

La izquierda y el nuevo sindicalismo en Estados Unidos

Jaime Caro

La creación de sindicatos en Starbucks y Amazon permite observar una novedosa dinámica sindical conocida como «nuevo sindicalismo». En ese marco, diversos grupos de trabajadores, como mujeres, personas racializadas y LGBTI+, están uniendo fuerzas para luchar por mejores condiciones laborales y derechos, con el apoyo de activistas de izquierda y antiguos sindicatos radicales marginales.

Noviembre de 2021 ha pasado a la historia laboral estadounidense como el mes en que comenzó lo que se ha llamado «nuevo sindicalismo», gracias a la creación del sindicato Trabajadores de Starbucks Unidos (Starbucks Workers United, SBWU) al sindicalizarse una tienda de la célebre cadena de cafeterías en la ciudad de Búfalo (estado de Nueva York). Lo que parecía una simple victoria en elecciones sindicales de una tienda de la cadena pronto se vio como el resultado de un movimiento mucho mayor y, como piezas de dominó, otras tiendas de Starbucks caerían, pero también otras empresas consideradas gigantes del capitalismo estadounidense, como Amazon, Google, Blizzard o UPS.

El sindicalismo había estado de capa caída en Estados Unidos durante décadas y ahora parecía experimentar un renacimiento. Los medios de comunicación se preguntaban por las razones de este

Jaime Caro: es doctor en Historia Contemporánea por la Universidad Autónoma de Madrid y la Universidad de Columbia, con una tesis sobre el movimiento obrero y el socialismo estadounidense. Actualmente trabaja en la Universidad Complutense de Madrid con un contrato posdoctoral Margarita Salas.

Palabras claves: activismo, derechos laborales, nuevo sindicalismo, Socialistas Democráticos de Estados Unidos (DSA).

fenómeno, mientras que el Partido Demócrata lo veía con buenos ojos —aunque con desconfianza—, dado que no había surgido de la Federación Estadounidense del Trabajo-Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO, por sus siglas en inglés), el sindicato corporativo mayoritario en EEUU.

Las noticias se expandían como la pólvora: la vanguardia de este renacer del movimiento obrero era gente muy joven y diversa, y habían actuado con tácticas anarcosindicalistas con la ayuda de partidos socialistas y comunistas. El movimiento-partido Socialistas Democráticos de EEUU (DSA, por sus siglas en inglés) se había encargado de prestar apoyo al sindicalismo dentro de Starbucks, mientras que el Partido Comunista de EEUU (CPUSA) había hecho lo propio con el sindicato Amazon Labor Union. Igualmente, algunos periódicos se hacían eco de que no solo estaban los socialistas y comunistas detrás, sino de que además la estrategia utilizada había sido el *salting*, que consiste en hacer que las empresas contraten a militantes de los partidos con el objetivo de impulsar la organización sindical.

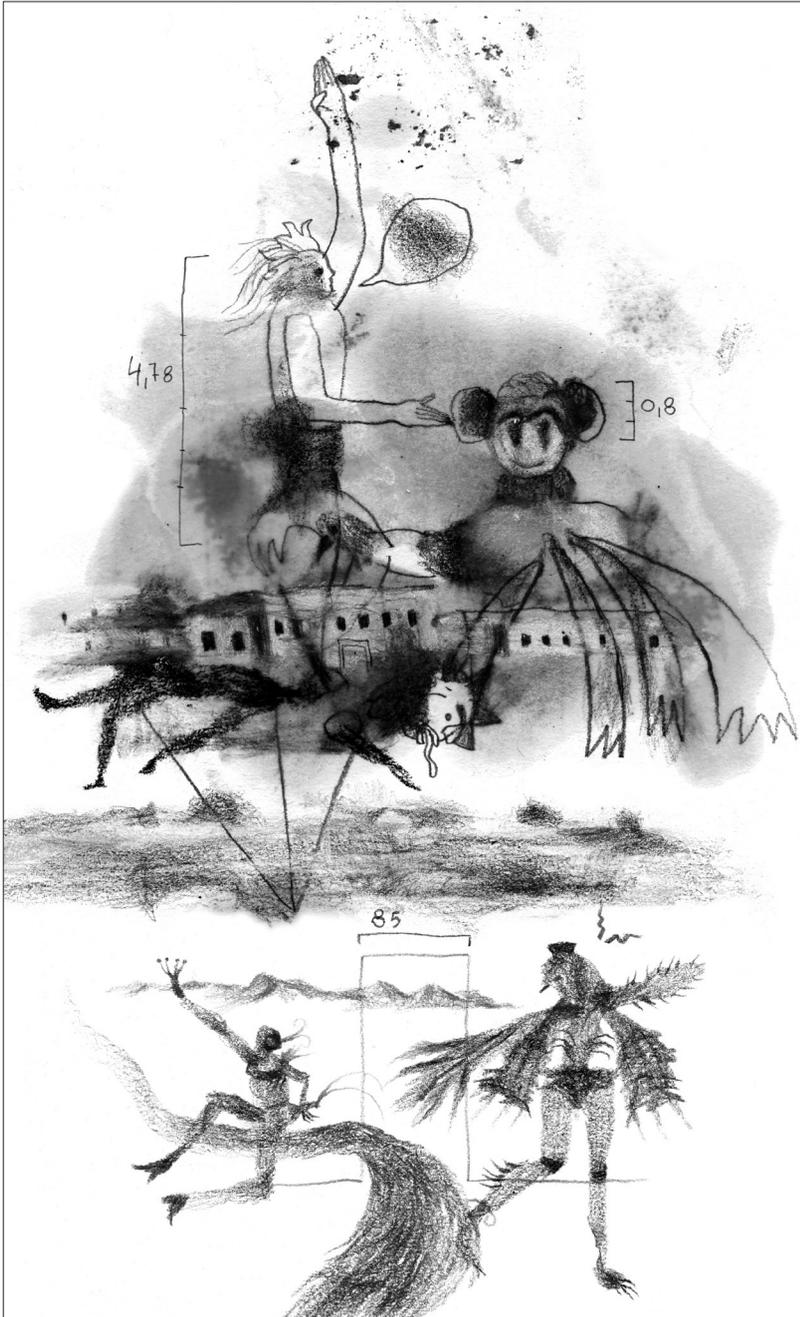
Este es el relato que más ha aparecido en los periódicos sobre este nuevo sindicalismo, pero fuera de los enfoques que resultan más «morbosos» para la sociedad estadounidense, las preguntas claves son: ¿por qué triunfaron ahora esas tácticas que ya habían probado desde hace décadas sindicatos radicales, como los Trabajadores Industriales del Mundo (Industrial Workers of the World, IWW)? ¿Por qué este movimiento no ha parado de crecer y ha afectado a compañías claves del capitalismo estadounidense, como las *big tech* o las de la todopoderosa industria del videojuego?

Contexto y genealogías de un movimiento sindical

El resurgir sindical en EEUU no podría haber tenido lugar sin circunstancias muy específicas, que se pueden resumir en tres factores: el contexto de pandemia y su consecuente crisis, la llamada «izquierda *woke*»¹ y la renovación de tácticas sindicales llevada a cabo por grupos anarcosindicalistas marginales, como IWW.

El sindicalismo en EEUU llevaba décadas de debilitamiento. Durante la crisis de 2008, hubo una pequeña reactivación debido a los despidos masivos y al endurecimiento de la deslocalización, pero fue solo una flor de primavera. De hecho, debido a estos despidos y a la espectacular subida del paro por la crisis, los sindicatos más tradicionales —que estaban afiliados a la AFL-CIO— se

1. El término «woke» proviene del movimiento afroestadounidense y alude a la idea de estar «despierto» o «consciente» ante las injusticias sociales. En los últimos años, la derecha ha comenzado a utilizarlo contra el progresismo.



replegaron intentando no perder afiliados y asegurando a los trabajadores ya sindicalizados que no habría despidos y que sus salarios y beneficios no bajarían. Esto provocó una reapertura de la brecha histórica en el movimiento obrero estadounidense entre trabajadores cualificados y no cualificados.

En esta última década, esa brecha se produjo entre trabajadores con estudios y empleos más estables (lo que anteriormente se conocía como cualificados) y trabajadores precarios que, si bien podían tener estudios superiores, se movían en puestos de alta rotación, como en hotelería y servicios. Los principales sindicatos afiliados a la AFL-CIO, muy poco combativos o al menos «no radicales», abandonaron a esta segunda clase de trabajadores cuando las políticas del gobierno de Barack Obama comenzaron a lograr la recuperación de la economía. Parecía que la sociedad estadounidense empezaba a asumir que debía haber trabajadores más estables —y sindicalizados— y otros más precarios, en puestos de alta rotación que estaban destinados a ser copados por estudiantes y migrantes de primera generación que pronto ascenderían en la escala social.

Los trabajadores de los sectores más precarios, que se sentían abandonados a su suerte, comenzaron entonces a conformar sindicatos locales

Los trabajadores de los sectores más precarios, que se sentían abandonados a su suerte, comenzaron entonces a conformar sindicatos locales junto a organizaciones radicales y muy marginales. Pronto, estas agrupaciones se convirtieron en un campo de pruebas organizativo en pos de la renovación de las tácticas sindicales y pusieron encima de la mesa una experiencia que, casi una década después, serviría precisamente para fundar los actuales sindicatos de Starbucks o Amazon. Por ejemplo, el sindicato local de Nueva York Brandworkers es fruto de este entendimiento entre un sindicato local e *rw*w. Brandworkers está dedicado a sindicalizar y organizar a los trabajadores migrantes —y de alta rotación— que proveen de pan a la ciudad de Nueva York. Igualmente, los activistas de *rw*w fueron los primeros en adentrarse en Starbucks al sindicalizar una tienda en la ciudad de Búfalo un lustro antes de que se organizase Starbucks Workers United.

Debido al contexto antisindical, o al menos no muy proclive al sindicalismo, post-2008, esta renovación de las tácticas organizativas pronto quedó relegada a los márgenes de sindicatos ya marginales, puesto que no consiguió expandir su movimiento hasta que llegaron la pandemia y las protestas de la «izquierda *woke*» lideradas por Black Lives Matter.

La pandemia de covid-19 tuvo un impacto especialmente devastador en quienes trabajaban en los sectores de hotelería y gastronomía, y en empleos de reparto de mercadería. Estos trabajadores y trabajadoras se vieron enfrentados a los despidos masivos —con la inseguridad económica que supone eso

en EEUU—, sin un Estado social universal que brinde, por ejemplo, servicios de salud. Mientras tanto, los pocos que quedaron trabajando junto a los repartidores fueron catalogados de «trabajadores esenciales» y se vieron expuestos al virus mientras trabajaban y ponían en riesgo su salud y la de sus seres queridos, en empleos muy mal remunerados. En los peores momentos de la pandemia, la división entre los trabajadores estables y los precarios se profundizó aún más que en la crisis de 2008. Mientras muchas personas con empleos estables estaban encerradas en sus casas «teletrabajando», protegidas, otras estaban en las calles expuestas, cayendo enfermas y sin poder dejar su empleo. Así, mientras los primeros pudieron reflexionar sobre sus agitadas vidas e incluso se permitieron, al acabar la pandemia, engrosar las filas de la «gran dimisión» —muchas gente reordenó su vida y decidió dejar sus empleos habituales²—, los precarios no tuvieron este privilegio, pero como muchos de ellos fueron despedidos, perdieron el miedo a quedarse sin empleo y comenzaron a organizarse para formar sindicatos y luchar por mejoras laborales, ahora que los políticos los llamaban «trabajadores esenciales».

En este contexto, la policía estadounidense, en una muestra más de su brutalidad y racismo, asesinó, asfixiándolo, a George Floyd. Esta muerte, filmada y difundida por redes sociales, desató una oleada de indignación que acabó en las mayores protestas pacíficas que ha habido en la historia de EEUU, lideradas por el movimiento Black Lives Matter. Estas movilizaron a gran parte de la sociedad estadounidense, sobre todo a gente joven, y la dotaron de un grado de politización nunca antes visto. El movimiento Black Lives Matter popularizó, en su nacimiento en 2013, el vocablo «*woke*» y la expresión «Stay woke!» [¡Permanece despierto!]. El lema venía a resumir que en EEUU todavía existían injusticias estructurales muy profundas y que había que hacerles frente. Estos jóvenes que se politizaron con las protestas antirracistas, feministas o por el colectivo LGTBI+ fueron conocidos como la «izquierda *woke*».

El nuevo sindicalismo en Starbucks y Amazon

Con este clima tan reivindicativo de lucha por la justicia social, surgió una «ventana de oportunidad» para que quienes habían estado renovando las tácticas sindicales un lustro antes pudieran dar el paso al renacimiento que se expresa en lo que se ha llamado el «nuevo sindicalismo». A la vista del clima en el mundo del trabajo, organizaciones de izquierda, como la

2. María Antonia Sánchez-Vallejo: «La revolución que hace que cuatro millones de trabajadores abandonen su puesto cada mes en EEUU» en *El País*, 20/11/2021.

mencionada DSA, decidieron apostar por las tácticas antes probadas por iww e intentar la sindicalización de Starbucks. Para ello, y gracias a los consejos de organizadores experimentados, usaron la táctica del *salting*, que parecía la más idónea para conocer las preocupaciones de los trabajadores del rubro de forma directa. En el caso de Starbucks, los *salts* de la tienda de Búfalo eran miembros de DSA y estaban entrenados por organizadores radicales de la AFL-CIO con el manual de tácticas renovadas que editó Labor Notes gracias a la experiencia de iww. Estos activistas se «infiltraron» en Starbucks como unos trabajadores más, pero con el objetivo de conseguir, discretamente, ganarse la confianza de sus compañeros de trabajo e identificar sus preocupaciones. Una vez que se establecía una red de contactos y se evaluaba el clima laboral, el *salt* comenzaba a hablar con los trabajadores sobre los beneficios que tendría la posible sindicalización y a organizar reuniones y actividades sindicales. El objetivo principal de los activistas de DSA en Búfalo era conseguir el suficiente apoyo de sus compañeros y compañeras para convocar a elecciones sindicales y ganarlas.

En las diversas charlas con sus compañeros, los activistas identificaron tres preocupaciones generalizadas con las que se podrían ganar apoyo para formar el sindicato: antirracismo, derechos del colectivo LGTBI+ y bajos salarios. Así, una de las iniciativas, enfocada en el antirracismo, surgió tras el asesinato de George Floyd.

Starbucks ha sabido hacerse una imagen pública «progresista» dado que hace tiempo se conoce su política de contratación de jóvenes con estética «alternativa», así como sus campañas millonarias de apoyo al colectivo LGTBI+. En ese marco, la empresa decidió colocar en todas sus tiendas logotipos y banderas de apoyo al movimiento Black Lives Matter. El problema comenzó cuando, ya casi a finales de 2021, pareció que el movimiento comenzaba a invernar, y por lo tanto, ya no se podía mercantilizar, y Starbucks decidió retirar todas las referencias de apoyo a la lucha antirracista.

Esta política interna enfadó a muchísimos trabajadores, en su gran parte progresistas o de izquierda, que asistieron indignados a cómo se retiraba de sus lugares de trabajo el apoyo a una causa que muchos de ellos pensaban que seguía siendo vital, dado el racismo existente en EEUU. De manera espontánea, muchos trabajadores de Starbucks, en toda la geografía estadounidense, decidieron que si la compañía no iba a apoyar esta causa, lo harían ellos colocándose una chapa de #BLM junto a la que la compañía permitía que llevaran con sus pronombres. Ante esto, la empresa prohibió todo tipo de chapas, incluidas las de los pronombres que tanto había costado conseguir a trabajadores no binarios o trans en Starbucks.

Por lo tanto, cuando los activistas de DSA y otras organizaciones llegaron a sus nuevos puestos de trabajo, ya había algunos empleados que se habían organizado espontáneamente, y era fácil identificar tanto lo que los motivaba como lo que, en el «manual del buen organizador» —editado por Labor Notes con la renovación de las tácticas de hace un lustro—, se llamaba un «líder orgánico». En seguida, los activistas consiguieron que los trabajadores de la tienda de Starbucks se organizaran para conseguir la vuelta de las chapas de #BLM y sus pronombres, así como para reclamar aumentos salariales que siempre les eran denegados. Fue ahí cuando comenzó el verdadero trabajo de los activistas para instalar entre sus compañeros de trabajo una idea: únicamente con la creación de un sindicato se podría conseguir el aumento salarial y la vuelta de las chapas de identificación y de apoyo a causas de justicia social.

Con el manual de Labor Notes, y gracias a los experimentados organizadores que habían renovado la estrategia sindical, se procedió a una sindicalización en secreto para poder tener más éxito. Los trabajadores y trabajadoras solo comunicaron su decisión de sindicalizarse cuando entregaron todas las tarjetas de afiliación que apoyaban la convocatoria a elecciones sindicales y sabían que contaban con el gran apoyo de la plantilla para ganarlas. Así, en diciembre de 2021, la novedad se hacía oficial con la victoria de esas elecciones sindicales y se fundaba el sindicato Starbucks Workers United. Este nuevo sindicalismo había comenzado en el lugar más insospechado: en trabajos de alta rotación, precarios, muy juveniles y donde los sindicatos tradicionales —que no radicales— habían perdido siempre. La imagen de esa victoria ya es parte de la historia del movimiento obrero estadounidense y es considerada como el pistoletazo de salida de una oleada sindical que aún hoy sigue creciendo.

Sin embargo, la trayectoria del sindicalismo en Amazon ha sido bastante más complicada que en Starbucks. Antes de la aparición del sindicato Amazon Labor Union (ALU), liderado por Chris Smalls y Derrick Palmer, no se había logrado ninguna victoria significativa. Hubo varios intentos por parte de sindicatos tradicionales, como la AFL-CIO, y un movimiento de trabajadores independientes de un almacén en Alabama, pero todos ellos fracasaron en sus esfuerzos por sindicalizar a los trabajadores. Lo que sí hicieron Smalls y Palmer, además de recibir asistencia de los activistas del Partido Comunista, fue tomar nota de las lecciones aprendidas durante los intentos previos fallidos para asegurarse de no cometer los mismos errores al tratar de sindicalizar su lugar de trabajo: el almacén JFK8 de Amazon en el Aeropuerto de Nueva York.

La trayectoria del sindicalismo en Amazon ha sido bastante más complicada que en Starbucks

La oportunidad para iniciar el proceso de sindicalización llegó cuando la pandemia llamó a las puertas de ese almacén y al de Bessemer, en Alabama. Cuando el covid-19 mostró su peligrosidad y Amazon declaró a sus empleados de almacén «trabajadores esenciales», estos decidieron protestar por las insuficientes medidas de seguridad sanitaria de la empresa y exigir, por primera vez, aumentos salariales. Los caminos de las tácticas utilizadas en Bessemer y en JFK8 se bifurcaron, lo que permitió a los empleados de este último aprender de los fallos en el despliegue de la estrategia de sindicalización en el primero. Mientras que en JFK8 Amazon despidió a los agitadores y líderes del movimiento, Smalls y Palmer, en Bessemer no hubo despidos, lo que hizo que los trabajadores estuvieran más confiados ante la posibilidad de sindicalizarse.

Inspirados por el trabajo comunitario realizado por Black Lives Matter, los trabajadores del almacén de Bessemer decidieron que la mejor manera de lograr la sindicalización era construyendo una comunidad sólida que los apoyase. Estaban asesorados por organizadores radicales de la AFL-CIO que tenían en mente el concepto de *whole worker* [trabajador integral], cuando el antiguo Congreso de Organizaciones Industriales (CIO) estaba copado por los comunistas. Según este concepto, los trabajadores no son únicamente trabajadores en el ámbito laboral, sino que también son seres humanos completos con necesidades más allá del trabajo. Por lo tanto, deben ser vistos por los sindicatos en su totalidad, reconociendo y abordando sus necesidades integrales como parte de la clase trabajadora, y no limitándose únicamente a las cuestiones relacionadas con su trabajo.

Con este concepto en mente, los organizadores y trabajadores involucra-

Los organizadores y trabajadores involucraron a sus familiares y a propietarios de pequeñas tiendas

ron a sus familiares y a propietarios de pequeñas tiendas para recibir apoyo en el proceso de sindicalización. Se creó una comunidad que organizaba picnics y distribuía alimento entre los trabajadores. Incluso algunos políticos progresistas radicales y socialistas se acercaron para mostrar su respaldo, aunque esta decisión fue catastrófica, puesto que muchos trabajadores identificaron la creación de un sindicato con algo demasiado radical y todavía no estaban dispuestos a dar ese paso. Al final, en las elecciones sindicales en Amazon se perdió la oportu-

nidad de crear el primer sindicato de esta corporación en el país y en un estado sureño. Pero también quedó en claro que la victoria era posible evitando los errores cometidos en ese intento.

Motivados por estas experiencias en Bessemer, y una vez que las medidas anticovid del estado de Nueva York permitieron, Smalls y Palmer retomaron su iniciativa y comenzaron a acudir diariamente a la parada de autobús

que usaban sus antiguos compañeros de trabajo (ellos habían sido despedidos en cuanto comenzó la pandemia y exigieron medidas de seguridad sanitaria) para ir y regresar del trabajo desde sus hogares. Allí, en esa misma parada, durante casi un año, ofrecían café y sándwiches. Esta estrategia replicaba la utilizada en Bessemer, por la cual se establecían lazos de comunidad entre los trabajadores. Smalls, Palmer y los infiltrados del Partido Comunista reconocieron que solo a través de la solidaridad y el diálogo podían cuidarse mutuamente y entonces hablar de la necesidad de unirse y crear un sindicato para luchar por sus derechos. Finalmente, en abril de 2022, lograron formar el primer sindicato dentro de la compañía: Amazon Labor Union.

Expansión del nuevo sindicalismo

La creación del sindicato Starbucks Workers United fue solo un pequeño avance en parte del movimiento obrero estadounidense: se había conseguido sindicalizar algunas tiendas en la ciudad de Buffalo. Justamente donde años antes lo habían conseguido los radicales de rww; al fin y al cabo, una tienda de Starbucks tiene pocos trabajadores. El verdadero *shock*, tanto para el movimiento obrero estadounidense como para la sociedad, fue cuando se fundó Amazon Labor Union en una compañía que es buque insignia del capitalismo estadounidense.

Mientras el sindicato Starbucks Workers United tenía sindicalizadas apenas a 100 personas, Amazon Labor Union consiguió sindicalizar a 1.600 trabajadores en una de las empresas más violentamente antisindicales del país. Mientras circulaban por la prensa las imágenes de Chris Smalls descorchando champaña en la celebración del sindicato, miles de trabajadores empezaron a creer que en sus compañías también podrían sindicalizarse para pedir mejoras salariales. «Si lo han conseguido en Amazon, yo también puedo en mi empresa».

En ese proceso de deducción lógica comenzó a expandirse el nuevo sindicalismo, primero con trabajadoras de un club de *striptease* en Los Ángeles —apoyadas por Amazon Labor Union— y en compañías tecnológicas como Apple y Verizon. Debido al sistema empresarial de tiendas de estas dos compañías, los trabajadores reclamaron la ayuda del sindicato Starbucks Workers United y consiguieron organizar en apenas algunos meses la primera tienda de Verizon en el sindicato Trabajadores de la Comunicación de EEUU (Communications Workers of America, cwa). Del mismo modo, los trabajadores de Apple, viendo el éxito en compañías como Starbucks y Verizon, solicitaron la ayuda del cwa y sindicalizaron tiendas en los estados de Nueva York y Oklahoma.

CWA no era un sindicato precisamente nuevo y estaba afiliado a la AFL-CIO. Tenía bastante experiencia en sindicalizar a trabajadores del sector público, pero no de compañías privadas. Ante la avalancha de peticiones de distintos trabajadores de empresas tecnológicas, decidieron quitarle el polvo a una estrategia de sindicalización de estas empresas que habían puesto en marcha en 2020 con muy poco éxito: la Campaña para Organizar a Empleados Digitales (Campaign to Organize Digital Employees, CODE-CWA). Esta decisión demostró ser acertada, puesto que, desde su relanzamiento, consiguieron sindicalizar 20 empresas del sector digital, incluidas Apple, Alphabet (matriz de Google), Activision-Blizzard, SEGA o Bethesda a través de su empresa Zenimax. Su mayor victoria fue la sindicalización de Zenimax, pero la que más simpatía y publicidad les granjeó fue la sindicalización en Blizzard, ya que puso ante escrutinio público el ambiente laboral asfixiante en la industria del videojuego: no solamente era una cuestión de pura explotación laboral con los *crunchs*³, era un nido de misoginia, machismo, transfobia y racismo. Asimismo, el sindicato CWA, con su campaña CODE, consiguió poner el foco en la potente industria del videojuego, que mueve miles de millones de dólares al año y cuyos juegos son productos culturales masivos.

Gracias a este auge sindical, se crearon rápidamente centenares de sindicatos independientes que concurrieron a elecciones sindicales, en una oleada tan grande que la agencia encargada de certificarlas, la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (National Labor Relations Board, NLRB), no dio abasto con tantas elecciones y tan pocos efectivos, y colapsó a finales de 2022. Sindicatos independientes que siguen en una línea de crecimiento, aunque lenta, y que merece la pena mencionar son el de la cadena de supermercados Trader Joe's —la cuarta cadena más importante del país— o el Sindicato de Trabajadores de Tesla (Tesla Workers Union).

Así como el CWA decidió revivir su campaña CODE con cierto éxito ante la fuerza de este nuevo sindicalismo, DSA decidió crear un departamento dedicado a colaborar, apoyar y trabajar con el nuevo sindicalismo según preceptos de poder e independencia de clase. Igualmente, fruto de la colaboración entre socialistas y anarcosindicalistas que contribuyó a poner en pie el Starbucks Workers United, DSA e IWW crearon el Comité Organizador de Emergencia

3. La «cultura del *crunch*» en el ámbito de las compañías de videojuegos se refiere a una práctica laboral en la que se exige a los empleados trabajar largas jornadas de manera intensiva, muchas veces también por la noche y los fines de semana, para cumplir con los plazos de desarrollo y lanzamiento de un producto. Esta cultura suele estar impulsada por la presión de la industria para ajustarse a las fechas de lanzamiento y por la necesidad de competir en un mercado muy demandante. Aunque el *crunch* puede ser considerado un sacrificio temporal para alcanzar objetivos, también puede generar efectos negativos en la salud física y mental de los trabajadores, agotamiento, falta de conciliación laboral-personal y deterioro de la calidad de vida.

en el Lugar de Trabajo (Emergency Workplace Organizing Committee, EWOC). Este comité tiene como principal función la de proveer a todos los trabajadores que quieran sindicalizarse de los materiales y herramientas resultantes de años de renovación de tácticas sindicales. Hoy DSA tiene un gran peso, por su potencia organizativa, en el control del EWOC, con una ayuda marginal –aunque inestimable– de miembros de IWW.

¿Y ahora qué?

El nuevo sindicalismo ha revolucionado el movimiento obrero estadounidense: hoy no solo hay más trabajadores sindicalizados con el apoyo de sindicatos radicales y otrora marginales, sino que una de sus mayores victorias es que han radicalizado a sindicatos más tradicionales, y ahora hay cada vez más socialistas dirigiendo o apoyando huelgas u otras acciones sindicales por toda la geografía del país.

Las estadísticas laborales son difíciles de conseguir en EEUU, ya que solo son publicadas anualmente por la NLRB, y quienes hacen seguimiento son departamentos universitarios como el Observatorio de Acción Laboral de la Escuela de Relaciones Laborales e Industriales de la Universidad de Cornell. Pero estos organismos tienen claro que las cifras de acciones sindicales crecen cada mes en el país.

Mientras se escriben estas líneas, hay en marcha una huelga de guionistas que afecta a toda la industria audiovisual estadounidense y que en las principales ciudades donde se encuentran los estudios de cine y televisión, Los Ángeles y Nueva York, está apoyada por DSA y su departamento sindical. Igualmente, se podría producir la mayor huelga en 50 años en la empresa UPS gracias al trabajo conjunto de DSA y el sindicato progresista Teamsters (camioneros). Unos 340.000 trabajadores apoyaron la convocatoria a una huelga indefinida y que los socialistas de DSA fueran parte de su organización.

Parece así que el futuro del nuevo sindicalismo es «brillante», que se recupera, es más combativo y está, supuestamente, dirigido por un movimiento-partido marxista con objetivos claros de «poder e independencia de clase». Pero en el conflicto entre el capital y el trabajo los trabajadores han venido perdiendo en todos lados, y la última derrota en EEUU

durante la época de Ronald Reagan fue catastrófica. Las empresas están invirtiendo ingentes cantidades de dinero en actividad antisindical y perfeccionando sus técnicas, mientras el nuevo sindicalismo es todavía muy

Las empresas están invirtiendo ingentes cantidades de dinero en actividad antisindical y perfeccionando sus técnicas

débil, puesto que no ha conseguido firmar convenios colectivos estables que mejoren salarios y amplíen derechos laborales para mostrar su efectividad. Mientras tanto, el Partido Comunista no ha conseguido «rentabilizar» su trabajo en el sindicato de Amazon atrayendo a más militantes, y DSA no logra asimilar a tantos militantes nuevos y advierte que la estrategia que se dio en el verano de 2021 es anacrónica. En la convención de DSA de 2021 se estableció como pilar principal del partido seguir creciendo en el ámbito de la representación institucional –cosa que se ha cumplido con creces, ya que se ha transformado en el partido socialista que más representantes ha conseguido en la historia del país– y «entretejer alianzas con el movimiento obrero». Pero en ese verano de 2021 no existía el nuevo sindicalismo, y ahora DSA ha creado *ad hoc* la Comisión Nacional del Trabajo (DSA-Labor) y los mencionados comités organizadores de emergencia para ese fin. De hecho, este verano boreal tuvo su convención nacional y decidió dar un espaldarazo a esta comisión y a los comités, como parte de su estrategia para ayudar y liderar el nuevo sindicalismo y la calle, dotándolos de estructura y recursos fijos. ☒

ÍCONOS

REVISTA DE CIENCIAS SOCIALES

Agosto-Diciembre de 2023

Quito

Vol. xxv N° 77

ELITES ECONÓMICAS Y PODER POLÍTICO EN AMÉRICA LATINA

DOSSIER: Presentación del dossier, **Miguel Ruiz-Acosta, Jonathan Báez-Valencia y Edison Hurtado-Arroba**. «Puerta giratoria» o circulación de altos cargos entre campos de poder económico y político en México, **Julia Chardavoine**. Grupos económicos, redes corporativas y think tanks. El caso del Centro de Estudios Públicos en Chile **Juan Jesús Morales-Martín, Martín Alfonso Videla-Rocha y Roberto Ibacache-Monasterio**. Gremios económicos, burocracias y crédito de fomento en Colombia, 1958-1974, **Fernando Chisnes-Espitia**. Elites y tributación: percepciones del empresariado cordobés en torno a los impuestos, **Paulina Santa-Cruz**. La crisis de la sociedad señorial y el malestar estatutario de las élites en Chile, **Danilo Martuccelli**. TEMAS: Percepciones del profesorado sobre factores extracognitivos en la enseñanza virtual durante la pandemia, **Gonzalo D. Andrés, Guillermo E. Macbeth y Patricia S. San-Martín**. Entre gigantes y molinos de viento: el lulismo en las elecciones presidenciales de 2018, **Mércia Alves y Joyce Miranda Leão Martins**. Interseccionalidades de la izquierda y la derecha en América Latina y Europa. Una exploración de los procesos políticos contemporáneos, **Nicol A. Barria-Asenjo, Slavoj Žižek, Brian Willems, Ruben Balotol, Gonzalo Salas y Jesús Ayala-Colqui**. Bolsones de alimentos, plazas silenciosas. Cambios en el hacer de agentes estatales y militantes sociales en Buenos Aires, **Sofía Silva, María Fernanda Alonso y Stella María García**. Injusticia ambiental y violaciones de los derechos humanos en Jalisco, México, **Beatriz Adriana Venegas-Sahagún y Juan Alberto Gran-Castro**.

Íconos es una publicación cuatrimestral de Flacso-Ecuador, La Pradera E7-174 y Av. Almagro, Quito, Ecuador. Tel.: (593 2) 3238888. Correo electrónico: <revistaiconos@flacso.edu.ec>. Página web: <www.revistaiconos.ec>.