



Vivek
Chibber

El ABC del
capitalismo

El capitalismo y la lucha de clases

C. El capitalismo y la lucha de clases

Vivek Chibber

Desde sus orígenes en el siglo XIX, la izquierda moderna ha estado vinculada a dos cuestiones: una postura moral y una estrategia política. La postura moral es que hay algo fundamentalmente injusto en el capitalismo. Es un sistema económico que sumerge a la gran mayoría de la gente en una inseguridad material permanente; la única manera de mitigar esta inseguridad es ofrecerse a ser explotado por el capital; tal oferta supone además el acuerdo en que mientras uno le trabaje a sus patrones, renunciarán a su autonomía y harán lo que se le diga; y esto, a su vez, le da a los dueños de propiedad poder sobre la clase obrera mayoritaria, tanto en el lugar de trabajo y como en la sociedad en general. No se puede contar con el estado como un contrapeso al poder del capital, puesto que el poder económico de los capitalistas también les da enorme influencia sobre el gobierno. Por lo tanto el poder económico y político se concentra en manos de capitalistas, quienes utilizan ese poder para mantener su explotación de los trabajadores. Si agregamos todo lo anterior, significa que el capitalismo sistemáticamente priva a las personas de los ingredientes básicos para una vida digna: seguridad material, autonomía personal, los recursos para la autodeterminación, respeto mutuo, etc. Lo que es sólo otra manera de decir que es fundamentalmente injusto.

¿Cómo, entonces, podríamos producir una sociedad más humana? Una estrategia muy común es apelar a los mejores instintos de los poderosos. Esto generalmente significa instar las donaciones caritativas, el trabajo voluntario y, más recientemente, la promoción de Programas de Responsabilidad Social Empresarial. Pero la respuesta de la izquierda siempre ha sido negar la viabilidad de esta estrategia porque, en su esencia, suplicarles a los capitalistas a comportarse mejor pasa por alto la presión estructural que los insta a abusar de su poder. Por mucho que se les exhorte a portarse bien, la presión de la competencia del mercado hace imposible que respeten el bienestar de sus empleados y al mismo tiempo protejan su balance final mínimamente aceptable. Lo que sucederá en realidad es que, en lugar de alinear sus acciones con su moral, los capitalistas modifican su moral para justificar sus acciones. Por lo tanto, si los trabajadores han de tener una vida mejor – más seguridad, más libertad, mejores condiciones de trabajo – muy probablemente tendrán que lograrlo superando la resistencia de sus empleadores.

El primer componente entonces de la receta de la izquierda para una sociedad más humana es la convicción de que tendrá que realizarse por medio de la lucha política, no de llamados a la decencia. Esto naturalmente nos lleva a preguntarnos, ¿qué tipo de lucha política? ¿Cuál es la estrategia política que podría permitir que los pobres y los explotados adquieran las necesidades básicas para una vida digna? La respuesta convencional ha sido centrarse en la organización y la movilización de la clase obrera, lo que clásicamente se denomina lucha de clases. Es por ello que, durante más de un siglo, la izquierda se ubicó físicamente en la vida cotidiana y en los lugares de empleo de los

trabajadores. El enfoque en la clase obrera como el eje central para el cambio social es sin duda el elemento que define a la izquierda radical como corriente política y lo ha sido por más de 150 años.

En este folleto examinamos la lógica que subyace a esta estrategia. Como veremos, es fundamentalmente una opción estratégica, no un imperativo moral o ideológico. No quiere esto decir que las motivaciones morales no importan o que la ideología no es relevante. Ambas importan muchísimo. Pero no pueden por su cuenta justificar una política de clase. La razón por la que las luchas obreras son centrales es que constituyen la condición *habilitadora* de todo lo demás. Crean poder y la influencia política que nos permite actuar de acuerdo a nuestra moral y nuestras creencias ideológicas, mientras que la moral y los valores sin tal poder se quedan en fantasías. A continuación, elaboramos la defensa clásica de una estrategia política basada el poder de clase. Veremos cómo funciona, y también por qué, a pesar de que merece estar en el centro de la política progresista, cuesta tanto organizar y sostenerla.

¿Por qué la clase obrera?

¿Por qué elaborar una estrategia política en torno al movimiento obrero? Hay tres razones básicas. Primero, y esto a menudo se pierde en el debate intelectual, resulta que la clase obrera es la mayoría de la sociedad. En los Estados Unidos, la clase obrera representa aproximadamente dos tercios de la población.⁰¹

01. Las estimaciones varían, por supuesto, pero la mayoría de los estudios confiables ubican a los trabajadores entre el 60% y 75% de la población. Un buen estudio no técnico es Michael Zweig, *The Working Class Majority*, Segunda edición, (Cornell University Press, 2012), capítulo 1, esp. pp. 29–31.

Cualquier movimiento político que pretende luchar por la justicia social va a tener que representar más que pequeños y estrechos intereses en la población. Tiene que luchar por cosas que la mayoría de la gente quiere y necesita, no sólo unos cuantos selectos, sin importar lo duro de las condiciones que sufre ese pequeño grupo. Uno de los atributos más atractivos de la izquierda siempre ha sido que puede afirmar estar luchando por las necesidades de la gran mayoría. En segundo lugar, estas masas de gente trabajadora tienen buenas razones para desear el cambio. Y en tercer lugar, tienen una capacidad única para lograr un cambio progresista.

Interés por el cambio social

El interés por luchar por la política progresista proviene del hecho de que a los trabajadores se les niega sistemáticamente muchas de las cosas básicas que requiere una vida digna. Las razones fueron descritas en detalle en el folleto No. 1, pero vale la pena volver a reiterarlas brevemente.

A. La Inseguridad

Ser parte de la clase obrera significa la falta de acceso directo a los medios de producción. La única manera de garantizar el sustento es conseguir empleo y trabajarle a otra persona. Las posibilidades de conseguir empleo y luego mantenerlo, dependen sólo parcialmente de la trabajadora. Son controladas principalmente por el empleador, lo que deja el destino de los trabajadores en manos de otra persona. Esto en sí mismo no tiene por qué ser problemático. Una condición de dependencia sobre otra persona no es perjudicial si la parte dominante tiene los mismos intereses que la parte más débil y asume la

responsabilidad por su bienestar. El problema para los trabajadores es que sus empleadores no tienen ningún interés directo en el bienestar del empleado. Les interesa directamente sólo una cosa: maximizar sus ganancias. Contratan a nuevos trabajadores sólo cuando les es rentable, y los mantienen empleados sólo si les conviene para su balance final. Esto significa que los trabajadores están en una situación de inseguridad permanente. No saben si van a conseguir trabajo, y si lo consiguen, tampoco saben si les pagará lo suficiente para sostenerse a ellos, y a sus seres queridos si tienen dependientes.

En el mundo actual, la realidad básica de miles de millones de trabajadores en el hemisferio sur es de migración a largo plazo y trabajo temporal, viajando de ciudad en ciudad, de una región a otra en busca de empleo. Viven en viviendas provisionales, carecen de servicios básicos y no pueden siquiera pensar en planificar sus vidas. Aun en el mundo industrial avanzado, la tendencia reciente ha sido alejarse del empleo a largo plazo, por lo que los trabajos que alguna vez fueron emblema de seguridad y salarios decentes han pasado a ser empleo temporal por contrato, y por lo tanto, a profundizar la experiencia de inseguridad para la fuerza laboral.

Sobra decir que encontrarse en esta situación socava cualquier posibilidad de bienestar económico y psicológico. Los empleos temporales también son típicamente de bajos salarios; además por lo general no incluyen prestaciones de salud o de jubilación, uno de los motivos que los patrones los están adoptando: salarios más bajos y sin prestaciones significan una disminución en los niveles de vida para los empleados; también significan menos salud y longevidad; la incesante búsqueda de puestos de trabajo significa que la gente trabajadora no

puede planificar efectivamente su futuro, incluso el futuro próximo, ya que no saben cuál será su situación económica y así sucesivamente.

B. Supresión de los salarios

La precariedad del empleo no es lo único que los trabajadores tienen que superar. El trabajo mismo está lleno de conflictos. Puesto que los empleadores tienen que maximizar sus ganancias, no les queda más opción que empeñarse en minimizar sus costos de operación. Y esto requiere una estrategia muy específica con respecto a sus empleados. Ante todo, minimizar costos implica que reduzcan los salarios al nivel más bajo posible. Tal nivel dependerá de la posición negociadora de los empleados. Pero sea cual sea su posición negociadora, nunca es de igualdad. Un hecho definitorio de los mercados de trabajo capitalistas

**Un hecho definitorio
de los mercados de trabajo
capitalistas es que los
empleadores están siempre
y en todas partes en una
posición de fuerza en relación
con sus empleados.**

es que los empleadores están siempre y en todas partes en una posición de fuerza en relación con sus empleados. Esto proviene del simple hecho de que, al fin y al cabo, un empleador puede resistir por más tiempo que cualquier empleado en un enfrentamiento económico. Lo que puede variar y cambiar es el grado de su ventaja — en algunas situaciones, puede ser mayor, en otros puede ser menor — pero el hecho básico de *tener la ventaja* es inherente en la relación.

Los trabajadores, por tanto, no pueden contar con que si simplemente trabajan más duro, sus salarios también aumentarán. Desde el punto de vista del empleador, cada dólar adicional que genere su empresa es un dólar adicional en ganancias, que puede utilizar como le plazca, no hay razón alguna para que le devuelva una parte a sus empleados a menos que se vea absolutamente obligado a hacerlo. Si tiene la oportunidad de no devolverle una parte, no lo hará. Lo anterior ha quedado perfectamente claro en los últimos cuarenta años, durante los cuales la productividad de las empresas manufactureras estadounidenses ha aumentado por sobre el 78%, pero los salarios sólo han subido un poco más del 5%. Esto significa que los empleadores tuvieron un montón de dinero que podrían haber sido usados para aumentar los salarios, pero en cambio fue a para a las arcas de las empresas, y de ahí pasó a nuevas inversiones o a los bolsillos del patrón. No hubo ningún “goteo” hacia abajo, sólo una *succión hacia arriba*.

Por lo tanto, no sólo hay incertidumbre cuando se trata de encontrar y mantener un trabajo, sino que además no existe ninguna garantía de que los trabajadores participarán en las ganancias generadas por su trabajo. El mayor poder del patrón le permite adueñarse de la mayor parte de los nuevos ingresos;

y la presión competitiva del mercado lo obliga a usar ese poder en detrimento del trabajador. Esto crea un conflicto de intereses directo entre el trabajador y su empleador.

C. Extracción de trabajo

La supresión de los salarios es sólo una cara de la relación de trabajo. La otra cara es la constante presión de extraer el máximo esfuerzo laboral de los trabajadores. Esto se manifiesta de dos formas aparentemente contradictorias. La primera es el fenómeno muy conocido de acelerar el ritmo de trabajo. Cuando se le paga al empleado por unidad de tiempo – como una hora o un día – el capitalista quiere estar seguro de que cada minuto de ese período de tiempo es aprovechado. Cada minuto que el empleado no está trabajando es para el jefe un minuto robado. Es tiempo que se le paga al trabajador sin que obtenga nada a cambio. Como mínimo, entonces, intentará manejar su lugar de trabajo de forma que minimice la “holgura”. Pero eso es sólo el punto de partida. El resultado más deseable no es sólo minimizar el tiempo no trabajado, sino a *maximizar* la cantidad de esfuerzo laboral por hora o por minuto. Trabajar más duro, más rápido y mejor, ese es el mantra del capitalista racional.

¿Qué significa esto para el empleado? Dos cosas. La más obvia es que ninguna cantidad de esfuerzo es suficiente. Cada vez que demuestra que puede trabajar más rápido, ese nuevo ritmo se convierte en la norma y esa norma pasa a ser el nuevo ritmo mínimamente aceptable. Si algunos empleados encuentran la manera de trabajar más tiempo sin un descanso, aquella duración se convierte en la nueva expectativa para todos los empleados de la planta. Si algunos empleados están dispuestos a trabajar más tiempo sin ser consideradas horas extras, se

convierte en la expectativa en el futuro. El arte de la gestión es encontrar maneras de obtener más esfuerzo de los trabajadores sin tener que remunerarlo.

Para el empleador, la estrategia tiene sentido por las mismas razones que el exceso de trabajo. Recordemos que su objetivo es extraer la máxima cantidad de trabajo de sus empleados por cada dólar que gasta en ellos. En muchas industrias de servicio, el problema es que en un día cualquiera, no es fácil anticipar el flujo de clientes. Puede haber días donde es muy alto y otros donde es bajo. Lo mismo puede ocurrir durante un día típico. En los períodos en que baja la actividad, descubrirá que tiene 'exceso de personal'. Esto significa que él está pagando a gente por no hacer nada, es plata perdida. Desde su punto de vista, entonces, la solución ideal es tener total flexibilidad en cuanto a cuándo llamarlo al trabajo y cuando enviarlo a su casa. Un beneficio adicional es que, si goza de tal libertad, puede además evitar tener que pagar horas extras, ya que él puede limitar su semana de trabajo a 39 horas.

D. Autonomía

Incluida en los tres temas descritos anteriormente y en muchos otros aspectos de la vida de los trabajadores, hay un tema constante: que el precio que tienen que pagar para conseguir empleo es someterse al control de otra persona. La condición bajo la cual el trabajador adquiere un trabajo es que se compromete a ceder su autonomía a su jefe. Y toda su actividad mientras esté en el trabajo pasan a dedicarse a fines que no ha elegido. No tiene nada que opinar sobre cómo pasa ocho, diez, y hasta doce horas de su tiempo, una porción importante de su vida activa. Más aun, las actividades que le piden que haga no sólo

son determinadas por otra persona, a menudo le causan daños considerables. Pero tiene que realizarlas, porque la alternativa de estar sin empleo es más grave.

La pérdida de autonomía en el trabajo también genera la pérdida de control fuera de él. Carecer de voto y voz sobre cuánto tienen que trabajar y que tan duro tienen que hacerlo trae enormes consecuencias para los trabajadores cuando están técnicamente fuera del trabajo, en casa. En los casos en que trabajan horas excesivas, su tiempo en casa se reduce a tal punto que no tienen la oportunidad de hacer mucho más que prepararse para volver a trabajar al día siguiente. El tiempo para los amigos, la familia, y la diversión ahora empieza a parecer un lujo. Inversamente, en situaciones de subempleo, hay técnicamente un montón de tiempo libre, pero en realidad muy poco margen para usarlo, ya que una puede entrar una llamada para ir a trabajar en cualquier momento. Lo que técnicamente debería ser tiempo libre, en ambos casos, se convierte sencillamente en una extensión del lugar de trabajo. El trabajo termina apoderándose de la mayor parte de la vida del trabajador, no sólo las horas que se encuentra físicamente en el trabajo.

El resentimiento creado por esta sensación de impotencia no se debe subestimar. De alguna manera o forma, la gran mayoría de los trabajadores siente a menudo que sus vidas no están bajo su propia dirección. Y a lo largo de la historia del movimiento obrero, las demandas por mayor voz y voto en las condiciones de trabajo han sido un objetivo constante. Aun cuando los intelectuales han perdido de vista la conexión, los trabajadores han entendido la forma en que su subordinación *en* el trabajo también conduce a su subordinación *a* trabajo. Por esta razón siempre han planteado que adquirir más poder en el

trabajo es clave para el enriquecimiento que sus vidas sociales y culturales más allá del empleo.

E. Capacidad de cambio social

Así, además del hecho de que los trabajadores son numéricamente superiores en el capitalismo, también tienen un interés directo en obtener los bienes que son esenciales para la justicia social, ya que se les niega sistemáticamente tales bienes. Pero por sí solo, esto no basta. A fin de cuentas, uno puede identificar fácilmente a otros grupos de personas que también carecen de servicios básicos, o que son oprimidos y marginales: las personas sin techo, los ancianos y enfermos, las poblaciones indígenas, etc. Si el interés en más recursos y más estabilidad fuera el único motivo para concentrarse en la clase obrera, entonces sería insuficiente, ya que todos estos otros grupos serían igualmente importantes para una estrategia política. Y se podría afirmar legítimamente que es arbitrario “privilegiar” al movimiento obrero por encima de otros grupos, cuya condición es tan grave como la de los trabajadores, y de hecho a veces más.

En realidad, por razones puramente morales, la izquierda siempre ha sostenido que todos los oprimidos y marginados son igualmente merecedores de nuestra atención política. Como Lenin insistió famosamente, el movimiento obrero no puede desligarse de otros grupos dominados como si fuera un simple grupo de interés. Insistió en que tenía que ser una “tribuna del pueblo... [luchando contra] la opresión, sin importar dónde aparezca, sin importar qué estrato o clase de la gente afecte”; el mismo sentimiento motiva la idea de Gramsci de que el movimiento socialista debía trascender su identidad política “económico-corporativa”, y buscar representar a todos los grupos

subordinados. La izquierda socialista entiende que los trabajadores no tienen un monopolio sobre la opresión. Entonces, ¿por qué el enfoque sobre la clase obrera? La justificación más completa para la centralidad de los trabajadores tiene que ver con su peso político, su capacidad para lograr el cambio debido a su posición estructural. Lo excepcional de la clase obrera es que es el único grupo social que enfrenta al capital diariamente, y además está en posición de doblegarlo.

Como hemos visto en los folletos No. 1 y No. 2, el capital es la principal fuente de poder en la sociedad moderna, tanto en la economía como en el estado. Utiliza este poder para promover sus propios intereses, y son estos mismos intereses a los que debe oponerse cualquier movimiento que busca cambios significativos en cuanto a ingresos, tiempo y seguro social. Todo movimiento social comprometido con una mayor seguridad económica para los pobres, mejores condiciones de trabajo, más tiempo libre, mejor acceso a los servicios sociales, etc., tarde o temprano se enfrenta a los propietarios del capital, ya que obstruir estos fines es el propósito de la gestión de los empleadores. Esta ha sido la lección que todos los movimientos populares han aprendido durante los últimos dos siglos. Y precisamente por la hostilidad del capital como grupo social a tales demandas, el estado también las resiste o las recibe con indiferencia. Los movimientos han aprendido que no pueden contar con el apoyo del estado contra el capital, puesto que es sí mismo dependiente del capital.

Cualquier movimiento que busca cambiar la distribución de los ingresos, del tiempo y de la libertad fracasará a menos que logre superar la resistencia del capital y de sus secuaces en el estado. Lo que hace de la clase obrera algo especial es

su capacidad para hacer justamente esto. En primer término, el lugar de trabajo moderno ya organiza a los trabajadores en cierta medida. La naturaleza del trabajo en las economías modernas es tal que reúne a los trabajadores en grandes cantidades bajo un mismo techo. Se ven cada día y coordinan sus actividades cuando producen el bien que sus empleadores luego venden. Esto los ubica en una especie de relación organizada y disciplinada entre sí, siendo ésta la esencia de lo que quieren lograr cuando se unen para negociar con su jefe. Ya cooperan y trabajan juntos diariamente. Lo próximo que tienen que hacer es construir sobre esta infraestructura y crear una organización propia, una que luche por sus propias necesidades, no por las necesidades de su empleador.

Pero más importante aún, cuando los trabajadores logran organizarse colectivamente, tienen la capacidad única de golpear la base misma del poder del capital, *las ganancias*. En condiciones normales, los empleadores ejercen poder sobre sus empleados porque pueden despedirlos de su trabajo, y por lo tanto privar al trabajador de un sustento. Ahora bien, esto potencialmente representa al mismo tiempo un costo para el empleador, porque a pesar de que el trabajador perdió algo que necesitaba, su empleo, el empleador también perdió algo, una unidad de fuerza laboral, alguien que le llevaba a cabo una tarea que necesitaba. Tal como el empleado despedido ahora debe conseguir un nuevo trabajo, el empleador también tiene que reemplazar su trabajo con otro empleado. En tiempos normales, esto no es un problema para él. Hay docenas de personas ansiosos por reemplazar a la persona despedida. Esta es la razón que puede dominar al empleado, ya que éste entiende que es mucho más fácil que empleador encuentre quien lo reemplace, a que él consiga un nuevo empleo.

Pero bajo ciertas condiciones, el trabajador puede sacarle provecho a esta realidad. Porque si bien es bastante fácil para su jefe encontrar a uno o dos o incluso diez remplazos, generalmente se le hace más difícil en la medida en que aumente el número de trabajadores que se marchan o dejan de trabajar. En otras palabras, el costo de encontrar reemplazos sube en la misma proporción que la cantidad. Si logran coordinarse entre sí, para que puedan retirar su trabajo *colectivamente*, los empleados pueden invertirle el juego al jefe, ya que ahora éste no puede operar en absoluto. Pueden frenar el flujo de sus ganancias. Es más, en un mercado competitivo, el cese temporal de sus operaciones puede potencialmente tener consecuencias a largo plazo, ya que su competencia podrá llevarse a sus clientes. Así que mientras un trabajador teme la posibilidad de retirar su fuerza de trabajo, el *colectivo* de los trabajadores puede utilizarla como un arma.

En condiciones normales, cuando las ganancias fluyen, nada es más devastador para un capitalista que la interrupción de ese flujo. Y nada lo obliga a negociar y a tomar en serio las inquietudes de sus empleados como la amenaza de tal interrupción. Mientras que normalmente puede simplemente ignorar a la mayoría de las demandas de sus trabajadores, la acción colectiva de su fuerza de trabajo le impone *costos* si decide ignorar esas mismas demandas. Cada día que pasa, pierde ganancias que le hubieran entrado a su despacho y se ve obligado a ver como sus clientes lo abandonan por empresas rivales o como cambian a otros productos. Esta capacidad de imponerle costos devastadores al capital le da a la clase obrera un lugar especial en la constelación de poder del capitalismo. Una clase obrera desorganizada en gran parte está a merced del capital. Pero

una vez organizada, puede convertirse en la *única* fuerza que puede doblegarlo.

Un movimiento obrero organizado y movilizado cambia el balance social del poder político. Primero, y más evidentemente, los trabajadores adquieren más control sobre las condiciones básicas de sus vidas. Lograr mejores salarios significa mayor acceso a las necesidades básicas; horarios de trabajo más cortos y más regulados resultan en más tiempo libre en casa, para perseguir otros fines; reducir el despotismo de la gerencia en el lugar de trabajo significa un entorno de trabajo mejor y más sano; y todo lo anterior resulta en mayor *control* sobre los detalles de sus vidas, más autonomía. Y si esto sucede a gran escala, a lo largo de amplios sectores de la economía, significa, por definición, una mejora enorme en la calidad de vida para la gran mayoría de la población, ya que esta mayoría está conformada por trabajadores.

Pero igual de importante, en la medida en que la clase trabajadora adquiere más poder contra el capital, también afloja el control del capital sobre el *estado*. Como explicamos en el folleto No. 2, si los empleadores se sienten obligados a hacer verdaderas concesiones a los trabajadores, si realmente temen la amenaza de perturbaciones económicas, entonces también hacen concesiones en el ámbito de las *políticas de estado*. Un movimiento obrero movilizado no cambia el hecho básico de la dependencia estatal del capital. Pero debido a que cambia las preferencias del capital — al hacer que los capitalistas estén más dispuestos a conceder sus demandas — estas preferencias cambiadas crean más espacio para una agenda política progresista. Las políticas que las autoridades estatales entendían que no serían toleradas por sus patrocinadores, ahora se vuelven

aceptables para esos mismos patrocinadores. Aun los gobiernos de derechas tienen que reconocer el poder de los trabajadores en estas situaciones, porque estos gobiernos buscan evitar las perturbaciones económicas en la misma medida que sus financiadores corporativos.

De modo que una clase obrera adecuadamente organizada, con poder verdadero y con la capacidad de alterar significativamente el flujo de ganancias, cambia el equilibrio de poder en la sociedad más profundamente que cualquier otro grupo social. Ningún otro grupo reúne las condiciones de ser la mayoría numérica, tener *interés* en el cambio progresista y además tener la *capacidad* para lograrlo.

De la resistencia a la transformación

El hecho de que los trabajadores tengan interés en organizarse, y que además estén muy bien posicionados para llevarlo a cabo, hizo que incontables comentaristas en los últimos 150 años predijeran que los días del capitalismo estaban contados. El más famoso de tales pronunciamientos provino de Karl Marx, quien declaró en el *Manifiesto Comunista* en 1848 que, al reunir a masas de trabajadores de esta manera, el capitalismo crea “sus propios sepultureros”. Marx no fue el único con este pronóstico. Es justo decir que en el primer tercio del siglo **XX**, los observadores políticos comúnmente sentían que el sistema estaba siendo atacado y muy bien podría correr peligro, y no estaban tan lejos de la verdad. Hubo una revolución obrera en Rusia en 1905 y luego otra en 1917, levantamientos obreros masivos en Alemania y Austria en 1918, en fábricas italianas en 1920, de nuevo en Alemania en 1923, Shanghái en 1927-28, y, después de la Gran Depresión, otra ola masiva de huelgas y campañas

organizativas en todo el mundo occidental, culminando en la guerra civil española en 1936. Este cuarto de siglo fue testigo de una ola constante de explosiones políticas entre la clase obrera, concentrada en Europa y Norteamérica, pero extendiéndose en un gigantesco arco alrededor del mundo. ¡Los sepultureros parecían estar trabajando horas extras!

Dos cosas atenuaron el optimismo de estas primeras décadas. La primera fue que, en los países más avanzados, que supuestamente habían sido la primera línea en la lucha de clases, los trabajadores no pudieron derribar el capitalismo. En algunos casos, ni siquiera se dispusieron a intentarlo. De modo que en Alemania, Inglaterra y los Estados Unidos los sindicatos lograron avances, e incluso sacudieron los cimientos un poco, pero el capitalismo sobrevivió. Esto parecía ir en contra las predicciones de Marx y otros socialistas que lo sucedieron. El segundo factor fue que, para la década de los 1970, daba la impresión que la misma capacidad o el deseo de sepultar el capitalismo se estaba disipando. En los Estados Unidos e Inglaterra, los sindicatos de hecho sufrieron una baja muy rápida y dramática en su fuerza, mientras que en otros países avanzados sólo lograron mantener su posición para pasar a buscar una coexistencia pacífica con los empleadores. Las décadas a partir de los años ochenta fueron testigos de un revés en la suerte de los trabajadores, en comparación con los primeros treinta años del siglo. El resultado fue que los partidarios del movimiento obrero empezaron a preguntarse si tal vez habían sido demasiado optimistas acerca de lo sencillo o inevitable que sería para los trabajadores aprovechar su posición en el capitalismo y organizarse para promover sus intereses.

¿Qué tipo de conclusiones debemos extraer de la

experiencia del siglo pasado? Nadie duda de que las expectativas de los primeros socialistas con respecto a la clase obrera fueron demasiado optimistas. Pero al mismo tiempo sería absurdo unirse al coro de los intelectuales más recientes que han descartado al movimiento obrero. Lo que decenios de experiencia histórica señalan es lo siguiente: Marx tenía razón en su apreciación de que la mejor opción para que los trabajadores defiendan su bienestar era agruparse en organizaciones colectivas; pero subestimó, o por lo menos no supo describir adecuadamente, los obstáculos que los trabajadores deben superar cuando se disponen a organizarse. Y estos obstáculos son considerables. Ningún relato de los intereses políticos de los trabajadores será completo a menos que tengamos una comprensión que los abarque en su plenitud. Por lo tanto, no basta con establecer todas las razones por las que los trabajadores podrían desear organizarse y todas las condiciones que les permitan hacerlo. Tenemos que equilibrar la historia con un relato de las condiciones que jalan en la dirección opuesta, y que socavan la posibilidad de organización colectiva. Esto nos permitirá entender las dos cuestiones relevantes: por qué tiene sentido que los trabajadores se organicen y cuáles son los obstáculos que tienen que superar cuando se organizan.

Resistencia individual versus colectiva

Es importante reconocer que los trabajadores no recurren automáticamente a organizar su lugar de trabajo para mejorar su situación. De hecho, la estrategia más natural es encontrar formas de mejorar su condición *individualmente*. Esto es así porque, como veremos en breve, tratar de hacerlo colectivamente requiere mucho trabajo duro y conlleva sus propios

riesgos. Para los trabajadores que se encuentran solos, sin la protección de un sindicato, el instinto es adoptar estrategias individualistas. Esta es su situación de partida, por la que optan naturalmente, a menos que ciertas condiciones especiales les permitan negociar colectivamente. Debemos tener en cuenta por cierto que es la estrategia que los jefes prefieren que sus empleados utilicen, y que se esfuerzan para mantener como la única alternativa *posible*.

¿Cómo puede un trabajador defenderse, o mejorar su condición, individualmente? Una manera es usar lo que se llama una “opción de salida”, amenazando con renunciar. La amenaza de renunciar es un ultimátum, en el sentido de que si sus demandas no se cumplen, se irá, llevándose sus habilidades a otro lugar, tal vez a uno de los competidores de su empleador. Lo que le da efectividad es que podría imponerle dos costos al empleador: el costo directo de reemplazar a esta empleada en particular, que equivale a los recursos que se invierten en evaluar a nuevos solicitantes y luego el tiempo que se tarda en entrenarlos; y los costos indirectos de todas las ventajas que le dará a su competidor si llega a trabajarle a él. Estos son los costos que obligan al empleador a ponerse de pie y tal vez escuchar sus demandas.

Por supuesto, la amenaza sólo funciona si cuesta reemplazar a la empleada. Y eso sucederá sólo si resulta ser altamente calificada para su trabajo o tener algún tipo de conocimiento muy técnico sobre lo que produce. Esto es lo que elevará los costos de encontrar un reemplazo. Resulta que en aquellos casos en que trabajadores individuales son en realidad muy calificados o realmente tienen un conocimiento muy especializado, por lo general son capaces de exigir una prima bastante elevada por sus servicios. El problema es que se trata de una estrategia de

negociación disponible a sólo una pequeña proporción de la fuerza de trabajo. La mayoría de los trabajadores no gozan de calificaciones inusuales y por lo tanto no pueden efectivamente imponer importantes costos de reemplazo a su empleador. Incluso los trabajadores “calificados” pueden ser reemplazados, si los conocimientos que los clasifica como expertos están ampliamente disponibles, como por ejemplo tener un título universitario. Los que tienen una ventaja verdadera, que realmente tienen talentos escasos, son los que tienen entrenamiento específico relacionado al producto en vez de una formación general. Reemplazar a un graduado de la universidad con otro no es tan difícil. Pero reemplazar a alguien que ha sido entrenado en una técnica de programación *particular*, o en un software *particular*, por lo general lo es.

Dado que la gran mayoría de los trabajadores no son difíciles de reemplazar, el jefe puede lidiar con un empleado problemático sencillamente despidiéndolo. Para el jefe, esto conlleva un costo muy bajo ya que puede enganchar a otro trabajador sin gran problema. Pero para el trabajador, significa algo muy diferente. Precisamente porque tiene el mismo perfil que muchos otros que buscan empleo, no hay nada que lo haga particularmente deseable. Y ello a su vez hace que las posibilidades de encontrar un nuevo trabajo sean bastante tenues, ya que tendría que competir con muchos otros por el mismo puesto. Esto a su vez significa que, en lugar de imponerle un costo a su *empleador* si decide renunciar, es la *empleada* quien asumirá todos los costos y todos los riesgos. Así que no es de extrañar que para la inmensa mayoría de los trabajadores en una economía capitalista, una estrategia individualista no sea muy atractiva. En lugar de determinar cuál es el mejor momento para entrar a la

oficina del jefe y amenazar con renunciar, trabajan lo más duro posible para aferrarse al trabajo que ya tienen.

Hay situaciones en las que mejora la situación de negociación de los trabajadores, incluso aquellos con calificaciones normales. Esto sucede cuando el desempleo es muy bajo y es más fácil conseguir empleos en todos los sectores del mercado laboral. Es lo que los economistas llaman “pleno empleo”. En esas situaciones, las estrategias a nivel individual pueden funcionar hasta cierto punto, y han funcionado. Los trabajadores encuentran que, en lugar de competir con otras pobres almas en el mercado de trabajo, son los empleadores los que tienen que preocuparse por encontrar solicitantes que llenen los puestos que anuncian. Esto cambia un tanto el equilibrio de poder entre los dos. Los trabajadores se preocupan menos por ser despedidos, ya que pueden encontrar un nuevo trabajo en cuestión de días. Se vuelven más audaces, menos intimidados y son capaces de presionar hacia arriba sus salarios. Pero estas situaciones son escasas y suelen durar poco. De hecho, un aumento notable en los salarios a menudo es seguido por una recesión económica, que arroja a multitudes de trabajadores de sus empleos y vuelve a deprimir los salarios, ya que un mercado laboral con exceso de mano de obra obliga a los trabajadores a aceptar empleo con salarios reducidos. Por lo tanto, lo más típico es que hay mucha más gente buscando trabajo que puestos de trabajo disponibles.

La otra manera de resistir es permaneciendo en el trabajo, pero socavando las exigencias del jefe tanto como sea posible. Esto se puede hacer de varias maneras. Un método bastante sutil es simplemente trabajar más despacio, o con menos cuidado, de lo que piden los gerentes. Uno puede tal vez trabajar justo lo suficientemente duro como para no ser despedido; se puede

ser algo chapucero, tomándose descansos ligeramente más largos de lo permitido, entrando un poco tarde y yéndose un poco temprano, etc. No se obtiene un salario más alto de esta manera, por supuesto. Pero uno puede recuperar así parte de su *tiempo*, y preservar ligeramente su salud. Pero sobre todo, uno vive el placer de saber que está resistiendo las demandas que se le exige. En casos más extremos, los trabajadores llegan a sabotear el proceso de trabajo, rompiendo una máquina, sacándole una pieza al engranaje, etc. No es sólo una expresión de frustración. También ha sido una forma de forzar un descanso en los brutales horarios de trabajo.

Pero estos métodos de resistencia son también muy limitados, tal como la negociación individual. Son eficaces siempre y cuando el trabajador no sea descubierto, o mientras que el gerente esté dispuesto a tolerar su flojera. Es una forma de mitigar la intensidad de la dominación en el lugar de trabajo, pero sus efectos son bastante magros. Ninguna de las formas de resistir que hemos discutido hasta ahora son realmente viables a largo plazo si los trabajadores quieren lograr avances reales.

Los obstáculos a la resistencia colectiva

La mayoría de los trabajadores saben que hay un límite a lo que pueden lograr individualmente. Por eso cuidan de no sobrepasar los límites. Por supuesto, esto significa que por lo general permanecen atrapados en situaciones de trabajo bastante espantosas. Entonces, ¿por qué no se juntan todos para crear organizaciones para la acción colectiva? Muchos intelectuales han planteado que es porque los trabajadores no entienden plenamente su situación o sus intereses, que sufren de “falsa conciencia”. Pero es difícil de creer. Si un periodista o un profesor

puede entender, ¿por qué no puede un trabajador? A fin de cuentas, él es el que va a trabajar todos los días, sufre bajo el poder del jefe y percibe los límites verdaderos de su propio poder. ¿Por qué no hacer lo obvio y juntarse con otros empleados para formar una organización? La razón no es que no entienden lo que está en juego. Por el contrario, es que hay *demasiado* en juego y lo entienden bastante bien. Los trabajadores eligen estrategias individuales porque la estrategia colectiva conlleva riesgos y costos que hacen que parezca fuera de alcance.

El problema más grave que enfrentan los trabajadores es el enorme poder que su empleador ejerce sobre ellos. Si los empleados tratan de unirse para negociar una mejor oferta en el trabajo, entienden que si su jefe sospecha lo que está sucediendo, seguramente perderán su trabajo por completo. Como resultado, los organizadores a menudo deben tratar de llevar a cabo sus actividades en secreto. Esto les impone enormes cargas prácticas. De por sí ya cuesta mucho tratar de reunir a un gran número de personas en una sola unidad. Pero ahora tienen que hacerlo bajo la amenaza constante de ser descubierto por el jefe. Peor aún, a menudo hay algunos trabajadores en el lugar de trabajo que no se beneficiarán mucho con un sindicato — trabajadores muy altamente calificados que ya consiguen altos salarios, o trabajadores que tienen tratos especiales con el jefe — y que por lo tanto no simpatizan con la idea de un sindicato.

Además de tener que convencer de alguna manera a estos escépticos de los méritos de la representación colectiva, los organizadores tienen que lograrlo esperando que uno de aquellos no los delate al empleador. No es sorprendente entonces que la mayoría de los trabajadores en casi todos los lugares de trabajo optan por agachar la cabeza y no arriesgarse. Incluso cuando

algunas almas valientes deciden emprender una campaña organizativa muy arriesgada, tienen que enfrentar la realidad de que muchos de sus colegas preferirán no involucrarse.

Este problema genérico de la aversión al riesgo se agrava por el hecho de que, en gran parte del mundo, los empleos suelen ser a muy corto plazo. Es particularmente así en los países del sur, donde la gran mayoría de los trabajadores están ocupados en el sector informal, o trabaja bajo contratos temporales en el sector formal. Pero es cada vez más típico incluso en los países ricos, donde el trabajo “precario” ha aumentado enormemente en las últimas décadas. Cuando los trabajadores permanecen en un empleo por sólo una corta duración, cuando se trasladan de un lugar a otro, la posibilidad de organizarlos se hace aún más remota. Los lazos que normalmente se crean entre sí, a medida que se conocen unos a otros en el transcurso de los meses, ahora pueden desarrollarse. No forjan las amistades

**Los trabajadores eligen
estrategias individuales
porque la estrategia colectiva
conlleva riesgos y costos
que hacen que parezca fuera
de alcance.**

y el sentido de compañerismo que son el cimiento de la acción colectiva. Más aún, no sienten que tienen algo en juego en su lugar de trabajo, ya que pronto se habrán ido, ya sea a otro lugar de trabajo o a su pueblo, si acaso son trabajadores migrantes. El empleo temporal genera una perspectiva muy cortoplacista.

Así, el primer obstáculo para la organización colectiva proviene del hecho de que todos los esfuerzos para lograrla se llevan a cabo en un campo de poder preexistente. De todas las restricciones a los trabajadores, esta es la más importante. Crear un sindicato no es como empezar un club. Uno no puede simplemente acercarse a otro y preguntarle si le gustaría unirse. El mero hecho de hablarlo con un compañero de trabajo seguramente creará problemas y probablemente resulte en que tanto el que lo plantea como la otra persona terminen despedidos. Típicamente la reacción de los trabajadores es simplemente bajar la cabeza y evitar problemas.

Un segundo obstáculo para la creación de una organización de trabajadores es que les exige de sus recursos, que ya están estirando al límite. La exigencia principal no es el dinero, aunque por supuesto que importa. Todo tipo de organización les pedirá a sus miembros que paguen cuotas de algún tipo, una solicitud que nunca es fácil para la gente trabajadora. Pero un pago mensual de cuotas no es el único aprieto. También son onerosas las exigencias que la organización le impone al *tiempo* de los trabajadores. El tiempo es un recurso preciado y escaso por dos razones. En primer lugar, es el ingrediente más importante para que los trabajadores se recuperen de los daños físicos y psicológicos del trabajo. En pocas palabras, más allá de otros métodos para recuperarse del agotamiento que sufren en el lugar de trabajo, nada sustituye el sueño y el descanso, ninguno de los cuales puede ser comprimido sin diluir sus efectos.

El tiempo es importante además por una segunda razón, ya que es lo que les permite a los trabajadores atender a todas las otras necesidades que tienen, más allá de la necesidad de la supervivencia física; construyendo sus relaciones sociales, cuidando a la familia y los seres queridos, desarrollando sus facultades creativas, desarrollando nuevas habilidades, entreteniéndose, etc. En términos algo crudos, mientras el reposo nutre el cuerpo, estas otras actividades nutren el alma. Juntando estas dos razones, vemos por qué importa el tiempo. Cuando se les pide a los trabajadores que participen en una campaña organizadora, o en actividades de un sindicato ya establecido, se les pide que dejen de lado todos los otros asuntos que son críticos para su bienestar físico y emocional. No es de extrañar que los trabajadores decidan, a menudo, que prefieren preservar el poco tiempo que tienen y dedicarlo a estas otras prioridades. Otros se darán cuenta de que, literalmente, no tienen tiempo para dar; no tienen otra opción que dedicarlo a la recuperación, o al cuidado de sus hijos, o para atender su casa, etc.

El tercer obstáculo surge en cierta medida de los dos que hemos examinado. Debido a los enormes riesgos y cargas que conlleva una campaña organizadora, hay una tendencia por parte de muchos trabajadores a tratar de pasarle los costos a otros y a adoptar una pasiva actitud de espera. Tal posibilidad resulta no sólo del deseo de evitar los costos, sino también del hecho de que, si la campaña es exitosa, los beneficios que produzca serán compartidos por todos los empleados en el lugar de trabajo, independientemente de si participaron o no. Los sindicatos no sólo negocian para las personas que se inscriben o se presentan a las reuniones. Negocian para todos los trabajadores de planta, incluso los que no participan. Por un lado, esto hace

que el sindicato sea más poderoso, dándole una base más amplia de apoyo y más capacidad de influir contra el empleador. Además, hace más difícil que el empleador utilice una estrategia de “divide y vencerás” en la que contrapone a los trabajadores que no son representados por el sindicato contra aquellos que lo son. Por tanto, es razonable que los organizadores luchen por todos los que trabajan en el centro de trabajo. Pero también crea un problema, ya que genera un incentivo para que algunos trabajadores reduzcan sus propios riesgos y su propia contribución al esfuerzo, dejando que otros asuman más de la carga. A esto se le dice ‘*viajar gratis*’, y significa lo que sugiere: es cuando algunos trabajadores básicamente dejan que otros trabajadores paguen la cuenta, en términos de costos y riesgos, en el esfuerzo por doblegar a los jefes.

Todas estas son limitaciones muy reales, y juntas hacen que típicamente sea totalmente razonable que los trabajadores opten por una estrategia de supervivencia individualista — simplemente presentarse al trabajo, no meterse en los asuntos de otros, defenderse trabajando justo lo necesario, competir ferozmente cuando sea útil, y en algunas ocasiones, cuando es seguro, incluso sabotear todo el proceso de trabajo.

Forjando la solidaridad

La clave para el cambio social es que los trabajadores opten por una estrategia de resistencia colectiva en vez de una individual. Como acabamos de ver, ello no sucede automáticamente, ya que existen buenas razones para que los trabajadores elijan actuar por su cuenta en vez de unir fuerzas. Es por tal razón que un movimiento obrero depende de *organización* consciente y con dirección. La esencia del trabajo organizativo obrero es crear

las condiciones materiales y psicológicas que permitan que los trabajadores elijan el camino de la lucha colectiva.

A. Solidaridad

Dado que los costos y riesgos de organizarse son tan prohibitivos para el trabajador corriente, los organizadores entienden que una estrategia exitosa involucra minimizar ambos al punto de que los trabajadores sienten que lo que se les pide es razonable, y que la acción laboral tiene amplia posibilidad de éxito. Este, por ejemplo, es el papel que juegan los fondos de huelga. Se trata de fondos que los sindicatos ahorran para que, en caso de llamar a la acción laboral, los trabajadores cuenten con una fuente de apoyo. Pero lo cierto es que, no importa cuánto se reduzca el riesgo en la campaña, no importa cuánto se prometa reducir los costos individuales, siempre hay una carga material que el trabajador tiene que asumir por voluntad propia. Es simplemente inherente en su posición de clase. Siempre y cuando una acción pueda resultar en su despido, sigue habiendo un nivel de sacrificio e incertidumbre que tiene que asumir. De modo que la acción colectiva requiere convencer a los trabajadores que tomen decisiones no solo basándose en un puro análisis de costo-beneficio, porque sobre esa base, la decisión racional para la mayoría de la gente es optar por priorizar la seguridad, y simplemente sacarle el mejor provecho a la situación.

¿Cómo se convence a los trabajadores de que acepten los sacrificios que conllevan las acciones laborales? El ingrediente más importante ha sido la creación de una *cultura solidaria*. Esto significa un sentido de obligación mutua el uno hacia el otro, de modo que si se percibe que uno o un grupo de trabajadores está asumiendo parte del riesgo, la respuesta es sentir una

obligación moral de *unirse*, en lugar de *viajar-gratis*. Se trata de inculcar entre los trabajadores un sentido de responsabilidad mutua por encima de un *ethos* del individualismo. Este proceso ha descrito de varias maneras — la creación de una identidad común, un sentido de solidaridad, una cultura de resistencia — y más famosamente lo que Marx denominó el desarrollo de una conciencia de clase. Significa que el trabajador rechaza la postura de que otros trabajadores son sus competidores, y llega a verlos como compañeros. El propio sentido de sí mismo, su identidad personal, ahora incluye en parte los lazos sociales con sus pares.

Este *ethos* no suele surgir por su cuenta. Está claro que hay elementos de simpatía y apoyo mutuo que forman parte de la vida cotidiana de la clase obrera. Para miles de millones de trabajadores pobres en todo el mundo, la supervivencia económica sería imposible sin incontables actos de apoyo, buena voluntad y humanidad. Y esto ocurre por ser arrojados a las más horribles circunstancias, todos juntos, todos necesitando mutuamente de la cooperación para sobrevivir. Es así tanto en el lugar de trabajo como fuera de él. Pero es importante reconocer a la vez las presiones masivas que los separan constantemente y que describimos en la sección anterior. En el funcionamiento cotidiano del mercado laboral y del lugar de trabajo, los trabajadores asalariados ven que todos están en la misma situación. Pero tal situación incluye intentar por todos los medios encontrar un trabajo por *encima* de los intentos de los demás, y *superar* el trabajo de los demás para mantener el trabajo una vez que lo consiga. En otras palabras, la condición normal de ser trabajador es también ver a los otros como competidores, no sólo como compañeros. Son presiones poderosas y la mayoría de los

trabajadores las acepta ya que desestimarlas implica arriesgar su propia supervivencia.

Por lo tanto, crear solidaridad requiere una intervención consciente para apoyarse en las experiencias comunes y crear instituciones que refuercen los sentidos de mutualidad e identidad común. Algunas de estas instituciones son sociales y culturales, otras más bien políticas. Las organizaciones obreras más exitosas siempre tuvieron una vida interna muy vigorosas: clubes, periódicos, sociedades de asistencia mutua, grupos de teatro, círculos literarios, equipos deportivos, escuelas de verano, centros de cuidado infantil y muchas otras facetas. Crearon un mundo propio, para que sus miembros se vincularan no sólo por sus intereses políticos o económicos, sino por sus vidas sociales y familiares. Los niños se criaban yendo al campamento de verano socialista, los jóvenes conocían a sus futuros cónyuges en las excursiones del sindicato, los trabajadores adquirían alfabetización básica a través de las clases de educación de adultos financiadas por el sindicato... y así sucesivamente. La política y la vida social llegaron a entrelazarse muy estrechamente, de modo que cuando los trabajadores se unían a campañas políticas, sentían que participaban con sus amigos y compatriotas, no sólo con sus colegas.

B. Jerarquías sociales

Uno de los componentes más importantes de la solidaridad es el respeto mutuo. Toda persona debe sentir que es valorada y que su dignidad es reconocida por aquellos con las que se unen en la lucha. Pero si esto es así, las organizaciones laborales no pueden tolerar las jerarquías raciales, de género, de castas o étnicas entre sus filas. Nadie permanecerá leal o emprenderá la

lucha si es denigrado, excluido o colocado en posiciones subordinadas dentro de un movimiento. Por lo tanto, las campañas contra la opresión social de todo tipo tienen que ser parte del movimiento obrero, y no consideradas como algo ajeno a él.

En los últimos años, muchos en la izquierda han adoptado críticas a las “política de identidad” como un movimiento político que distrae de las cuestiones más profundas del poder de clase. Ahora bien, es cierto que lo que se entiende por luchas en torno a asuntos de raza, de casta o de opresión de género se ha centrado en cuestiones muy estrechas y a menudo simbólicas. La política de identidad, sobre todo en las universidades, a menudo gira en torno a las “micro-agresiones”, los ultrajes simbólicos, las decisiones individuales, etc. Pero el hecho de que un asunto de suma importancia se reduzca a estas cuestiones de gusto y simbolismo no significa que allí debe terminar la cuestión. Fuera de la universidad, en los lugares de trabajo y las organizaciones obreras, la dominación sobre la base de identidad social – dominación real, no sólo el lenguaje de la dominación – no sólo predomina, sino que es completamente paralizante. En una fuerza de trabajo que hoy en día es casi cincuenta por ciento femenina, y más de un tercio de color, la lucha contra la prevalencia de las jerarquías raciales y de género no es ni un lujo ni una distracción, es una de las precondiciones centrales para la organización obrera efectiva.

Denigrar estas cuestiones como “mera” política de identidad por lo tanto es contraproducente para el movimiento obrero. Por supuesto, eso no significa que se deben acoger todas y cada una de las formas de esta política. Hay versiones realmente conservadoras de la política de género y raza, y en el pasado reciente estas formas más estrechas han logrado captar el momento. Si

bien anteriormente los líderes del movimiento de mujeres y el movimiento por la justicia racial entendían que las demandas económicas eran claves para la liberación, insistían en poner en primer plano los intereses de los pobres entre estos grupos y se veían a sí mismos como parte de la izquierda anticapitalista más amplia, este ya no es el caso. Pero la respuesta debe ser mostrarle a la gente que a menos que retomemos esa visión más amplia de la liberación, donde las mujeres trabajadoras y las minorías de la clase obrera definen el programa en lugar de las élites, a menos que volvamos a eso, la batalla contra la opresión basada en estas identidades no puede ganarse. Y a menos que el movimiento obrero le de a estos asuntos un lugar central en su propia visión, no será capaz de organizar la clase que pretende representar.

C. Control de miembros

El respeto mutuo y una vida cultural vibrante aportan mucho a la creación de un ethos de solidaridad. Un tercer mecanismo, más formal, tiene que ver con la estructura política de la organización. Es más probable que los trabajadores sacrifiquen, se adhieran y contribuyan, cuando sientan que han participado activamente en las decisiones tomadas por su organización. Esto sólo es posible si la organización funciona sobre una base democrática. Una cultura *democrática* requiere que:

1. Las decisiones organizativas se tomen sólo después de un minucioso debate entre los miembros. Esto es fundamental porque si los miembros consideran que se están tomando decisiones sin su aporte, que sólo reciben órdenes de actuar sin

que se tome en cuenta sus opiniones, serán menos proclives a dedicar su tiempo y energía necesarias para que triunfe la campaña o la movilización. Pero si se toman las decisiones después de un debate abierto y honesto, los miembros se sentirán mucho más comprometidos, aun cuando no estén de acuerdo con la decisión en sí.

2. Se establezcan mecanismos para que los líderes rindan cuentas. Es evidente que cualquier organización en la que los líderes sean inmunes a las sanciones no sólo no podrá entusiasmar a los miembros, sino que muy probablemente se degenerará con el tiempo. Toda organización de cierto tamaño inevitablemente tendrá que establecer algún tipo de estructuras burocráticas, deberá contar con funcionarios y personal que trabajen a tiempo completo, cuya responsabilidad es manejar sus asuntos, y que, por lo tanto, trabajan a cierta distancia de sus miembros diariamente. Estos oficiales están facultados para negociar con los empleadores en nombre de la organización y también para hacer cumplir cualquier contrato que acuerden con los patrones. Esto les da una gran cantidad de poder que, si no se controla, tenderán a utilizar para mantener sus propios privilegios, en lugar de representar a sus afiliados. Y a la medida que esto suceda, el compromiso y el entusiasmo de los miembros se desvanecerán, su voluntad de participar se disipará y la organización perderá su fuerza.

3. La participación de los miembros tiene que extenderse a tantas áreas de la organización como sea posible. Las oficinas tienen que ser abiertas y accesibles; debe haber constante comunicación tanto verticalmente, entre líderes y miembros, y horizontalmente, entre los propios miembros. Las mejores organizaciones fomentan el debate y la discusión constantes, no sólo cuando se toman decisiones importantes, sino cotidianamente, en todas las dimensiones de la vida política, hacia donde se dirige la organización, cuál debe ser su estrategia, cómo se lleva a cabo, cuál debe ser la agenda, etc.

Estos son sólo algunos de los ingredientes centrales de una cultura democrática, y hay muchos más. El punto es que un compromiso con la democracia no es sólo un asunto moral. Es profundamente práctico, porque una cultura vigorosa y democrática es el alma de una organización obrera. La fuerza de los sindicatos depende de su capacidad de interrumpir la producción. Pero esta capacidad a su vez depende enteramente de la voluntad de los miembros de contribuir y sacrificarse, de hacer el trabajo duro para que las acciones laborales sean exitosas. No lo harán si se sienten desconectados de sus compañeros, o si se sienten enajenados por la propia organización. La respuesta, en esas situaciones, será retraerse, viajar gratis y, por lo tanto, esperar que otra persona emprenda los esfuerzos para que la campaña sea exitosa. Pero, por supuesto, esta misma orientación asegurará que las campañas no puedan triunfar, ya que los miembros recurren cada vez más a eludir sus responsabilidades en lugar de participar.

Otra razón por la que la democracia es un asunto práctico es que es la única forma de mantener una fuerte conexión entre las campañas y los *intereses* de los miembros. Si los miembros sienten que las campañas no se relacionan con sus inquietudes diarias, si sienten que se les pide que hagan sacrificios por los intereses de otros — sus oficiales, por ejemplo — o que los objetivos que se persiguen son absurdamente irreales, entonces volverán a sentirse enajenados de la organización y menos dispuestos a lanzarse al trabajo. La democracia es importante porque no sólo conecta a los líderes a los miembros, sino que crea un vínculo orgánico entre los intereses de los miembros y las decisiones organizacionales. La gente se siente conectada a las decisiones, no sólo porque participaron en el resultado final, sino porque el resultado final refleja sus necesidades verdaderas y sus propias evaluaciones de cuáles metas son o no son realistas.

Si reunimos todo lo anterior, podemos resumirlo de la siguiente manera. La gente trabajadora puede defender sus intereses sólo si está organizada, y sus organizaciones tendrán éxito sólo si son abiertas, controladas por sus miembros, basadas en el respeto mutuo y culturalmente vibrantes. Sobre todo, tienen que estar comprometidas a construir *poder verdadero*. No hay nada automático en este proceso. Los trabajadores pueden elegir racionalmente defender sus intereses de forma individualista y se pueden crear sindicatos, pero estos pueden ser de jerárquicos y burocráticos. Se requiere una intervención activa y con un claro propósito para que los sindicatos empiecen a funcionar, y tanto trabajo para mantenerlas como organizaciones *luchadoras*. Debido a las presiones implacables que los mercados les imponen, tanto a los miembros individuales como

a la propia organización, nunca llega el momento en que los sindicatos o sus miembros puedan relajarse y suponer que el trabajo duro ya acabó. Tiene que haber una campaña permanente para mantener a los miembros activos, mantener controles a los líderes, prevenir la osificación de las estructuras internas, renovar lazos interpersonales, promover identidades de clase y, sobre todo, *construir poder* en el lugar de trabajo y fuera de él.

Política de clase y justicia social

Las últimas décadas constituyen uno de los periodos más largos de inactividad en la historia del movimiento obrero. No importa cómo se mida, el poder y la influencia de la clase obrera ha disminuido, no sólo en los Estados Unidos, y no sólo en el mundo capitalista avanzado, sino en todo el mundo. Esto ha conducido lógicamente a una pérdida de confianza entre los progresistas, y por ende, una tendencia a buscar alternativas políticas. En una época en la que la política obrera ha perdido su ímpetu, es comprensible que, en algunos círculos, la reacción sea buscar una nueva ancla política, o replegarse en soluciones individualistas como la política de estilo de vida, o varias formas de autoayuda, etc.

Otras estrategias políticas pueden llegar a tener resonancia en ciertas situaciones. Funcionan a veces y para algunos individuos. Pero si la meta es lograr cambios significativos en los ingresos, el tiempo y los recursos para la gente a una escala notable, los movimientos políticos descubren tarde o temprano que tienen que enfrentarse al poder de la clase capitalista. En las sociedades de mercado modernas, el centro del poder económico y político sigue siendo el *capital*, y son los poseedores del capital los que también controlan la distribución de

recursos. Cualquier iniciativa para redistribuirlos sustancialmente tiene que encontrar una manera de ejercer mayor presión contra este grupo. Los mejores salarios que uno quiere provienen de su empleador; si uno necesita más tiempo en casa, hay que negociar menos tiempo en el trabajo; si uno quiere un horario de trabajo más estable para poder planificar la vida familiar, el patrón tiene que estar de acuerdo; si se necesita una mejor atención de salud, o se negocia con el empleador, o se presiona al estado para que lo provea; si se necesita cuidado de niños, se adquiere a través de salarios más altos, o por medio de la provisión estatal, y ambos conducen al poder social del empleador; si uno desea una pensión, o se obtiene del empleador, o se presiona al estado, y así sucesivamente. A cada paso, para conseguir los bienes fundamentales para una vida digna, todos los caminos conducen al poder económico y político del capital. Hay que extraerlos de la clase empleadora directamente, o de sus secuaces en el estado que siguen las señales del capital.

La lección queda clara – mientras el capital siga determinando el destino de la gente, todo movimiento social con una verdadera ambición por la justicia tendrá que encontrar una manera de ejercer influencia en su contra. Es por ello que mientras estemos bajo el capitalismo, la gente trabajadora tiene que seguir estando en el centro mismo de la estrategia política. Sencillamente no existe otra fuerza social con la capacidad de enfrentarse a la clase empleadora y al estado.

Este simple hecho tiene enormes implicaciones, no sólo para las demandas de “clase”, sino para la búsqueda de la justicia social en términos más generales, incluyendo la lucha contra otras opresiones sociales. En los últimos años, varios intelectuales han acusado a los socialistas de ser indiferentes

a la dominación de raza y de género. Su postura es que, puesto que la raza y el género no pueden reducirse a la categoría de clase, abogar por la primacía de clase equivale a ignorar la situación de la mujer y de las minorías raciales. Pero esta crítica se basa en una falacia. El hecho de que la opresión racial y de género no se reduzca a la opresión de clase no significa que se puedan remediar independientemente de la movilización de clase. Como ya mencionamos, cualquier movimiento de reforma que pretenda una redistribución notable de ingresos o recursos, cualquier campaña para cambiar significativamente las prioridades fiscales del estado, tendrá que confrontar el poder del capital, y esto incluye los movimientos en torno a género y raza.

Consideremos la situación de las minorías raciales. Un programa para abordar seriamente la subordinación de los negros y latinos en los Estados Unidos, o los árabes y africanos en Europa, no tendrá éxito a menos que le dé prioridad a programas masivos de empleo, atención de salud, educación y vivienda. Pero, ¿de dónde saldrán? Cada uno entrañará una importante *redirección* de los gastos del estado, alejándose de las dádivas a las empresas, del gasto de defensa, y de las exenciones fiscales para los ricos. Siendo este el caso, cualquier movimiento que ponga en primer plano estas demandas tendrá que encontrar la forma de cambiar las prioridades actuales del estado que son definidas por los ricos y por los dueños del capital. Y los capitalistas no van a permanecer de brazos cruzados mientras el estado adopte políticas de gran alcance en vivienda pública, atención de salud gratuita, etc. De la misma manera, si un movimiento feminista persigue un programa nacional de cuidado infantil proporcionado por el estado, licencia familiar, etc., se requerirá el mismo tipo de cambios en políticas públicas que las

demandas de movimientos antirracistas. Sin tales exigencias, ambos movimientos se convierten en movimientos de minorías y mujeres adineradas, aquellos miembros de estos grupos que no necesitan atención médica gratuita, que pueden contratar a sus propias cuidadoras de niños, o que pueden enviar a sus hijos a escuelas privadas.

Para que las luchas por la justicia racial y de género representen los intereses de todas las mujeres y minorías, y no sólo las más acomodadas, entonces tendrán que exigir una redistribución masiva de recursos económicos, ya sea directamente a través de salarios más altos, o indirectamente a través de la previsión estatal. Y su capacidad para hacerlo dependerá totalmente de su capacidad de construir el tipo de poder social que sólo el movimiento obrero ha sido capaz de proporcionar.

Por lo tanto, el compromiso tradicional de la izquierda con la lucha de clases como eje de su estrategia política no es sólo sensato, sino necesario. No hay una ruta mágica para volver a levantar al movimiento obrero. Tal vez surgirá del sector público; tal vez las movilizaciones electorales robustas lo reactivarán; quizá se inspire en los movimientos de los derechos de los inmigrantes. No hay un programa de diez pasos para revitalizar la organización obrera. Pero venga de donde venga, sea como sea que se construya, sigue siendo el ingrediente clave para el éxito. Nuestro poder para progresar hacia una sociedad más humana sigue dependiendo del poder de la gente trabajadora.



EN ESTA SERIE

Entendiendo al capitalismo El capitalismo y el estado El capitalismo y la lucha de clases

PUBLICADO POR

Jacobin Foundation, 388 Atlantic Avenue,
Brooklyn, NY 11217

jacobinmaglat.com