

## RESEÑA DE “NO HAY ATAJOS: ORGANIZAR EL PODER SINDICAL”

(McALEVEY, J., VERSO, BARCELONA, 2024)

### Luis Ocaña Escolar

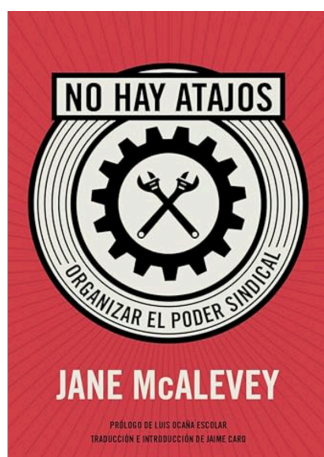
Profesor Asociado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Sevilla

[locana2@us.es](mailto:locana2@us.es) ORCID [0000-0001-6742-5087](https://orcid.org/0000-0001-6742-5087)

Recepción de trabajo: 11-07-2025 - Aceptación: 09-02-2025 - Publicado: 24-03-2025

Páginas: 185-187



La editorial Verso nos ha deparado una muy grata sorpresa a finales de 2024. Ha editado por primera vez en castellano una obra de Jane McAlevey, concretamente la traducción de *No Shortcuts: Organizing for Power in the New Gilded Age*, publicado originalmente por Oxford University Press en 2016. Esto ha sido posible gracias al apoyo de la Fundación Rosa Luxemburgo. De esta manera hemos podido acceder al trabajo de la investigadora senior del *Institute for Research on Labor and Employment*, de la *University of California, Berkeley's (UCLA)*. La obra —brillantemente introducida por el investigador de la Universidad Complutense especializado en el movimiento obrero estadounidense Jaime Caro— se divide en siete bloques. Al inicio se centra en reflexiones teóricas y posteriormente analiza la aplicación de técnicas y metodologías propias de las ciencias sociales a conflictos sindicales, para analizar su eficacia y resultados.

Hasta hace muy poco tiempo, el modelo sindical estadounidense apenas atraía miradas de interés desde Europa y eran pocos especialistas los que hacían seguimiento a la evolución de la correlación de fuerzas en el ámbito de las relaciones laborales. Se trataba, sin duda, de un “anti-modelo” fuertemente condicionado por el resultado de la huelga de PATCO (sindicato de los Controladores del Tráfico Aéreo), y la oposición feroz a cualquier lucha sindical desde la Administración Reagan. Hoy, la situación es radicalmente distinta. No podemos dejar de referirnos a la imagen del Presidente de los EE. UU., Joe Biden, ataviado con la

## “NO HAY ATAJO: ORGANIZAR EL PODER SINDICAL”

gorra negra de la central sindical “*United Auto Workers*” y megáfono en mano arengando desde la “línea de piquetes” en septiembre del 2023, con una trascendencia tal que el discurso pronunciado —apenas un saludo y algunos leves comentarios de apoyo— pueden incluso ser consultados en la web de la Casa Blanca (<https://www.whitehouse.gov/briefing-room/speeches-remarks/2023/09/26/remarks-by-president-biden-at-united-auto-workers-picket-line/>). Por su parte, confirma la actualidad de la pujanza sindical la intervención Donald Trump, quien durante la precampaña de las presidenciales de 2024 exigió el despido inmediato del líder sindical de la UAW, Shawn Fain, al pronunciar su discurso en Milwaukee durante la Convención del Partido Republicano y tras el atentado sufrido. La conclusión es innegable. El sindicalismo USA está de plena actualidad y el movimiento sindical norteamericano se sitúa en el centro de la escena política. Tan es así que está planteándose la convocatoria de la primera huelga general en la historia de los EE. UU. para el próximo año 2028. La obra de McAlevey tiene mucho que ver con esto.

McAlevey parte de un análisis de los conceptos de poder, estrategia y compromiso para enmarcar los procesos de cambio impulsados por el movimiento sindical. Identifica tres modelos diferentes de sindicalismo: *advocacy*, *mobilizing* y *organizing*. Al primero de ellos lo describe como un sindicalismo de élites que obtiene éxitos puntuales en juzgados y negociaciones secretas, pero resulta incapaz de modificar la correlación de fuerzas en el seno de las empresas. El segundo es un modelo sindical de activistas, donde solo se moviliza una minoría profesionalizada. Y el tercero se centra en ampliar la base sindical para con una estrategia de masas analizar la situación, diseñar la estrategia y alcanzar objetivos. Es precisamente este tercer modelo en el que centra su atención y sobre el que despliega un análisis de sus distintas fases. Identificar a líderes naturales, un adecuado empleo de la semántica, las conversaciones estructuradas de organización, la elaboración de gráficos murales o el desarrollo de pruebas de estructura son algunas de las metodologías de la investigación participativa cuyo desarrollo propone y evalúa en diferentes escenarios. Para ello, ha desplegado una combinación de métodos cualitativos y cuantitativos: cincuenta y ocho entrevistas semiestructuradas con trabajadores de base, líderes de la sociedad civil, miembros de organizaciones de medios de comunicación locales, estrategias actuales y anteriores de las campañas, y líderes y organizadores sindicales activos y retirados desde hace mucho tiempo; análisis de conjuntos de datos de las bases de datos de los Servicios Federales de Mediación y Conciliación (FMCS) sobre paros laborales desde el año 2000 hasta 2016, investigación de archivo de los documentos de planificación estratégica de cada caso; análisis de los convenios colectivos vigentes de cada sindicato local y artículos de prensa publicados y memorandos internos así como los manuales de formación organizativa de numerosas organizaciones y sindicatos *alinskistas*. Además, ha aplicado la observación participante, como organizadora de formación en el sindicato 1199 de Nueva Inglaterra y como subdirectora nacional de la División de Sanidad del SEIU.

El capítulo dos disecciona la relación entre el poder y la estrategia y profundiza en la comparación y el contraste de lo que se han convertido en dos enfoques distintos del cambio social, el enfoque movilizador dominante y el enfoque organizativo infrutilizado. La autora propone un enfoque mixto llamado organización de todos los trabajadores que integra los problemas, la acción y el aprendizaje en el lugar de trabajo y fuera de él en una estrategia holística que propugna la organización integral de los trabajadores.

## “NO HAY ATAJOS: ORGANIZAR EL PODER SINDICAL”

El capítulo tres, parte de la experiencia de dos sindicatos locales —ambos miembros del sindicato nacional, SEIU— y examina las estrategias tan diferentes que cada uno de ellos despliega en las residencias de ancianos del sector privado. Uno de ellos se enmarca en la tendencia denominada “Nuevo Laborismo Sindical” mientras que el otro representa las tradiciones militantes del pasado del CIO. Se exponen a partir de esta selección las diferencias entre los enfoques de defensa, movilización y organización en el lugar de trabajo, y demuestra la superioridad de este último para alcanzar las metas sindicales propuestas.

El cuarto capítulo analiza la historia del Sindicato de Profesores de Chicago (CTU) durante el cuarto de siglo que va desde 1988 hasta la reciente —e histórica— huelga del sindicato en 2012, una huelga que cautivó a la nación. Se muestra la rapidez con la que un sindicato puede pasar del declive a la renovación y la profunda diferencia entre una dirección sindical que permite a las bases luchar y una dirección que utiliza al personal como administradores obedientes en un sindicato vertical que coarta la voluntad de sus propios miembros.

En el capítulo cinco se realiza un estudio de caso de la mayor instalación de producción de carne de cerdo del mundo, una planta de Smithfield Foods en la zona rural de Carolina del Norte, el Estado con la tasa de sindicalización más baja de Estados Unidos. Se trata de una plantilla masculinizada y plagada de tensiones raciales y étnicas entre ellos.

El capítulo seis explora un grupo que organiza a la clase trabajadora como clase, pero que no es en sí mismo un sindicato. «Make the Road New York» es una organización de movimientos sociales que también es un centro de trabajadores, pero que ubica el centro de trabajadores dentro de una organización que ha conseguido acercarse a un sindicato moderno como cualquier otro grupo no sindicalizado de los Estados Unidos en la actualidad. Con más de 155 empleados a tiempo completo, la organización combina los servicios directos, la defensa y la movilización.

El capítulo final resume las lecciones de los estudios de caso y argumenta que para revertir la desigualdad actual se requiere una fuerte aceptación de los sindicatos, pero de sindicatos que sean democráticos, centrados en estrategias ascendentes en lugar de descendentes, y que sitúen la principal agencia de cambio en los trabajadores que actúan colectivamente en el trabajo y en las comunidades en las que residen. La investigadora de la Universidad de California nos ofrece un repertorio probado de técnicas de negociación y organización, cuyo contraste y experimentación dotan al texto de un especial interés.