, la Universidad de Lausana y la Universidad de Ginebra. Durante los últimos diez años imparte clases en el master sobre Economía del Arte de la Nuova Accademia di Belle Arti de Milán. Entre sus principales publicaciones se cuentan *El giro lingüístico de la economía y sus efectos sobre la política* (1994, 2003); *E il denaro va* (1998); *Capitale & Linguaggio* (2002); *Finanza bruciata* (2009); *Il comunismo del capitale* (2010); *Diario della crisi infinita* (2015); *Che cos'è il plusvalore* (2019).

1. Francesco Bonsaver, «Lotta di classe americana (conversazione con Christiana Marazzi)», areaonline.ch, 13 de octubre de 2023.

2. Bruno Cartosio, «Lo sciopero antico delle tute blu. In forme nuove», *il manifesto*, 17 de septiembre de 2023; Guido Moltedo, «Il vecchio Joe e la sfida delle tute blu», *il manifesto*, 19 de septiembre de 2023.

3. Paolo Mastrolilli, «Il ritorno degli scioperi negli Usa può segnare il duello Biden-Trump», la Repubblica A&F, 25 de septiembre de 2023.

4. Dustin Guastella, director de operaciones y representante sindical de Teamster Local 623 en Filadelfia, afirma lo siguiente: «Cuando comenzó el confinamiento, las empresas y el gobierno crearon una nueva categoría de empleado, “el trabajador o trabajadora esencial”. Se trataba de trabajadores considerados tan vitales para el funcionamiento de la economía que no se les podía despedir ni permitir que trabajaran desde casa. Se trataba de enfermeras, médicos y asistentes médicos, pero también de trabajadores sanitarios, trabajadores de UPS, obreros de determinadas fábricas, trabajadores agrícolas, trabajadores de la industria alimentaria, etcétera. El impacto psicológico de ser etiquetado como «esencial» resonó en la mente de la ciudadanía. Los medios de comunicación y muchas empresas montaron un gran espectáculo para demostrar que estos trabajadores eran «héroes», incluidas manifestaciones en directo en las que la gente aplaudía literalmente a los trabajadores desde sus casas. Pero cuando se levantaron los confinamientos, estos «trabajadores esenciales» no recibieron ninguna recompensa comparable al riesgo que habían corrido. En UPS, por ejemplo, los directivos de la empresa no ofrecieron ni primas especiales, ni indemnizaciones por riesgo, ni aumentos salariales en agradecimiento por todo el “trabajo esencial” efectuado. En su lugar, las empresas volvieron inmediatamente al statu quo anterior. Fue una bofetada en la cara», entrevista de Salvatore Cannavò, il Fatto Quotidiano, 27 de septiembre de 2023.

5. Benjamin Wallace-Wells, «State of the Union», The New Yorker, 9 de octubre de 2023.

6. La School of Industrial and Labor Relations de la Universidad de Cornell (Ithaca, Nueva York) inició en 2021 una encuesta independiente sobre la totalidad de las huelgas efectuadas en Estados Unidos al considerar insuficientes los datos del Bureau of Labor Statistics. Este último, de hecho, sólo recoge las cifras relativas a las grandes huelgas (al menos mil participantes, al menos ocho horas de duración), basándose en una decisión que se remonta a la época de Ronald Reagan, hace ya cuarenta años. De este modo se elimina una enorme cantidad de información: basta decir que el 60 por 100 de los asalariados del sector privado estadounidense trabajan en empresas con menos de mil empleados. Además, la estructura de los asalariados estadounidenses ha cambiado profundamente y, por consiguiente, su conocimiento resulta cada vez más difícil si estos se encuadran en las rígidas categorías tradicionales (agricultura, industria, servicios, función pública). Véase Piermaria Davoli, «Ripresa degli scioperi in Usa», lotta comunista, septiembre de 2023. Véase también Carmelo Caravella, «Negli Usa i lavoratori esistono e scioperano», Centro para la Reforma del Estado, 6 de octubre de 2023.

7. Véase «In the US, workers’ rights are moving to centre stage», Financial Times, 30 de septiembre/1 de octubre de 2023.

8. Rana Foroohar, «US autoworker strike could not be more critical», Financial Times», 18 de septiembre 2023.

9. «Una mejor idea sería que Estados Unidos y la Unión Europea se pusieran de acuerdo y estipulasen un conjunto de estándares laborales y medioambientales sobre cómo han de producirse los coches eléctricos, lo cual contribuiría a evitar la carrera tanto con China como entre ambos en pro de la imposición de estándares cada vez más bajos. Esos estándares deberían contemplar la carga total de producción de CO2 y en este sentido a mi me gustaría saber, por ejemplo, qué cantidades de electricidad generada con carbón o de trabajo

forzado son utilizadas para producir la totalidad de los insumos con energía limpia, provengan ellos de China o de otra parte», *ibid.*

10. Paolo Mastrolilli, «Biden tra gli operai dell'auto in sciopero: "Le aziende vanno bene, alzino i salari"», *la Repubblica*, 27 de septiembre de 2023. 11 Claire Bushey y Taylor Nicole Rogers, «UAW strike tactics play on supply chain fears», *Financial Times*, 21 de septiembre de 2023. Véase también Peter Campbell y Claire Bushey, «Dealers fear running out of cars as US strikes continue», *Financial Times*, 28 septiembre de 2023.

12. «La Covid-19, el gran proceso de abandono del puesto de trabajo detectado a partir de 2021 (great resignation) y el cumplimiento estricto y frío de las tareas laborales (quite quitting) han puesto de relieve cómo está cambiando el planteamiento en torno al trabajo: menos horas dedicadas al trabajo duro, más a la vida. Como telón de fondo se perfila también la invasión de los robots y de la inteligencia artificial, que hará a los humanos cada vez menos indispensables. Así que el futuro pasa por acortar las semanas y hacer trabajar a todo el mundo sin renunciar al salario, porque los sustitutos mecánicos no cobran. El grupo 4 Day Week realizó un experimento en el que participaron tres mil empleados de sesenta y una empresas. Tras el mismo cincuenta y seis empresas decidieron seguir con la semana de cuatro días y la mayoría de los trabajadores juró que no volverían atrás por nada del mundo. Preparémonos», véase Paolo Mastroilli, «La settimana corta è più vicina, l'idea è lavorare tutti, ma meno», *la Repubblica A&F*, 2 octubre de 2023.

13. Este es el significado profundo del libro de Francesca Coin, *Le grandi dimissioni. Il nuovo rifiuto del lavoro e il tempo di riprenderci la vita*, Turín, Einaudi, 2023. Véase también la hermosa reseña de Cristina Morini, «Quel sistema tossico che inva il lavoro consumandoci la vita», *il manifesto*, 17 de septiembre de 2023.

La fuente original de este artículo es [El Salto](#)

Derechos de autor © [Christian Marazzi](#), [El Salto](#), 2023

[Comentario sobre artículos de Globalización en nuestra página de Facebook](#)
[Conviértase en miembro de Globalización](#)

Artículos de: [Christian Marazzi](#)

Disclaimer: The contents of this article are of sole responsibility of the author(s). The Centre for Research on Globalization will not be responsible for any inaccurate or incorrect statement in this article. The Center of Research on Globalization grants permission to cross-post original Global Research articles on community internet sites as long as the text & title are not modified. The source and the author's copyright must be displayed. For publication of Global Research articles in print or other forms including commercial internet sites, contact: publications@globalresearch.ca

www.globalresearch.ca contains copyrighted material the use of which has not always been specifically authorized by the copyright owner. We are making such material available to our readers under the provisions of "fair use" in an effort to advance a better understanding of political, economic and social issues. The material on this site is distributed without profit to those who have expressed a prior interest in receiving it for research and educational purposes. If you wish to use copyrighted material for purposes other than "fair use" you must request permission from the copyright owner.

For media inquiries: publications@globalresearch.ca