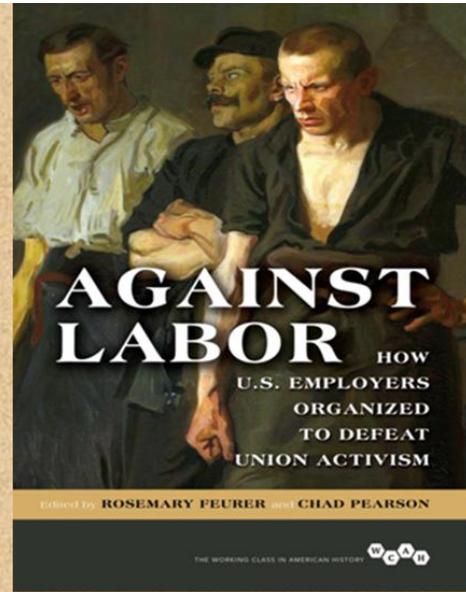


Varios autores

Board of Trustees
of the University of Illinois



**CONTRA LOS OBREROS
CÓMO LA PATRONAL ESTADOUNIDENSE
SE ORGANIZÓ PARA DERROTAR
EL ACTIVISMO SINDICAL**
La clase obrera en
la historia de América

2017

Fondo documental **EHK** Dokumentu fondoa

Euskal Herriko Komunistak

Contra los obreros

LA CLASE OBRERA EN LA HISTORIA DE AMÉRICA

Nota de Abertzalekomunista:
Traducido del original en inglés con I.A.

Asesores editoriales

James R. Barrett, Julie Greene, William P. Jones,
Alice Kessler-Harris y Nelson Lichtenstein

Al final de este libro figura una lista de los libros de la serie.

Contra los obreros
*Cómo se organizaron
los empresarios
estadounidenses
para derrotar el
activismo sindical*

Editado por
ROSEMARY
FEURER

Y CHAD
PEARSON

Universidad de Illinois Press
URBANA, CHICAGO Y SPRINGFIELD

© 2017 por la Junta de Síndicos
de la Universidad de Illinois
Todos los derechos reservados
1 2 3 4 5 C P 5 4 3 2 1

® Este libro está impreso en papel sin ácido.

Biblioteca del Congreso Cataloging-in-Publication Data

Nombres: Feurer, Rosemary, editora. | Pearson, Chad, editor.

Título: Contra los obreros : cómo la patronal estadounidense se organizó para derrotar el activismo sindical / editado por Rosemary Feurer y Chad Pearson.

Descripción: Urbana : University of Illinois Press, [2017] |

Series: La clase obrera en la historia de Estados Unidos | Incluye referencias bibliográficas e índice.

Identificadores: LCCN 2016037107 | ISBN 9780252040818 (tapa dura : papel sin ácido) | ISBN 9780252082320 (pbk. : alk. paper) | ISBN 9780252099311 (libro electrónico)

Temas: LCSH: Trabajo-Estados Unidos-Historia. | Industrial Relaciones laborales-Estados Unidos-Historia. | Sindicatos. Organización-Estados Unidos-Historia.

Clasificación: LCC HD8072 .A26 2017 | DDC 331.880973-dc23 LC registro disponible en <https://lcn.loc.gov/2016037107>

En memoria de David Montgomery y Jerry Tucker

Contenido

Agradecimientos

Introducción: Contra los obreros

Rosemary Feurer y Chad Pearson

1 Gestión científica, ciencia racista y gestión de la raza

Elizabeth Esch y David Roediger

2 ¿"Tiendas libres para hombres libres"? Los retos del rompehuelgas y el antisindicalismo en la *era* progresista

Chad Pearson

3 El camino de los empresarios hacia la tienda abierta en Detroit, 1903-7

Thomas A. Klug

4 Raza, sindicalismo y el movimiento de tiendas abiertas en el paseo marítimo de Mobile, Alabama

Robert H. Woodrum

5 A través de un cristal oscuro: La NLRB, las contraofensivas patronales, las comisiones de investigación y el CIO

Dolores E. Janiewski

6 La extraña carrera de A. A. Ahner: Reconsideración de blackjacks y maletines.

Rosemary Feurer

7 Una asociación patronal moderada en una "casa dividida": El caso de los impresores de Columbus, Ohio, 1887-1987

Howard R. Stanger

8 Litigios con ánimo de lucro: Empresa, Derecho y Trabajo en la Nueva Economía del Sur

Michael Dennis

9 Capital y trabajo en el siglo XXI: ¿El fin de la historia?

Peter Rachleff

Glosario

Colaboradores

Índice

Agradecimientos

Llevamos varios años trabajando en esta colección y nos complace dar las gracias a varias personas por su ayuda.

Queremos expresar nuestro reconocimiento a los excelentes profesionales de University of Illinois Press: Brigitte Brown, James Engelhardt, Geof Garvey, Laurie Matheson y Tad Ringo. Laurie Matheson, ahora directora de la editorial, ha defendido durante mucho tiempo nuestro trabajo, lo que agradecemos enormemente.

Numerosos estudiosos también nos han ayudado leyendo capítulos y hablando de la historia de los empresarios. Agradecemos a la prensa que nos haya proporcionado unos lectores magníficos: Howell John Harris, Immanuel Ness y dos revisores ciegos. Nuestro trabajo es considerablemente más sólido gracias a las atinadas sugerencias de mejora de estos críticos. Peter Rachleff también revisó la obra con valiosas sugerencias, incluida la necesidad de un capítulo de resumen. Terminó haciéndolo por invitación nuestra. Otros han leído partes de esta colección, y debemos dar las gracias a Matthew Coulter, David Cullen, Keith Volanto y Kyle Wilkison. Además, nos hemos beneficiado de fructíferas conversaciones con expertos académicos en la historia de los empresarios, el capitalismo y el trabajo: Theresa Case, Andrew Wender Cohen, Robert Justin Goldstein, Matthew Hild, Rebecca Hill, Nate Holdren, Vilja Hulden, Brian Kelly, Pamela Walker Laird, Mark Lause, Jim Lorence, Sam Mitrani, Bryan D. Palmer, Michael Pierce, Steve Rosswurm, Joan Sangster y Michael Thompson.

Gracias a Virginia Hunt, Archivera Universitaria Asociada para el Desarrollo de Colecciones y Servicios de Gestión de Documentos de la Universidad de Harvard, por su permiso para citar partes de los documentos de Charles Eliot.

Una introducción y una recopilación conjuntas suponen una cuestión de redondearse y animarse mutuamente, al tiempo que se acuerda una interpretación y se comparte el trabajo. Cuando decidimos emprender este proyecto, ya sabíamos que estábamos de acuerdo en una serie de puntos, pero aun así supuso un largo proceso de discusión y acabó probablemente

Agradecimientos

causándonos más trabajo que si lo hubiéramos hecho por separado. Es gratificante saber que hemos aprendido a trabajar juntos y a profundizar en nuestra camaradería y nuestras perspectivas interpretativas.

Agradecemos a nuestras familias su amor y apoyo. Chad Pearson quiere dar las gracias a su amada esposa y compañera historiadora, Sandra Mendiola, y a su hija, Lucia Pearson. Rosemary Feurer agradece a su marido Dave Rathke, a sus dos hijos Joe y Ben, y a la cuidadora de Ben, Lisa Daub, todos sus sacrificios de tiempo y devoción por el bien común.

Por último, dedicamos esta colección a la memoria de David Montgomery, un académico que hace tiempo reconoció la necesidad de integrar el estudio de la patronal y el capitalismo con el estudio de los movimientos obreros. También la dedicamos a Jerry Tucker, cuyo trabajo de denuncia de las acciones colectivas de los empresarios en las campañas del Medio Oeste fue una inspiración para ambos.

Introducción

Contra los obreros

ROSEMARY FEURER Y CHAD PEARSON

¿Cómo se han organizado los empresarios estadounidenses para mantener el control de la gestión y evitar la sindicalización? Esta colección se centra en las formas en que generaciones de empresarios han respondido a las expresiones de activismo de la clase trabajadora, incluidas las huelgas, los boicots, las campañas de sindicalización y las batallas políticas. A finales del siglo XIX, los empresarios y otras personas se referían a estas actividades como el "problema laboral". En la mayoría de los casos, respondieron enérgicamente, creando marcos que siguen siendo importantes hoy en día. Los ensayos de este volumen pretenden profundizar en nuestra comprensión del activismo antilaboral, abarcando un espectro de estrategias y destacando al mismo tiempo el papel desempeñado por numerosos individuos e industrias desde finales del siglo XIX hasta principios del XXI.

Estos ensayos revelan que, si bien el activismo patronal tuvo lugar en un sistema capitalista global, el contexto nacional y local importaba. Los empresarios activistas estadounidenses actuaron de forma cohesionada en organizaciones locales y nacionales, así como políticamente y a través de vías legales para conseguir sus objetivos: beneficios económicos, dominio empresarial y legitimidad social. Insistieron en que sus esfuerzos eran profundamente estadounidenses y merecedores de estrategias colectivas concertadas contra los movimientos obreros. Organizaron y crearon campañas ideológicas para el control empresarial que siguen animando el diálogo del siglo XXI. Pocos temas han unido a la comunidad empresarial de forma más consistente y profunda que el antisindicalismo.

La necesidad de historizar la organización patronal está en armonía con el nuevo interés por la historia del capitalismo y encaja con la reciente avalancha

de estudios sobre el "ascenso de la derecha".¹ Sostenemos que no se pueden estudiar las políticas antisindicales de los empresarios sin intentar comprender la historia social del capitalismo, y no se puede entender el resurgimiento de la derecha en las últimas décadas sin llegar a un acuerdo con la larga historia del activismo de los empresarios. Son las personas, y no los mercados sin rostro, las que han dado forma a esta historia. La historia desde arriba y la historia desde abajo deben entenderse juntas para poder apreciar plenamente los continuos intentos de congelar el poder de los empresarios sobre los trabajadores. Lo que pensaban y hacían los que estaban en la cima de la jerarquía siempre estaba contextualizado por la viabilidad de un movimiento obrero desde abajo. El estudio de la patronal no puede separarse de la acción de los trabajadores, y el examen conjunto de ambos ilumina la historia social del capitalismo.

Pocos historiadores han descrito a los empresarios como una clase que se construye activamente a sí misma o que participa en movimientos sociales, pero insistimos en que se trata de un marco útil. Para ejercer el poder, los empresarios aprendieron que necesitaban organizar colectivamente redes locales, estatales y nacionales, y que necesitaban alianzas, instrumentos y organizaciones. En este contexto, encontraron un terreno común al enfrentarse a los desafíos de los sindicatos en los tribunales, en la política, en el ámbito de las relaciones públicas y en el punto de producción. Defendiendo la ideología del libre mercado y oponiéndose a las expresiones del colectivismo obrero, intentaron ejercer el poder utilizando el Estado para crear parámetros legales e institucionales que limitaran las opciones de los trabajadores. Muchos reconocieron que su capacidad para reclutar, organizar y desplegar mano de obra requería luchar contra la acción colectiva de los trabajadores o domesticar sus demandas. En muchos casos, eran contrarrevolucionarios que reaccionaban ante crisis de poder; en otros, simplemente actuaban de forma oportunista y

¹ Para una evaluación útil de la "nueva" historia del capitalismo, véase Jeffrey Sklansky, "Labor, Money, and the Financial Turn in the History of Capitalism", *Labor: Studies in Working-Class History of the Americas* 11 (primavera de 2014): 23-46. Véase también Jean-Christopher Agnew, "Afterward: Historia anónima", en Michael Zakim y Gary J. Kornblith, editores, *Capitalism Takes Command: The Social Transformation of Nineteenth-Century America* (Chicago: University of Chicago Press, 2012). Al definir la necesidad de este nuevo campo de estudio del capitalismo, gran parte de la rica historia de las relaciones de clase social incrustada (y, sí, a veces enterrada) en los trabajos de historia laboral ha sido ignorada por gran parte de esta nueva erudición. Los historiadores de la "nueva" historia capitalista han criticado a la historia del trabajo por centrarse en la agencia de los trabajadores, sugiriendo que ha sido una distracción romántica de las estructuras de poder. De hecho, existe una gran cantidad de trabajos de historia laboral que se ocupan de estas cuestiones. Sin embargo, queda mucho por hacer para mejorar las intersecciones de estos campos e incorporar la historia de la represión política y social, el género y otras dimensiones.

proactiva para establecer y arraigar sus sentimientos antisindicales en el sistema estadounidense. Intentaron construir una contracultura para las movilizaciones comunitarias de la clase trabajadora, y su trabajo colectivo activó estratégicamente al Estado en su favor. En cada uno de los ensayos de esta colección, las acciones de los trabajadores desempeñaron un papel fundamental en la forma en que los empresarios y los capitalistas se estructuraron como clase.

Las preguntas centrales animan este libro: ¿Cómo y por qué se organizaron los empresarios y cómo limitaron el poder de los trabajadores? ¿Qué empresarios fueron más activos en las campañas antisindicales? ¿Cómo lanzaron los empresarios sus campañas y qué obstáculos trataron de superar? ¿Qué alianzas y estrategias desplegaron? ¿De qué manera se entrecruzaron las cuestiones raciales y étnicas con la organización antisindical? ¿En qué medida el auge del New Deal y el dominio del Partido Demócrata a mediados del siglo XX alteraron el panorama y las posibilidades de las estrategias patronales? ¿Cómo se compara el antisindicalismo en el contexto del neoliberalismo con períodos anteriores de antisindicalismo? Los ensayos de la colección abordan estas y otras cuestiones. Las respuestas no pretenden ser exhaustivas, pero sí contribuir a hacer avanzar el debate de forma productiva, reconsiderando tanto los enfoques más antiguos como los más recientes de la historia de este tema.

Varios historiadores anteriores a nosotros han tratado de interpretar el antisindicalismo de los empresarios. La perspectiva dominante durante la mayor parte del siglo XX trató de situar a los empresarios en un espectro según su oposición a los sindicatos. Un pequeño grupo de historiadores replanteó el antisindicalismo de los empresarios estadounidenses como algo excepcional en comparación con los de otros países. En los últimos años, los interesados en el "ascenso de la derecha" han interpretado el activismo de los empresarios como un rechazo del New Deal.

A lo largo de gran parte del siglo XX, los historiadores intentaron comprender qué empleadores o empresas estadounidenses influían más en la lucha contra los sindicatos. Durante gran parte de este tiempo, hubo un amplio consenso académico en que el enfoque de los empresarios estadounidenses ante el problema laboral dependía de su relación con el mercado económico y de su tamaño o escala. El estudio de Clarence Bonnett de 1922 sobre las asociaciones patronales inició esta perspectiva. Bonnett sugirió que los directivos de las grandes empresas con mayor cuota de mercado constituían una especie de vanguardia que aceptaba sindicatos "responsables". Descubrió

que estos empresarios gravitaban hacia la Federación Cívica Nacional, una organización dirigida por empresarios fundada en 1900 que en realidad incluía a representantes sindicales y a miembros del nebuloso "público en general". Le impresionó su voluntad de facilitar acuerdos moderados entre sindicatos y empresas. Bonnett calificó de beligerantes a la National Association of Manufacturers, la National Erectors' Association, la National Metal Trades Association y la National Founders' Association, ya que los miembros de estas organizaciones, formadas en su mayoría por fraternidades de empresarios que representaban a pequeños y medianos centros de trabajo, se oponían tenazmente a los sindicatos. La categorización de Bonnett perduró durante décadas, impulsada por la idea de que el liberalismo corporativo podría prevalecer. Muchos trabajos históricos reforzaron algunas de las ideas de Bonnett. "La mayoría de los estudiosos estarían de acuerdo", sostenía el historiador Larry Gerber en 1997, "en que las pequeñas empresas" de principios del siglo XX eran "más vehementes en su oposición a los sindicatos que los gigantes corporativos de la economía".²

Desde esta perspectiva, los historiadores presentaron las campañas antilaborales de los empresarios como una especie de proyecto retrógrado dirigido por empresas competitivas y con gran intensidad de mano de obra. Argumentaban que en la posguerra predominó una forma liberal corporativa de relaciones laborales modernas y sofisticadas. Algunos describieron las estrategias de las grandes corporaciones hacia el trabajo dentro de un marco de modernización: los directivos de la economía central lideraron el camino hacia unas relaciones laborales racionales y burocratizadas. Estos historiadores

² Larry G. Gerber, "Shifting Perspectives on American Exceptionalism: Recent Literature on American Labor Relations and Labor Politics", *Journal of American Studies* 31 (agosto de 1997), 270; Clarence E. Bonnett, *Employers' Associations in the United States: A Study of Typical Associations* (Nueva York: Macmillan, 1922); Christopher J. Cyphers, *The National Civic Federation and the Making of a New Liberalism, 1900-1915* (Westport, CT: Praeger, 2002). Para más información sobre cómo operaban los pequeños y medianos empresarios antisindicales, véase Philip Scranton, *Figured Tapestry: Production, Markets, and Power in Philadelphia Textiles, 1885-1941* (Cambridge, UK: Cambridge University Press, 1989); Howell John Harris, *Bloodless Victories: The Rise and Fall of the Open Shop in the Philadelphia Metal Trades, 1890-1940* (Cambridge, Reino Unido: Cambridge University Press, 2000); y Daniel R. Ernst, *Lawyers against Labor: From Individual Rights to Corporate Liberalism* (Urbana: University of Illinois Press, 1995). En Sanford M. Jacoby, *Employing Bureaucracy: Managers, Unions, and the Transformation of Work in American Industry, 1900-1945* (Nueva York: Columbia University Press, 1985), 69; Daniel Nelson, *Managers and Workers: iOrigins of the Twentieth-Century Factory System in the United States, 1880-1920* (Madison: University of Wisconsin Press, 1995 [1975]), 129; Vilja Hulden, "Employers, Unite! Organized Employer Reactions to the Labor Union Challenge in the Progressive Era" (tesis doctoral, Universidad de Arizona, 2011); Chad Pearson, *Reform or Repression: Organizing America's Anti-Union Movement* (Filadelfia: University of Pennsylvania Press, 2016).

argumentaban que los empresarios que supervisaban la producción de bienes duraderos en los grandes centros de trabajo acomodaban a los sindicatos, buscaban el compromiso y desarrollaban una estrategia más ilustrada orientada a las relaciones humanas. Los estudiosos consideraban que las grandes empresas de las industrias básicas lideraban el camino hacia un acuerdo de gestión laboral posterior a la Segunda Guerra Mundial; las empresas negociaban pensiones, prestaciones y aumentos del coste de la vida a cambio de unas relaciones laborales estables y de la paz con líderes sindicales "responsables" que aceptaban el derecho de los empresarios a gestionar.³

Esta interpretación general comenzó a desvirtuarse en la década de 1980, a raíz del ataque a los derechos laborales. A partir de *Right to Manage* (1982), de Howell Harris, un coro cada vez mayor de académicos ha cuestionado la idea de que esta época deba definirse por un acuerdo laboral, y ha puesto en duda la idea de que los grandes empresarios fueran significativamente diferentes de los demás en sus objetivos.⁴ Algunos historiadores de la Era Progresista también han reclamado una visión más matizada del papel de los pequeños y grandes empresarios a la hora de acomodar u oponerse a los sindicatos.⁵

³ Los estudios básicos combinaban un marco de modernización y tesis liberales corporativas, entre los que se incluyen especialmente Ronald Schatz, *Electrical Workers: A History of Labor at General Electric and Westinghouse, 1923-1960* (Urbana: University of Illinois Press, 1983); Robert H. Wiebe, *Businessmen and Reform: A Study of the Progressive Movement* (Chicago: Quadrangle Books, 1968), 20; James Weinstein, *The Corporate Ideal of the Liberal State, 1900-1918* (Boston: Beacon, 1968); Sanford Jacoby, *Modern Manors: Welfare Capitalism since the New Deal* (Princeton, NJ: Princeton University Press, 1998); y Jennifer Klein, *For All These Rights: Business, Labor, and the Shaping of America's Public— Private Welfare State* (Princeton, NJ: Princeton University Press, 2003); Colin Gordon, *New Deals: Business, Labor and Politics in America, 1920-1935* (Cambridge, UK: Cambridge University Press, 1994). Para la tesis del acuerdo de posguerra, véase, por ejemplo, Samuel Bowles, David M. Gordon y Thomas E. Weisskopf, *Beyond the Wasteland: A Democratic Alternative to Economic Decline* (Garden City, NY: Anchor Doubleday, 1983), 73; Richard A. Lester, *As Unions Mature: An Analysis of the Evolution of American Unionism* (Princeton, NJ: Princeton University Press, 1966), 33. Mark S. Mizruchi ha defendido recientemente una versión del argumento del acuerdo de posguerra y el liberalismo corporativo en *The Fracturing of the American Corporate Elite* (Cambridge, MA: Harvard University Press, 2013), esp. 86-89.

⁴ Howell John Harris, *The Right to Manage: Industrial Relations Policies of American Business in the 1940's* (Madison: University of Wisconsin Press, 1982); Elizabeth Fones-Wolf, *Selling Free Enterprise: The Business Assault on Labor and Liberalism, 1945-60* (Urbana: University of Illinois Press, 1995); Kim Phillips-Fein, *Invisible Hands: The Making of the Conservative Movement from the New Deal to Reagan* (Nueva York: W. W. Norton, 2009); Nelson Lichtenstein, *The Retail Revolution: How Wal-Mart Created the Brave New World of Business* (Nueva York: Metropolitan, 2009).

⁵ Andrew W. Cohen y Robert D. Johnston han descrito a los pequeños empresarios de la Era Progresista como menos reflexivamente antisindicales y, en ocasiones, incluso ligeramente favorables a algunas actividades sindicales. Andrew W. Cohen, *The Racketeer's Progress: Chicago and the Struggle for the Modern American Economy, 1900-1940* (Cambridge, Reino Unido: Cambridge University Press, 2004), 52. Robert D. Johnston, *The Radical Middle Class: Populist Democracy and the Question of Capitalism in Progressive Era Portland, Oregon* (Princeton, NJ: Princeton University Press, 2003), 67-80. Véase también Jeffrey Haydn,

Más recientemente, los estudiosos del "auge de la derecha" han ampliado estas ideas, prestando una atención renovada a la reacción de los empresarios a los tormentosos años treinta. Centrándose sobre todo en la época posterior a la Segunda Guerra Mundial, han cuestionado una literatura anterior que trataba el crecimiento del conservadurismo como un movimiento de base o una reacción suburbana a las luchas por los derechos civiles. Estas historias vuelven a centrar la atención en el origen "popular" de la agenda conservadora o neoliberal y han profundizado nuestra comprensión de los principales políticos y activistas contrarios al New Deal, incluidos economistas antiestatales como Fredrick Hayek y Milton Freidman, profesores de derecho que odian a los sindicatos como Sylvester Petro, directivos intransigentes como Lemuel Boulware de General Electric Corporation, consultores de gestión antisindicales como John Tate y políticos reaccionarios como el ex senador por Arizona Barry Goldwater. Han demostrado que todos los tipos de empresarios de la posguerra estaban decididos a frustrar el poder de los trabajadores en los lugares de trabajo, contener las políticas liberales de posguerra y moldear la conciencia de los estadounidenses de a pie mediante la difusión de propaganda.⁶

Aunque los estudios sobre el auge del conservadurismo de posguerra han ampliado nuestra comprensión de la relación entre los intereses de los líderes empresariales y los políticos y portavoces conservadores en materia de antisindicalismo, su tendencia a considerar el New Deal como la línea divisoria clave para analizar el antisindicalismo patronal pasa por alto el arco más largo de la historia del activismo patronal.⁷ Las ideas, leyes, instituciones y redes antisindicales existían mucho antes del New Deal; tenemos que considerar cómo se establecieron la praxis antisindical y los marcos ideológicos sobre los cimientos de finales del siglo XIX y principios del XX y cómo se reformularon posteriormente para hacer frente a los retos creados por las victorias de los trabajadores durante la década de 1930 y posteriormente. Walter Drew, uno de

Citizen Employers: Business Communities and Labor in Cincinnati and San Francisco, 1870-1916 (Ithaca, NY: Cornell University Press, 2008).

⁶ Phillips-Fein, *Invisible Hands*; Elizabeth Tandy Shermer, *Sunbelt Capitalism: Phoenix and the Transformation of American Politics* (Filadelfia: University of Pennsylvania Press, 2013); Nelson Lichtenstein y Elizabeth Tandy Shermer, eds., *The Right and Labor in America: Politics, Ideology, and Imagination* (Filadelfia: University of Pennsylvania Press, 2012); Kevin Kruse, *One Nation under God: How Corporate America Invented Christian America* (Nueva York: Basic Books, 2015).

⁷ Steve Fraser y Gary Gerstle utilizaron este marco en *The Rise and Fall of the New Deal Order, 1930-1980* (Princeton, NJ: Princeton University Press, 1989). Lizabeth Cohen, *Making a New Deal: Industrial Workers in Chicago, 1919-1939* (Cambridge, UK: Cambridge University Press, 1989). Véase William Domhoff, *The Myth of the Liberal Ascendancy Corporate Dominance from the Great Depression to the Great Recession* (Nueva York: Paradigm, 2013), para una crítica de la coalición sindical liberal en política.

los principales líderes de la primera campaña de apertura de los empresarios, consideraba que las disposiciones de la Ley Taft-Hartley de 1947 destinadas a limitar el poder sindical eran un "descendiente directo" de las campañas anteriores, un logro del "tercer levantamiento nacional" de los empresarios.⁸ Las ideas de Drew nos ayudan a ver a los organizadores patronales como parte de una historia dinámica con una larga memoria y redes. Los lectores de los ensayos de esta colección también verán esa larga dinámica en acción.

Centrarse en el ascenso de la derecha como marco central también es inadecuado porque los conservadores no fueron los únicos en articular y promover ideas que debilitaban el poder de los trabajadores. A lo largo de la historia, muchos liberales autoidentificados han demostrado su incomodidad con las protestas de la clase obrera y las reivindicaciones de los trabajadores organizados. De hecho, muchos empresarios activos en el movimiento de tiendas abiertas de principios del siglo XX se presentaban como directivos progresistas interesados en el bienestar de sus trabajadores, y algunos consiguieron hacer causa común con conocidas figuras de tendencia liberal como Theodore Roosevelt y Louis D. Brandeis, personas que compartían los valores de los empresarios de proteger los derechos individuales frente al sindicalismo de tiendas cerradas, el radicalismo de la clase obrera y las protestas masivas. Pregonaban su benevolencia y clarividencia en lugar de defender el darwinismo social. Muchos eran filántropos en sus comunidades y capitalistas del bienestar en sus lugares de trabajo. Enmarcaron el caso contra los sindicatos invocando frases reformistas como "taller abierto" y "derecho al trabajo" y afirmaron que su agenda servía a los intereses de los ciudadanos. Esta retórica supuso un gran avance que siguió animando el antisindicalismo durante gran parte del resto del siglo. Encontraron aliados entre los reformistas y liberales de las eras Progresista y del New Deal, que no estaban dispuestos a reconocer las divisiones de clase y expresaban su malestar ante los estallidos de militancia y solidaridad de la clase trabajadora. Al reconocer que los liberales han contribuido a socavar el movimiento obrero, podemos apreciar mejor los límites de las alianzas liberales con los trabajadores en la Era Progresista, el New Deal y en las décadas de posguerra.⁹

⁸ Citado en Sidney Fine, *Without Blare of Trumpets: Walter Drew, the National Erectors' Association, and the Open Shop Movement, 1903-57* (Ann Arbor: University of Michigan Press, 1995), 272.

⁹ Shelton Stromquist, *Re-Inventing "The People": The Progressive Movement, the Class Problem, and the Origins of Modern Liberalism* (Urbana: University of Illinois Press, 2006), 4. El historiador Christopher Tomlins demostró que los reformadores de la élite se sentían especialmente incómodos con las masas "alborotadoras e impredecibles". Véase Christopher Tomlins, "Necessities of State: Police, Sovereignty, and

Entonces, ¿cómo debemos entender la larga historia de activismo patronal contra los sindicatos? En primer lugar, debemos reconocer que el antisindicalismo fue un tema unificador para todos los tipos de patronal estadounidense. Constituía una solución coherente a las crisis de rentabilidad y un mecanismo para la acumulación de capital. Parece claro que, a lo largo del tiempo, los principales grupos de activistas patronales de Estados Unidos se unieron y promovieron regularmente el antisindicalismo como principio central de su programa. Se convirtió en el proyecto de una clase consciente de sí misma y no en el instrumento de grandes o pequeños empresarios. Cuando se pone en relación con los empresarios de otros países, y con los que adoptaron una postura moderada, se hace evidente la necesidad de historizar la organización contra el trabajo a través del tiempo y el lugar.¹⁰

Esta colección presenta el activismo patronal en un marco de formación de clases y reconoce el papel de la praxis combinado con la longevidad de las redes, las instituciones, las estrategias y la sintonía ideológica dentro de un desarrollo capitalista desigual. Los esfuerzos antisindicales de los empresarios se iniciaron no sólo a nivel de empresa, sino también por parte de una minoría militante de empresarios que organizaron a otros directivos y propietarios para actuar colectivamente contra lo que consideraban amenazas a sus intereses fundamentales: el cierre de talleres y el sindicalismo industrial, los estallidos de militancia obrera y las ideas que promovían el colectivismo de los trabajadores por encima del individualismo y la solidaridad laboral internacional por encima del patriotismo estadounidense. Una amplia gama de empresarios se convirtieron en activistas para controlar el mercado laboral, buscar aliados y probar y perfeccionar sus argumentos con mayor claridad.¹¹ Algunos estaban

the Constitution", *Journal of Policy History* 20 (invierno de 2008), 60. Véase también David Huyssen, *Progressive Inequality: Rich and Poor in New York, 1890-1920* (Cambridge, MA: Harvard University Press, 2014). Para una historia más reciente, véase Lance Selfa, *The Democrats: A Critical History* (Chicago: Haymarket, 2008); y Nichole Aschoff, *The New Prophets of Capital* (Londres: Verso, 2015), 36-37, 42-75.

¹⁰ Los politólogos Cathie Jo Martin y Duane Swank, *The Political Construction of Business Interests: Coordination, Growth, and Equality* (Cambridge, Reino Unido: Cambridge University Press, 2012), ponen de relieve esta investigación.

¹¹ Entre las obras clave que ven a los empresarios organizados en un marco de formación de clases se incluyen Sven Beckert, *The Monied Metropolis: New York City and the Consolidation of the American Bourgeoisie* (Cambridge, UK: Cambridge University Press, 2001); Steve Fraser y Gary Gerstle, eds., *Ruling America: A History of Wealth and Power in a Democracy* (Cambridge, MA: Harvard University Press, 2005); y Phillips-Fein, *Invisible Hands*. Véase Rosemary Feurer, *Radical Unionism in the Midwest, 1900-1950* (Urbana: University of Illinois Press, 2006), capítulo 1, para el concepto de una minoría militante de empresarios. Véase también Andrew Herod, *Labor Geographies: Workers and the Landscapes of Capitalism* (Nueva York: Guilford, 2001); Don Mitchell, *The Lie of the Land: Migrant Workers and the California Landscape* (Minneapolis: University of Minnesota Press, 1996). Sobre la movilidad del capital, véase *Capital Moves*, de

más inclinados a asumir posiciones de liderazgo en movimientos contrarios a los sindicatos y otros encontraban pocas razones para afiliarse o pagar cuotas a las asociaciones patronales.

Los que pertenecían a la minoría militante insistían en que la organización —local, estatal y nacional— era la clave para evitar la amenaza de los sindicatos, que seguirían creciendo si los empresarios no actuaban. Consideremos las palabras de un miembro de la antisindical National Metal Trades Association en 1910, que se quejaba de la pendiente resbaladiza que suponía enfrentarse a las reivindicaciones sindicales y a las huelgas. Argumentaba que las huelgas tenían que ser derrotadas dondequiera que surgieran porque la experiencia demostraba que las demandas en un lugar una semana significarían "la presentación de demandas igual de irrazonables la semana siguiente, probablemente en Boston, y la semana siguiente en Fitchburg, y finalmente en todo el país". Los empresarios, insistían, necesitaban sus propias organizaciones impulsadas por sus miembros, altamente inclusivas, ideológicamente cohesionadas y poderosas para hacer frente adecuadamente a este peligroso efecto dominó, que amenazaba con inaugurar el "dictado sindical" en los lugares de trabajo de todo el país.¹² Estas redes sobrevivieron a las insurrecciones sindicales de los años 30 y proporcionaron una base sólida para desafiar a los sindicatos desde el punto de vista legal, ideológico, institucional y laboral. Los empresarios antisindicales respondieron y temieron a las redes de trabajadores, a la expansión de las ideas prolaborales y a la influencia política de los trabajadores organizados en un sistema de gobierno democrático.

Los empresarios activistas concretos que dirigieron estas campañas cambiaron con el tiempo y dentro de un mismo sector industrial o entre distintos sectores, pero podemos identificar un conjunto de ideas y pautas comunes. En cada periodo aprendieron que tenían que ir más allá de sus aliados de clase, sus zonas de confort político y su base de poder económico. La dinámica de las campañas específicas obligó a los empresarios a justificar sus acciones en la esfera pública y a desarrollar estrategias más allá del ámbito de la empresa. Los empresarios crearon redes y establecieron relaciones, utilizaron y

Jefferson Cowie: *RCA's Seventy-Year Quest for Cheap Labor* (Ithaca, NY: Cornell University Press, 1999); y Beth English, *A Common Thread: Labor, Politics, and Capital Mobility in the Textile Industry* (Athens: University of Georgia Press, 2006). Ninguna obra anterior ha analizado la organización de los empresarios y la lucha por el control de la economía política en un período tan amplio como el que abarca este volumen.

¹² *Sinopsis de las actas de la duodécima convención anual de la National Metal Trades Association*, 13-14 de abril de 1910: 61-62. Véase también A. J. Allen, "Business Organization Is Necessary", *American Employer* 1 (septiembre de 1912), 89; David Montgomery, *The Fall of the House of Labor: The Workplace, the State, and American Labor Activism, 1865-1925* (Cambridge, Reino Unido: Cambridge University Press, 1987), 176.

aplicaron la ley y se organizaron para influir en el Estado. En algunos aspectos, estas campañas contribuyeron a la creación del Estado moderno. Reconocieron que tenían que justificar su ideología y enfrentarse a un movimiento obrero que a menudo gozaba de una amplia base de apoyo comunitario.

El antiradicalismo y la lucha contra la militancia obrera fueron preocupaciones unificadoras de las campañas patronales. Los empresarios difundieron el miedo al radicalismo y, como resultado, se aseguraron alianzas estratégicas. Convirtieron el miedo y los prejuicios en una ventaja antisindical en momentos clave de agitación, ayudando a eliminar a algunos de los sindicalistas más eficaces en el proceso. De hecho, sus principales objetivos solían ser los radicales y las ideas que defendían. A principios del siglo XX, el programa antilaboral y antiradical contó con la ayuda vital de los prejuicios contra los inmigrantes y los afroamericanos, lo que prestó a los empresarios aliados con instituciones antirradicales y personas que abarcaban un amplio espectro político y de clase, desde progresistas a liberales y conservadores. Consiguieron el apoyo de sectores tanto de la clase media como de la clase trabajadora. Describir a los sindicatos como un recipiente para la influencia extranjera a veces suscitaba objeciones por parte de los sindicalistas conservadores, pero también permitía a esos sindicalistas conservadores disfrutar de su propia ventaja sobre las alternativas radicales. Incluso mientras buscaban la tienda abierta, los empresarios influían en la dirección de los sindicatos existentes y utilizaban las divisiones entre los trabajadores como medio para construir su propio poder. Y el racismo fue un componente vital de la campaña para preservar el Sur como refugio no sindical para la fuga de capitales.¹³

Los ensayos de este libro muestran a los empresarios activistas antisindicales comprometidos con la política, dando vida a nuevas formas de poder estatal incluso cuando denunciaban la intervención del Estado en favor de los trabajadores. Establecieron alianzas público-privadas para oponerse al

¹³ No existe una historia general de la participación de los empresarios en las campañas antirradicales, pero fueron el elemento central en cada época. Una muestra de la bibliografía pertinente incluye Michael Rogin, *Ronald Reagan, the Movie, and Other Episodes in Political Demonology* (Oakland: University of California Press, 1988); William Millikan, *A Union against Unions: The Minneapolis Citizens Alliance and the Fight against Organized Labor, 1903-1947* (Minneapolis: Minneapolis Historical Society Press, 2001); Charles H. McCormick, *Seeing Reds: Federal Surveillance of Radicals in the Pittsburgh Mill District, 1917— 1921* (Pittsburgh, PA: Pittsburgh University Press, 1997); Chad Pearson, "Fighting the Red Danger: Employers and Anti-Communism", en *Anti Communism and Political Repression in the United States, 1921-1946*, ed., Robert Justin Goldstein (Burlington, EE. UU.), 1921-1946. Robert Justin Goldstein (Burlington, VT: Ashgate, 2014); Ellen Schrecker, "McCarthyism's Ghosts: Anticommunism and American Labor", *New Labor Forum* (primavera-verano de 1999), 7-17.

poder de los trabajadores. Los historiadores de la legislación y la política laboral de finales del siglo XIX y principios del XX llevan mucho tiempo señalando las formas en que los empresarios recibían ayuda del Estado. De hecho, el Estado fue un aliado vital para reprimir las alternativas radicales y contener al movimiento obrero en periodos críticos. La patronal impulsó leyes y resoluciones judiciales que limitaban la influencia de los trabajadores, como las que penalizaban la acción directa masiva, incluido el uso de boicots y huelgas de solidaridad.¹⁴ Los empresarios obtuvieron muchas victorias antes de la Primera Guerra Mundial con la ayuda o la aquiescencia del Estado. Cuando los trabajadores ganaron peso legal a mediados del siglo XX, los empresarios se organizaron para contener, acordonar o hacer retroceder esos logros. A medida que Estados Unidos participaba en guerras en el extranjero a lo largo del siglo XX, las armas del Estado se convirtieron en un recurso para reforzar el poder de los empresarios e impedir la propagación de la militancia de la clase trabajadora y la solidaridad mundial. Invocando la seguridad nacional, el Estado protegió los intereses de los sindicatos conservadores y los integró en el proyecto de extender el capitalismo por todo el planeta, al tiempo que frenaba a los activistas obreros radicales.¹⁵ En este sentido, lo que algunos interpretaron como un acuerdo obrero-patronal podría entenderse mejor como un corporativismo propiciado por las intervenciones militares. El Estado de seguridad nacional de mediados del siglo XX contribuyó a la creación de una dirección conservadora y procapitalista en el movimiento obrero estadounidense que actuó como complemento de los empresarios en su búsqueda de la expansión capitalista mundial. Tras conseguir importantes beneficios económicos para sus afiliados y disfrutar de un régimen de negociación moderado y racionalizado, los líderes sindicales se mostraron reacios a desafiar la aparición del neoliberalismo en las décadas de 1970 y 1980, que renovó los ataques agresivos contra los sindicatos. Los ensayos de esta colección muestran que la represión, llevada a cabo tanto por los empresarios como por los representantes estatales, fue una parte esencial de esta larga historia de un movimiento que nunca fue vencido, sino que sobrevivió en redes y proporcionó el semillero para el asalto de finales del siglo XX contra el

¹⁴ William E. Forbath, *Law and the Shaping of the American Labor Movement* (Cambridge, MA: Harvard University Press, 1989) sigue siendo la obra de referencia.

¹⁵ Gerald Friedman ofrece una formulación directa: "los sindicatos radicales necesitan un Estado que respete las libertades civiles". Ésa no era la naturaleza del Estado estadounidense con respecto a los activistas sindicales en los periodos críticos de la construcción sindical: Gerald Friedman, *State-Making and Labor Movements: France and the United States, 1876-1914* (Ithaca, NY: Cornell University Press, 1998), 146.

trabajo organizado.¹⁶

Los ensayos del volumen se centran en temas y lugares concretos. Suponen un conocimiento básico de la historia patronal y laboral de Estados Unidos. El siguiente resumen ayuda a presentar los temas y argumentos generales de la colección en un marco cronológico y desarrolla el argumento a favor de una mejor comprensión del papel de las redes y la praxis. Debemos replantearnos la periodización y los marcos ideológicos para entender el activismo patronal.

¹⁶ Véase Kim Moody, *Workers in a Lean World: Unions in the International Economy* (Londres: Verso, 1997), 119-23; y el ensayo de Rachleff en esta colección.

Breve panorámica de la organización patronal contra el trabajo

Cuando se embarcaron en la organización contra el trabajo a principios del siglo XX, los empresarios ya tenían una gran experiencia en la represión de las ambiciones de los trabajadores. Antes de la Guerra de Secesión, los empresarios estadounidenses, inmersos en un sistema de mercados laborales vinculados a la esclavitud, se organizaron como clase en lugares específicos para reclutar y gestionar el espectro de mano de obra libre y no libre. Aquí es donde actuaron juntos por primera vez para dar forma a regímenes de mercado laboral capaces de controlar la economía política. Configuraron la percepción de los tipos de raza y género en los lugares de trabajo y utilizaron las estructuras legales para crear diversas formas de coerción del trabajo asalariado, en régimen de servidumbre, por contrato y en condiciones de esclavitud. Los sistemas de esclavitud aportaron lecciones fundamentales para las estrategias de gestión de la mano de obra libre.¹

Los empresarios desempeñaron un papel importante a la hora de limitar los intentos de los trabajadores negros y blancos de infundir un nuevo significado a los conceptos de trabajo libre durante la agitación casi revolucionaria de los periodos de la Guerra Civil y la Reconstrucción. Los trabajadores negros lanzaron huelgas por la libertad y desempeñaron así el papel estratégico de acabar con el sistema de esclavitud.² Los trabajadores del Norte protagonizaron sus propios levantamientos, menos revolucionarios. Los empresarios de ambas regiones respondieron. En el Sur, la privación de derechos, el peonaje por deudas, el arrendamiento de convictos y la aparcería se convirtieron en los principales mecanismos de control. En el Norte, los empresarios desempeñaron un papel fundamental al cerrar la posibilidad de que el nuevo Partido Republicano sirviera de base al movimiento obrero de las ocho horas diarias. Los empresarios innovaron las fuerzas policiales

¹ Marcel van der Linden, "Re-constructing the Origins of Modern Labor Management", *Labor History* 51 (noviembre de 2010): 509-22; Seth Rockman, *Scraping By: Wage Labor, Slavery, and Survival in Early Baltimore* (Baltimore, MD: Johns Hopkins University Press, 2009); Seth Rockman, "The Unfree Origins of American Capitalism", en Cathy Matson, ed., *The Economy of Early America* (University Park: Pennsylvania State University Press, 2006), 359-60.

² W. E. B. Du Bois, *Black Reconstruction in America* (Nueva York: Russell and Russell, 1963 [1935]), 55-83; David Roediger, *Seizing Freedom: Slave Emancipation and Liberty for All* (Londres: Verso, 2014); y Mark A. Lause, *Free Labor: The Civil War and the Making of an American Working Class* (Urbana: University of Illinois Press, 2015).

rompehuelgas supervisando la creación de la policía del carbón y del hierro de Pensilvania, utilizaron tropas federales para imponer la ley marcial e iniciaron las largas campañas para obtener ventajas mediante la influencia a nivel estatal. En respuesta a una oleada de revueltas obreras en las décadas de 1870 y 1880, los empresarios pusieron en marcha mecanismos más represivos para frenar el trabajo libre e insertar los poderes policiales del Estado para socavar la lucha de los trabajadores y empezaron a trabajar juntos en organizaciones. Desplegaron instrumentos legales para reafirmar la doctrina del amo y el siervo de la servidumbre en sentencias judiciales e introdujeron leyes de vagabundeo y sistemas de trabajo en prisiones. Eliminaron los sistemas locales de ayuda al trabajo para coaccionar a los trabajadores a aceptar empleos.³

A lo largo de la Gilded Age, los trabajadores contraatacaron enérgicamente organizándose políticamente para obtener reparación a nivel legislativo y municipal, creando sindicatos, luchando por la legislación y lanzando huelgas a una escala sin precedentes en la historia de la humanidad. Muchos crearon sus propias organizaciones políticas y se unieron a las campañas del Partido Populista.⁴ Los empresarios se encontraron en una acción de retaguardia. Reaccionaron a este malestar y a la acción política de forma episódica, temerosos de que la gobernanza democrática les arrebatara el control de la economía y condujera a una república obrera. Recurrieron al uso de tropas federales y estatales, arsenales militares, alguaciles estadounidenses y sistemas policiales locales y estatales para sofocar el descontento de los trabajadores en una oleada de represión que causó cientos de muertos. Los empresarios contrataron agencias rompehuelgas que utilizaron mercenarios privados y agentes provocadores en los conflictos laborales, creando enfrentamientos sangrientos que no tuvieron parangón en la mayoría de los demás países

³ David R. Roediger y Elizabeth D. Esch, *The Production of Difference: Race and the Management of Labor in U.S. History* (Cambridge, Reino Unido: Oxford University Press, 2012), 63; Elizabeth Dale, *Criminal Justice in the United States, 1789-1939* (Cambridge, Reino Unido: Cambridge University Press, 2011), 110; William Cohen, *At Freedom's Edge: Black Mobility and the Southern White Quest for Racial Control, 1861-1915* (Baton Rouge: Louisiana State University Press, 1991), 31; Rebecca McLennan, *The Crisis of Imprisonment: Protest, Politics, and the Making of the American Penal State, 1776-1941* (Cambridge, Reino Unido: Cambridge University Press, 2008); David Montgomery, *Citizen Worker: The Experience of Workers in the United States with Democracy and the Free Market during the Nineteenth Century* (Nueva York: Cambridge University Press, 1994), 71-83.

⁴ Montgomery, *Citizen Worker*; Christopher Tomlins, ed., *Labor Law in America: Historical and Critical Essays* (Baltimore, MD: Johns Hopkins University Press, 1992); Roediger y Esch, *Production of Difference*. La bibliografía sobre los levantamientos obreros y la política de esta época es muy amplia. Montgomery, *Fall of the House of Labor*, sigue siendo la mejor guía.

industrializados.⁵

Los conflictos en las principales zonas urbanas y en las industrias básicas (ferrocarriles, minas, tranvías) a finales del siglo XIX llevaron a los empresarios a organizarse de forma más concertada. Los empresarios empezaron a formular argumentos, promoviendo conceptos revisados del *laissez-faire* y el trabajo libre, incluso cuando utilizaban al Estado para combatir a los sindicatos. De hecho, buscaron la ayuda de la ley y las tropas para asegurarse el derecho a construir el mercado laboral y dar forma al concepto del "derecho a renunciar" como contrapartida a las demandas de los trabajadores de un derecho a su puesto de trabajo. Los jefes de los ferrocarriles, por ejemplo, a menudo competían entre sí, pero estaban de acuerdo en una cosa: la necesidad de derrotar a los sindicatos e impedir los "monopolios" laborales entre los trabajadores que los empresarios habían creado bajo la forma corporativa. La contramovilización de la patronal del ferrocarril contra los Caballeros del Trabajo en la huelga del ferrocarril de Gould de 1886 fue la primera gran intervención concertada a escala nacional por parte de la patronal y sentó las bases del carácter excepcional de las redes antilaborales de la patronal en el siglo XX. Se puede rastrear el tipo de aprendizaje en estos episodios: los mandamientos judiciales de las huelgas de 1886 se mejoraron en el dramático conflicto de Pullman de 1894 y luego se hicieron aún más draconianos a principios del siglo XX en las huelgas mineras y en los conflictos urbanos, copiados y conectados en red entre jurisdicciones legales, viajando a través de las fronteras estatales en estas redes. Estas victorias reforzaron la determinación de los empresarios de rechazar la intervención del Estado y las propuestas de arbitraje en la mayoría de los casos, lo que los distinguió de los empresarios de otros países. Los empresarios, invocando el espectro de la militancia y el radicalismo de la clase trabajadora, consiguieron obtener mandamientos judiciales de los tribunales federales como forma de ganar en lugar de transigir.⁶

⁵ Patricia Cayo Sexton, *The War on Labor and the Left: Understanding America's Unique Conservatism* (Boulder, CO: Westview Press, 1991). Robin Archer, *Why Is There No Labor Party in the United States?* (Princeton, NJ: Princeton University Press, 2007), señala la represión patronal y estatal como una diferencia clave entre Estados Unidos y Australia. Para los trabajadores que estaban siendo reprimidos mediante requerimientos judiciales, favores políticos, policía local, alguaciles estadounidenses o tropas federales, el Estado no parecía débil en absoluto, sino más bien un firme aliado del empresario.

⁶ John Jentz y Richard Schneirov, *Chicago in the Age of Capital: Class, Politics, and Democracy during the Civil War and Reconstruction* (Urbana: University of Illinois Press, 2012), 179-86; Kim Voss, *The Making of American Exceptionalism: The Knights of Labor and Class Formation in the Nineteenth Century* (Ithaca, NY: Cornell University Press, 1993), esp. 202-5; Theresa A. Case, *The Great Southwest Railroad Strike and Free Labor* (College Station, TX: Texas A&M Press, 2010); y Friedman, *State-Making and Labor Movements*;

Los empresarios activistas desplegaron ideas e instrumentos en reacción a los vibrantes movimientos obreros, populistas, socialistas y de desempleados. En conjunto, estos movimientos constituyeron una crisis para la élite estadounidense. Ya no podían asegurarse de que Estados Unidos no viviría un momento como el de la Comuna de París (1871); los recuerdos de la huelga general de ferrocarriles de 1877, el Gran Levantamiento de 1886 y la huelga general por la jornada de ocho horas animaron a los empresarios y a las élites en general durante una generación. La teoría del darwinismo social era un puente: les permitía conciliar una vieja ideología del trabajo libre con las jerarquías que estaban construyendo y con la práctica real de las restricciones al trabajo libre en una democracia. Describieron las marchas masivas y los piquetes como formas de terror; algunos, como el presidente de la Universidad de Harvard y activista antisindical Charles Eliot, insistieron en 1904 en que "no existían los piquetes pacíficos".⁷ En las ciudades, los empresarios y sus aliados se organizaron tras una ideología del orden que sugería que la agitación laboral estaba asociada con el caos, el antiamericanismo y el anarquismo. El problema laboral, insistían, era perjudicial para la libertad cívica, no sólo para sus propios intereses económicos. En este contexto, intentaron aumentar su control sobre los sistemas policiales bajo la bandera de la eficacia y el orden, piedra angular del impulso de la Era Progresista.⁸

Aunque los historiadores del trabajo y el imperio han revisado y ampliado el marco y el contexto globales de la expansión del imperio estadounidense, debemos reconocer que, a un nivel fundamental, los empresarios estadounidenses llevaron a cabo la mayor parte de su actividad organizativa a escala local y nacional. Sin embargo, las visiones racializadas de los empleadores sobre la gestión de su mano de obra se pusieron a prueba en Estados Unidos y se extendieron por todo el mundo. A finales del siglo XIX, cuando los invasores asediaban las tierras de los nativos americanos en nombre de la civilización y las tropas eran trasladadas del servicio de conserjería al de huelga, una sensibilidad racial se incrustó en las estrategias de los empresarios

Beverly Silver, *Forces of Labor: Workers Movements and Globalization since 1870* (Cambridge, UK: Cambridge University Press, 2003), esp. 98; Richard White, *Railroaded: The Transcontinentals and the Making of Modern America* (Nueva York: Norton, 2011); y Kenneth Casebeer, ed., *American Labor Struggles and Law Histories* (Durham, NC: Carolina Academic Press, 2011).

⁷ Eliot citado en Marcus O'Brien, "Reply to President Eliot", *Railway Conductor* 21 (julio de 1904), 484.

⁸ Sam Mitrani, *The Rise of the Chicago Police Department: Class and Conflict, 1850-1894* (Urbana: University of Illinois Press, 2014); Frank Donner, *Protectors of Privilege: Red Squads and Police Repression in Urban America* (Berkeley: University of California Press, 1992); Gerda W. Ray, "From Cossack to Trooper: Manliness, Police Reform, and the State", *Journal of Social History* 28 (primavera de 1995), 565-86.

estadounidenses. No es casualidad que las armas automáticas y las balas dum-dum se utilizaran en la conquista colonial africana y en los conflictos laborales de Estados Unidos antes de la Primera Guerra Mundial.⁹

Los empresarios fueron especialmente eficaces a principios del siglo XX, cuando lucharon por conseguir leyes y sentencias que limitaban drásticamente el poder de los trabajadores, como las que penalizaban la acción directa masiva. Contaban con muchos aliados en los estamentos jurídicos y políticos. A lo largo de la Era Progresista, los jueces dictaron habitualmente mandamientos judiciales contra los huelguistas, la policía golpeaba y detenía regularmente a los manifestantes, los alcaldes y gobernadores daban su visto bueno al desarrollo de organizaciones antisindicales represivas y los empresarios se aseguraban los favores políticos de los miembros del Congreso. Durante todo este tiempo, los empresarios tuvieron muchos amigos en el Senado de EE.UU., conocido como el "club de los millonarios".¹⁰

La Primera Guerra Mundial trajo consigo impulsos contradictorios que resultaron a la vez amenazadores y sostenibles para los empresarios. Durante la guerra y, sobre todo, después de ella, se produjeron levantamientos obreros masivos. De muchos círculos vinculados a la idea de la democracia industrial emanaba una agenda pro-sindical más agresiva, lo que animó a algunos progresistas. Sin embargo, los activistas patronales antisindicales se opusieron a la intervención pro-sindical del Estado. Los sectores del Estado a nivel federal, estatal y local respondieron a los temores de estos disturbios debilitando los derechos laborales al tiempo que elevaban y reforzaban a los sindicatos conservadores. Los dirigentes sindicales oficiales se integraron en un proyecto corporativista junto con los empresarios moderados. Durante gran parte del resto del siglo XX, los líderes sindicales fueron socios menores de la

⁹ Richard Slotkin, *Gunfighter Nation: The Myth of the Frontier in Twentieth-Century America* (Norman: University of Oklahoma Press, 1992), 88— 122; Richard Slotkin, "Signifying on the Little Big Horn", en C. E. Rankin, ed., *Legacy: New Perspectives on the Battle of the Little Bighorn* (Helena: Montana Historical Society Press, 1996), 287-306; y Anthony DeStefanis, "Guarding Capital: Soldier Strikebreakers on the Long Road to the Ludlow Massacre" (tesis doctoral, College of William and Mary, 2004), 175.

¹⁰ Jerry M. Cooper, "The Army as Strikebreaker—the Railroad Strike of 1877— 1894", *Labor History* 18 (primavera de 1977): 179-96; Sidney L. Harring, *Policing a Class Society: The Experience of American Cities, 1865-1915* (New Brunswick, NJ: Rutgers University Press, 1983); Forbath, *Law and the Shaping of the American Labor Movement*; Ernst, *Lawyers against Labor*; Fine, "Without Blare of Trumpets". Más recientemente, Cedric De Leon, *The Origins of Right to Work: Antilabor Democracy in Nineteenth-Century Chicago* (Ithaca, NY: Cornell University Press, 2015), ha argumentado que los partidos políticos desempeñaron el papel clave en la configuración de la legislación antisindical en la época de la Guerra Civil. Elude la contribución central de los empresarios a esta dinámica. Sobre la relación del NAM con los políticos, véase "Manufacturers Make Laws through Puppets", *Labor World*, 5 de julio de 1913, 3.

patronal. Y los empresarios colaboraron con el Estado y algunos funcionarios sindicales para reprimir a los críticos radicales en nombre del patriotismo. Este periodo estableció importantes vínculos entre el trabajo, el Estado y el papel de la patronal estadounidense en el sistema capitalista mundial. Después de la Primera Guerra Mundial, una feroz contraofensiva permitió a los empresarios gestionar la amenaza de los opositores sindicales, que lucharon denodadamente por ampliar su voz democrática en los centros de trabajo del país.¹¹

Los desafíos radicales al poder de la patronal parecían haber llegado a su fin en la década de 1920. El "Plan Americano" de posguerra liderado por las empresas —un nombre patriótico para las fuerzas antisindicales del "taller abierto"— ayudó a reducir el número de afiliados a los sindicatos de 5,1 millones en 1920 a 3,6 millones en 1929. En muchos sentidos, la campaña de propaganda de los empresarios incluía elementos que habían puesto en marcha años antes. Después de la guerra, añadieron el hiperpatriotismo, que adquirió especial urgencia en respuesta a la revolución bolchevique. Los empresarios siguieron utilizando la propaganda al tiempo que se beneficiaban de medidas cautelares draconianas y contratos de "perro amarillo", que obligaban a los trabajadores a firmar acuerdos comprometiéndose a no afiliarse a sindicatos.¹² Los sindicatos de base sobrevivieron, pero el espíritu de insurgencia fue claramente derrotado.

La Gran Depresión supuso una importante amenaza para el poder patronal con el resurgimiento de la organización de los trabajadores, las huelgas masivas y el activismo laboral radical. La llegada del apoyo político, incluida la legislación del Nuevo Trato que legitimó a los sindicatos por primera vez en la historia de Estados Unidos, supuso una amenaza existencial para los

¹¹ Shelton Stromquist, *Reinventing "The People": The Progressive Movement, the Class Problem, and the Origins of Modern Liberalism* (Urbana: University of Illinois Press, 2006); Nelson Lichtenstein y Howell John Harris, eds. *Industrial Democracy in America: The Ambiguous Promise*, especialmente los ensayos de David Montgomery, Howell John Harris y Joseph A. McCartin; Elizabeth McKillen, *Making the World Safe for Workers: Labor, the Left, and Wilson Internationalism* (Urbana: University of Illinois Press, 2013). Joseph McCartin muestra la administración de Wilson dividida entre el intenso apoyo a los trabajadores y la represión de los trabajadores en *Labor's Great War: The Struggle for Industrial Democracy and the Origins of Modern American Labor Relations, 1912-1921* (Chapel Hill: University of North Carolina Press, 1997). Sobre el miedo rojo de posguerra, véase, entre otras obras, M. J. Heale, *American Anticommunism: Combating the Enemy within, 1830-1970* (Baltimore, MD: Johns Hopkins University Press, 1990), 83; Millikan, *Union against Unions*. Sobre la colaboración de los sindicatos con los empresarios contra los radicales, véase Paul Buhle, *Taking Care of Business: Samuel Gompers, George Meany, Lane Kirkland, and the Tragedy of American Labor* (Nueva York: Monthly Review Press, 1999).

¹² Daniel R. Ernst, "The Yellow-Dog Contract and Liberal Reform, 1917— 1932", *Labor History* 30 (primavera de 1989): 251-74; y David Brody, *Labor Embattled: History, Power, Rights* (Urbana: University of Illinois Press, 2005), 127-28.

empresarios. Los empresarios se tambaleaban ante el guiño a los derechos legales de los trabajadores expresado en la Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA) de 1935. También conocida como Ley Wagner, otorgaba un claro derecho a organizar sindicatos y a negociar colectivamente. Parecía proporcionar libertad de expresión y de reunión a los trabajadores, muchos de los cuales se afiliaron a la nueva federación sindical, el Congreso de Organizaciones Industriales (CIO), organizado por oleadas de ciudadanos de segunda generación con políticas de afiliación más abiertas que las que se habían logrado nunca con la Federación Estadounidense del Trabajo (AFL). Los trabajadores se organizaron para promover sus intereses, animados por la creencia de que tenían más ventajas que en ningún otro momento del pasado.

Muchos empresarios negociaron con los sindicatos durante los años del New Deal, pero los empresarios activistas adaptaron las herramientas de represión que les habían servido en periodos anteriores. Los empresarios de muchos sectores de la economía no estaban dispuestos a aceptar la legitimidad de la legislación laboral y se negaban a abandonar su preciada creencia en el control gerencial y en el "open shop". Después de que el Tribunal Supremo de EE.UU. ratificara la Ley Wagner en 1937, los empresarios activistas aplicaron diversas estrategias para contener el movimiento sindical. Revivieron fórmulas de propaganda antisindical y crearon alianzas en las comunidades y a escala local, estatal y nacional. La fórmula Mohawk Valley, una estrategia antisindical y antisolidaria que adquirió notoriedad durante los años 30, utilizaba tentaciones y desmoralización que actualizaban viejos programas de la Asociación Nacional de Fabricantes (NAM); en efecto, la fórmula Mohawk Valley pervive hoy como estrategia clave de las consultoras antisindicales. Utilizaron alianzas con clérigos antisindicales que compartían su animadversión al trabajo, reformularon a los activistas sindicales como agitadores externos y establecieron una campaña construida inicialmente sobre el miedo que relacionaba el socialismo, el antiamericanismo, las influencias soviéticas y la violencia con los sindicatos. Los empresarios impulsaron el viejo concepto del derecho al trabajo como programa defensivo y argumento a favor de los derechos de los trabajadores que, según ellos, habían quedado fuera de la fórmula del New Deal. No consiguieron hacer retroceder al movimiento obrero en este periodo, pero la experiencia de los años 30 renovó las redes que formaron la base de las estrategias futuras, y los empresarios tuvieron cierto éxito cuando sus aliados en el Congreso investigaron a los sindicatos.¹³

¹³ Sobre la relación entre la militancia obrera y la legislación prolaboral durante esta época, véase Michael

Algunos historiadores han pregonado lo que denominan una alianza liberal obrera durante este periodo que contrarrestó el poder de la patronal. Pero incluso los liberales pro-laborales nunca abrazaron plenamente ni lucharon por la legitimidad de la huelga de masas, el arma fundamental de las relaciones industriales que, en muchos casos, condujo a la creación de sindicatos en primer lugar. Ciertamente, las divisiones dentro del movimiento obrero, expresadas más claramente por las tensiones entre la AFL y el CIO, pero también por las estructuras de ambas federaciones que impedían la militancia y limitaban el papel de los radicales, permitieron a los empresarios aplicar su fuerza incluso durante su punto de poder más débil. Los empresarios restringieron la NLRA interponiendo demandas para limitar las huelgas masivas y definir quién estaba legítimamente representado en virtud de la ley. El marco administrativo de la legislación laboral del New Deal proporcionó algunas victorias significativas a los empresarios durante este periodo, especialmente las que limitaban los piquetes masivos de trabajadores y las ocupaciones de plantas. Además, los empresarios consiguieron limitar la representación de categorías enteras de trabajadores, incluidos los trabajadores agrícolas, los del servicio doméstico, los supervisores y algunos profesionales.¹⁴

La Segunda Guerra Mundial renovó la organización de los empresarios incluso en el apogeo del poder de los trabajadores. Se negaron colectivamente a firmar acuerdos que amenazaran la capacidad de decisión de la dirección; durante esta época se introdujeron cláusulas de derechos de la dirección en los contratos sindicales de todo el país. Durante la guerra, a medida que el gobierno federal confería legitimidad a los sindicatos, los antisindicalistas liderados por el NAM empezaron a refinar sus estrategias. Al final de la guerra, una eficaz campaña antisindical evisceró la NLRA mediante enmiendas. Estos activistas, al hacer hincapié en los "derechos" y el "interés público", trasladaron las lecciones aprendidas de la Era Progresista. Los antisindicalistas revitalizaron e incluso reinventaron términos como "libre empresa" como sustituto del capitalismo e intensificaron su defensa de las reivindicaciones del derecho al trabajo. Algunos antisindicalistas formaron coaliciones con organizaciones de

Goldfield, "Worker Insurgency, Radical Organization, and New Deal Labor Legislation", *American Political Science Review* 83 (diciembre de 1989): 1257-82.

¹⁴ Stanley Vittoz, *New Deal Labor Policy and the American Industrial Economy* (Chapel Hill: University of North Carolina Press, 1987); Jean-Christian Vinel, *The Employee: A Political History* (Filadelfia: University of Pennsylvania Press, 2013), muestra cómo los empresarios emprendieron un asalto a gran escala para definir quién podía estar representado por un sindicato tras la aprobación de la Ley Wagner. Los liberales moderados, cuyo objetivo era la armonía social, no opusieron resistencia.

extrema derecha, incluidos grupos racistas del Sur, pero gran parte de la organización fue orquestada por fabricantes del Norte y del Medio Oeste que se presentaban como estadounidenses amantes de la libertad víctimas de sindicalistas ávidos de poder. Junto con una ofensiva legal masiva en la que participaron miles de empresarios que pretendían garantizar que la definición de empleado fuera tan estrecha que excluyera a los trabajadores profesionales y de supervisión, los empresarios empezaron a sentar las bases de una nueva guerra contra los trabajadores y la izquierda.¹⁵

El principal logro de la patronal fue la Ley Taft-Hartley de 1947. Esta ley cumplía cuatro objetivos principales que los empresarios habían perseguido durante décadas: desarraigar a los radicales, limitar las huelgas, restringir la acción colectiva masiva y limitar el alcance del sindicalismo ilegalizando el taller cerrado con disposiciones de derecho al trabajo. (Los estados podían prohibir la obligación de pagar cuotas incluso después de que la mayoría de los trabajadores votaran a favor de la sindicación). Taft-Hartley concedió a los directivos el derecho de "libre expresión" para presionar a los trabajadores a votar en contra de los sindicatos. La ley fue el resultado de coaliciones estatales organizadas y dirigidas por asociaciones patronales que se remontan a la Era Progresista.

Gran parte del Sur y del Oeste aprobaron leyes de derecho al trabajo después de la ley Taft-Hartley, impulsadas por un esfuerzo por atraer empresas del Noreste y el Medio Oeste sindicalizados. Estas campañas, dirigidas por organizaciones antisindicales como el Southern States Industrial Council y la Christian American Association, implicaban alianzas estratégicas interregionales de empresarios que habían presionado con éxito a funcionarios estatales para garantizar la creación y el mantenimiento de leyes en todo el Sur, tradicionalmente inhóspito para los sindicatos. La explotación del mercado laboral del Sur se llevó a cabo a instancias de los activistas patronales del Norte y supuso una represión explícita de los sindicatos y sus defensores.¹⁶

¹⁵ Andrew Workman, "Manufacturing Power: The Organizational Revival of the National Association of Manufacturers, 1941-1945", *Business History Review* 72 (verano de 1998): 279-317; Fones-Wolf, *Selling Free Enterprise*.

¹⁶ James A. Gross, *Broken Promise: The Subversion of U.S. Labor Relations Policy 1947-1994* (Filadelfia: Temple University Press, 1995); Ahmed A. White, "Workers Disarmed: La campaña contra los piquetes masivos y el dilema de los derechos laborales liberales", *Harvard Civil Rights-Civil Liberties Law Review* 49 (invierno de 2014): 60-123; James Gray Pope, "How American Workers Lost the Right to Strike, and Other Tales", *Michigan Law Review* 103 (2004): 518, 533-34; Marc Dixon, "Limiting Labor: Business Political Mobilization and Union Setback in the States", *Journal of Policy History* 19 (julio de 2007), 320-21; Tami Friedman, "Capital Flight, 'States' Rights,' and the Anti-Labor Offensive after World War II", en *The Right and Labor: Politics, Ideology and Imagination*, ed. Nelson Lichtenstein y Elizabeth Tandem. Nelson Lichtenstein y

La política de la Guerra Fría también ayudó a los empresarios y domesticó a la oposición durante estos años críticos. El anticomunismo nacional y las huelgas masivas de 1946 sirvieron de palanca a los políticos alineados con las empresas para aprobar la ley Taft-Hartley, al tiempo que ayudó a los conservadores del movimiento obrero a purgar a los radicales, un proceso que ya estaba en marcha en el CIO. Esto, a su vez, trajo más conformidad ideológica entre los sindicatos y silenció también a algunos de los militantes sindicales más fuertes. "Nunca", proclamaron los editores de la revista *Fortune* en febrero de 1951, "las ideologías de izquierdas han tenido tan poca influencia en el movimiento obrero estadounidense".¹⁷ Después de que la AFL y el CIO se fusionaran en 1955, los líderes se comprometieron más a cooperar con el Estado para expandir el capitalismo dirigido por Estados Unidos en lo que el presidente de la federación, George Meany, llamó el "sistema americano" de relaciones laborales en el extranjero. Esto selló el estatus de socio menor de los trabajadores en la expansión del capitalismo estadounidense. Los sindicatos ayudaron a derrocar gobiernos y a contrarrestar federaciones sindicales radicales en el extranjero que no cumplieran con los regímenes capitalistas de derechos de propiedad.¹⁸

La otra cara del Estado de seguridad nacional, que se construyó durante el apogeo del liberalismo del Nuevo Trato, fue que las inversiones a través del Estado en bienes duraderos y producción militar proporcionaron los puestos de trabajo de la economía central que estabilizaron el Medio Oeste industrial y promovieron el Sur y el Oeste como lugares de inversión, incluso cuando los trabajadores de bienes duraderos descubrieron que la movilidad del capital y la descentralización de la base industrial del Noreste ejercían presión sobre ellos. Desde la década de 1930 hasta la de 1950, grandes empresas como Sears,

Elizabeth Tandy Shermer (Filadelfia: University of Pennsylvania Press, 2012); English, *Common Thread*; David M. Anderson, "'Things Are Different Down Here': The 1955 Perfect Circle Strike, Conservative Civic Identity, and the Roots of the New Right in the 1950s Industrial Heartland", *International Labor and Working-Class History* 74 (otoño de 2008): 101-23; Feurer, *Radical Unionism*, 233. Véase William Adler, *Mollie's Job: A Story of Life and Work on the Global Assembly Line* (Nueva York: Scribner, 2001), 139-206, para conocer la imborrable represión que supusieron estas campañas.

¹⁷ Citado en Stephen J. Whitfield, *The Culture of the Cold War* (Baltimore, MD: Johns Hopkins University Press, 1990), 20. Sobre la organización comunista y la resistencia a la que se enfrentó la izquierda, véase Judith Stephan-Norris y Maurice Zeitlin, *Left Out: Reds and America's Industrial Unions* (Cambridge, UK: Cambridge University Press, 2003); Lisa Phillips, *A Renegade Union Interracial Organizing and Labor Radicalism* (Urbana: University of Illinois Press, 2012); y Feurer, *Radical Unionism*, capítulo 6.

¹⁸ Véase en particular el trabajo de Kim Scipes, *AFL-CIO's Secret War against Developing Country Workers: Solidarity or Sabotage* (Lanham, MD: Lexington, 2010); Elizabeth McKillen, "Foreign Policy" en la *Encyclopedia of U.S. Labor and Working-Class History*, ed. Eric Arnesen (Nueva York: Routledge, 2007). Eric Arnesen (Nueva York: Routledge, 2007).

General Electric y Ford descentralizaron sus centros de trabajo para escapar del Norte, densamente sindicalizado. La estabilidad laboral a escala nacional contribuyó a que Estados Unidos fuera la superpotencia capitalista dominante en el mundo y a que los líderes estadounidenses ayudaran a garantizar que muchos países en desarrollo fueran "favorables a las empresas". La alianza liberal-laboral no logró producir el tipo de influencia del Estado para contrarrestar eficazmente el poder de los empresarios en épocas posteriores. A medida que los líderes sindicales se fueron incrustando en el proyecto de la Guerra Fría que los anclaba a las políticas imperialistas estadounidenses diseñadas para gestionar y extender la expansión del capitalismo por todo el planeta, redujeron su capacidad de respuesta a las fuerzas antisindicales.¹⁹

Estos mismos líderes sindicales conservadores se vieron sorprendidos por los esfuerzos de la patronal en las últimas décadas del siglo XX para destruir el propio sindicalismo. A finales de los años sesenta y setenta, las demandas de negociación colectiva de los trabajadores sindicados y el descontento en los talleres contribuyeron a reducir los beneficios de las empresas. Los fabricantes actuaron concertadamente con el Estado para obligar a los sindicatos a aceptar concesiones como recortes salariales y reducciones de prestaciones. Los sindicatos abandonaron gradualmente el arma de la huelga, aceptaron esquemas de cooperación laboral y siguieron contando con la elección de demócratas para acabar con sus problemas. A finales del siglo XX, los dos grandes partidos escucharon sobre todo a los intereses empresariales y financieros. La subcontratación, una mano de obra modular sin prestaciones, que los empresarios etiquetaron de innovaciones, guardaban similitudes con las visiones de poder afirmadas pero nunca alcanzadas por los primeros organizadores de las tiendas abiertas: la capacidad de retener a los trabajadores cualificados con poca obligación social hacia ellos.²⁰

El politólogo Adolph Reed nos ha recordado que lo que llamamos neoliberalismo no es más que un término para "el capitalismo que se ha liberado efectivamente de la oposición de la clase trabajadora".²¹ La oposición de la clase trabajadora no estaba ausente, pero estaba claramente lastrada por la

¹⁹ Leo Panitch y Sam Gindin, *The Making of Global Capitalism: The Political Economy of American Empire* (Londres: Verso, 2012).

²⁰ Véase Moody, *Workers in a Lean World*, 119-23; Douglas Fraser a Labor— Management Group Member, 17 de julio de 1978, reproducido en <http://www.historyisaweapon.com/defcon1/fraserresign.html>.

²¹ Adolph Reed, "Nothing Left: The Long Slow Surrender of American Liberals", *Harper's Magazine*, marzo de 2014, 28-36. Véase también Panitch y Gindin, *Making of Global Capitalism*.

herencia de las perspectivas de la Guerra Fría de mediados del siglo XX, cuando los sindicatos se habían integrado como socios menores del Partido Demócrata y habían evitado las perspectivas radicales en favor del corporativismo. Aunque los empresarios se organizaron fácilmente en una fuerza de combate, las divisiones y compromisos de los trabajadores los dejaron comparativamente débiles. Está claro que los crecientes extremos de desigualdad (que ahora igualan a los de finales del siglo XIX) son producto de los continuos esfuerzos organizativos de los empresarios.

Organización del capítulo

Las estrategias de organización de los empleadores estaban vinculadas a una ideología del orden y a la búsqueda del imperio, que según el primer ensayo de nuestra colección, de Elizabeth Esch y David Roediger, estaba impregnada de un punto de vista racial. Sugieren que las formas de supervisión del lugar de trabajo de principios del siglo XX eran deudoras del legado de la gestión esclavista. El "único síntoma de originalidad" de la teoría empresarial estadounidense eran las estrategias y perspectivas que justificaban enfrentar a "una raza contra la otra". Los empresarios consideraban que derrotar a los sindicatos formaba parte de la campaña para salvar la civilización, ya que, en su opinión, los sindicatos contrarrestaban las leyes de la naturaleza que proscibían la igualdad y la democracia en el lugar de trabajo. También nos recuerdan la sugerencia de los gerentes científicos de que los sindicatos podían ser aceptables si accedían a reducir la solidaridad étnica y social, un tipo de pensamiento jerárquico racializado heredado de la esclavitud.¹ Los empresarios se basaban en una larga historia de marcos ideológicos que hacían del "desarrollo racial" sinónimo de la represión más intensa. La civilización, en la mayoría de los argumentos de los empresarios, sólo podía avanzar reduciendo la solidaridad social. Este ensayo nos invita a reflexionar sobre las personalidades, alianzas y visiones del mundo que los empresarios aportaron a sus batallas por controlar el lugar de trabajo en las generaciones posteriores.

El ensayo de Chad Pearson en el capítulo 2 muestra cómo los empresarios organizados intentaron dominar el arte de romper huelgas y sindicatos a principios del siglo XX, cuando surgió la primera oleada del movimiento de tiendas abiertas. Los empresarios crearon grupos como la National Founders' Association, la National Metal Trades Association, la National Association of Manufacturers y cientos de alianzas locales de fabricantes y ciudadanos. Los empresarios se dieron cuenta de que necesitaban amigos influyentes para mantener la producción durante los conflictos laborales. Para ello necesitaban rompeshuelgas, y comprendieron que

¹ Chris Nyland y Kyle Bruce, "¿Democracia o seducción? The Demonization of Scientific Management and the Deification of Human Relations", en *The Right and Labor in America: Politics, Ideology, and Imagination*, ed. Nelson Lichtenstein y Elizabeth Tandy Shermer. Nelson Lichtenstein y Elizabeth Tandy Shermer (Filadelfia: University of Pennsylvania Press, 2012), ofrecen una visión opuesta de los tayloristas.

convertirse en esquirolo no era fácil. Los rompehuelgas solían enfrentarse a la ira de manifestantes furiosos y a menudo conflictivos. Los empresarios trataron de mitigar este problema legitimando el antisindicalismo y el rompehuelgas. Enmarcaron sus estrategias en una retórica del "derecho al trabajo" y en un marco moral que promovía la libertad frente al caos y el desorden. En este sentido, hablaban el lenguaje de la armonía social defendido por muchos autodenominados progresistas, incluidos intelectuales, escritores y clérigos, que rechazaban las nociones de interés de clase como guía para entender la sociedad. También formaron asociaciones de ciudadanos y defendieron el crecimiento de ligas laborales "independientes", para demostrar que el movimiento de tiendas abiertas era una campaña neutral desde el punto de vista de la clase social, dirigida por coaliciones de estadounidenses corrientes, virtuosos y respetuosos de la ley, y no por sectores de la clase dominante. Pearson señala que borrar la clase de la conciencia de millones de trabajadores era uno de los principales objetivos de la patronal organizada. Los empresarios que luchaban contra los sindicatos trataron de enmascarar sus intereses de clase como propietarios y gestores de empresas, reconociendo la necesidad de construir un constructo ideológico para justificar sus acciones.

En el capítulo 3, Thomas Klug nos adentra en el corazón de la batalla por Detroit al explorar la Asociación de Empresarios de Detroit, una de las organizaciones antisindicales urbanas más destacadas del país. Klug explora el camino de los empresarios hacia un sindicato abierto en esa ciudad en la primera década del siglo XX, revelando que no estaban perfectamente unidos en sus luchas contra el sindicalismo cerrado. Aunque públicamente afirmaban que su organización era un frente unido a favor de las tiendas abiertas, algunos miembros aceptaban en realidad una cantidad limitada de negociación colectiva en aras de la estabilidad industrial. El capítulo de Klug, basado en documentos internos no destinados al depósito en archivos, pone de relieve las luchas que tuvieron lugar entre los empresarios en 1906 y 1907, así como su sentimiento de vulnerabilidad. Revela una corriente influyente dentro del movimiento patronal local que maniobró con cautela para contener, más que eliminar del todo, a la mano de obra cualificada, mayoritariamente sindicada. No obstante, la patronal se había adelantado a la campaña de sindicalización de la crítica industria automovilística de Detroit. Por encima de todo, casi todos los miembros seguían apoyando públicamente el principio de tienda abierta.

En el capítulo 4, Robert Woodrum analiza las tensiones entre la patronal y los trabajadores durante la Primera Guerra Mundial en Mobile, Alabama.

Trabajadores militantes como el estibador negro Ralph Clemmons no sólo organizaron a sus compañeros en el puerto, sino que también establecieron vínculos significativos con lavanderas y cocineras afroamericanas. Estos trabajadores nunca superaron las divisiones raciales de la ciudad, pero sí elaboraron su propia definición de los derechos democráticos y esperaban que el gobierno los respaldara. En respuesta, la Marine Employers' Association se organizó para asegurarse de que las agencias federales en tiempos de guerra, como la U.S. Shipping Board, limitaran sus esfuerzos en favor de los derechos de los trabajadores. Estaban decididos a debilitar a la sección militante afroamericana de la Asociación Internacional de Estibadores. Como resultado, promovieron agresivamente su derecho a emplear a no sindicalistas, incluidos rompehuelgas blancos, durante los conflictos. Estos empresarios activistas contaron con la ayuda del resurgente Ku Klux Klan, que pretendía mantener las jerarquías raciales y de clase de la ciudad sureña. El ensayo de Woodrum ilustra las formas en que las actividades antisindicales se beneficiaron de las leyes de Jim Crow y de los estallidos periódicos de vigilantismo racista. Al hacerlo, amplía el reconocimiento de Esch y Roediger de que el racismo era a menudo una parte fundamental del programa antisindical de los empresarios.

Dolores Janiewski muestra en el capítulo 5 que los empresarios siguieron organizándose contra los trabajadores durante la turbulenta década de 1930. Su ensayo muestra las muchas formas en que los empresarios trataron de frustrar las leyes del Nuevo Trato, como la Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA), y el apoyo al trabajo establecido a raíz de la agitación masiva. Los aliados de los trabajadores utilizaron las audiencias del Subcomité de Libertades Civiles La Follette del Senado, que de 1936 a 1940 investigó las violaciones de la nueva ley laboral, para llamar la atención sobre las violaciones patronales de los derechos de los trabajadores garantizados por la NLRA. Los empresarios respondieron utilizando a aliados del Congreso como Martin Dies y Howard Smith y a otros agentes del Estado para apoyar su agenda antisindical y amortiguar el impacto de las investigaciones de La Follette. Dies, jefe del Comité de Actividades Antiamericanas de la Cámara de Representantes, creado en 1938, y Smith, autor de la Ley Smith de 1940, que perseguía a los activistas militantes acusándolos de radicalismo y violencia, ayudaron enormemente a la patronal. El activismo patronal fue el elemento central que acechó como factor en estos años de investigaciones sobre la caza de rojos, desviando la atención de la represión patronal. Janiewski, alternando entre Washington, D.C., y California, rastrea el papel desempeñado por los aliados de los empresarios,

incluidos los representantes de los medios de comunicación y las fuerzas policiales municipales y estatales. En el proceso, revela la importancia de las asociaciones público-privadas y de la organización local. Janiewski muestra cómo la patronal utilizó el Estado como palanca contra el movimiento obrero insurgente.

El ensayo de Rosemary Feurer (capítulo 6) revela la organización patronal en estas asociaciones público-privadas desde la base, centrándose en la larga carrera de uno de los principales proveedores de rompehuelgas y evasión sindical en el Medio Oeste, A. A. Ahner. La historia de Ahner revela cómo los empresarios y sus aliados se beneficiaron de una larga experiencia en la organización antilaboral y antiradical cuando pusieron a prueba y contrarrestaron el renacido movimiento obrero en la década de 1930. La carrera anterior de Ahner no fue tan diametralmente distinta de la posterior. Todos los elementos asociados a la época de los maletines, sugiere, descendían de estrategias más antiguas que se ajustaron con las investigaciones del Comité La Follette, cuando el movimiento obrero estaba plagado de divisiones internas y los liberales no podían o no querían defender un claro derecho de libertad de expresión para los trabajadores. Ahner se apoyó tanto en conservadores como en liberales, así como en aliados sindicales, para adaptarse a las circunstancias cambiantes. El ensayo de Feurer sugiere que necesitamos examinar de forma más crítica las conexiones entre el antisindicalismo anterior y posterior al New Deal y rechaza la idea de que sólo podemos entender el antisindicalismo de mediados del siglo XX mirando hacia el Sur.

Howard Stanger también considera el activismo antisindical en un amplio contexto histórico en el capítulo 7. Stanger analiza la organización patronal en la industria gráfica de Columbus, Ohio. Su ensayo demuestra que, incluso en zonas consideradas territorio sindical sólido, floreció el activismo patronal. En su minucioso análisis de esta ciudad del Medio Oeste, Stanger adopta una perspectiva a largo plazo y, al hacerlo, aporta información sobre la importancia de la praxis empresarial a largo plazo. Incluso cuando los sindicatos alcanzaron la cima de su influencia organizativa, los empresarios siguieron organizándose para limitar la mano de obra. Durante décadas, la Columbus Typothetae había mantenido su propia impronta local, eludiendo los límites de los talleres abiertos establecidos por las organizaciones antisindicales nacionales. Al igual que Thomas Klug, Stanger argumenta que los empresarios se enfrentaban a obstáculos para crear un enfoque unificado incluso en una sola industria, lo que ponía límites significativos a lo que los empresarios-activistas podían, o en su

caso querían, imponer. Durante la primera parte del siglo XX, el antisindicalismo no unió a todos los empresarios de la imprenta como lo hizo en otras industrias y regiones. No fue hasta después de la Segunda Guerra Mundial, en pleno periodo de mayor estabilidad sindical en la industria y en el país, cuando los empresarios de Columbus adoptaron una estrategia antisindical más beligerante. Stanger nos orienta sobre cómo surgió su estrategia. El caso de la imprenta de Columbus nos obliga a reflexionar sobre la periodización y la geografía. Las políticas aplicadas en una época anterior y en otras industrias acabaron llegando a Columbus. El capítulo de Stanger también nos incita a examinar el Medio Oeste de nuevas maneras, recordándonos que esta región, cuna del movimiento de tiendas abiertas en la Era Progresista, siguió siendo un importante campo de pruebas para las estrategias de la posguerra.

Michael Dennis, en el capítulo 8, nos muestra claramente cómo la United Food and Commercial Workers (UFCW) fue incapaz de combatir el poder desigual montado contra su esfuerzo por organizar a los trabajadores de Food Lion, una tienda de comestibles de Hampton Roads, Virginia, a principios de la década de 1990. Desde el principio de la campaña, estaba claro que la mayoría de los trabajadores querían pertenecer al sindicato, pero los empresarios se beneficiaron de mecanismos diseñados por consultores antisindicales y frustraron así los esfuerzos de la UFCW por organizarse. La campaña sindical de la UFCW se produjo en un momento en que los empresarios estaban cada vez más preocupados por reducir los costes laborales que por adoptar otras soluciones de gestión. En este contexto, los empresarios aprovecharon un panorama legal que compartía similitudes con el de principios del siglo XX, y el sindicato gastó millones de dólares dentro de los límites de ese sistema. Todas las construcciones ideológicas del siglo anterior se pusieron de manifiesto en la campaña, incluida la intimidación, el miedo y la vinculación de la acción colectiva como procedente de "agitadores externos". Dennis demuestra que la determinación patronal apoyada por el Estado fueron las principales razones de la victoria de la patronal. El ensayo de Dennis muestra que la confianza de los trabajadores en las estrategias legales al final produjo la pérdida que se incrustó en el orden de posguerra, mientras que los empresarios fueron capaces de eludir los límites de la ley para producir el resultado que pretendían.

Peter Rachleff concluye la recopilación con un resumen y una reflexión sobre los ensayos, así como una consideración del continuo crecimiento de la organización patronal, incluidas las recientes campañas patronales para

debilitar aún más —incluso eliminar por completo— el trabajo organizado. Nos ayuda a seguir reflexionando sobre las condiciones que han propiciado el aumento de la fuerza de los empresarios. Pero no todo es inútil para los partidarios de los sindicatos. Si sintonizamos con los ensayos del volumen, sugiere Rachleff, podemos ver que los empresarios nunca fueron todopoderosos, nunca tuvieron el control total, sino que siempre formaron parte de una historia construida desde arriba y desde abajo. A pesar de los muchos esfuerzos de los expertos que sugieren que la "nueva economía" y la globalización descentran el activismo patronal en Estados Unidos, basta con observar el activismo nacional, estatal y local inherente a la Comisión de Intercambio Legislativo de Estados Unidos para reconocer hasta qué punto el activismo patronal sigue siendo fundamental. La pregunta que hay que responder es si las fuerzas de abajo desarrollarán una contraestrategia que pueda rebatir el poder del activismo patronal del mismo modo que lo hicieron los trabajadores en periodos anteriores.

1. Gestión científica, ciencia racista y gestión de la raza

ELIZABETH ESCH Y DAVID ROEDIGER

John R. Commons, el formal reformista liberal que fundó la historia académica del trabajo en Estados Unidos, y Ernest Riebe, el caricaturista combativo de los Trabajadores Industriales del Mundo (IWW), sin duda tenían poco en común políticamente. Commons apoyaba el sindicalismo al estilo de la American Federation of Labor, preocupándose cuando sus limitados objetivos sociales se desviaban más allá de la negociación colectiva. Riebe ofreció a las publicaciones de la IWW las aventuras del Sr. Block. El personaje de Block era un antihéroe despistado y conformista cuyos sufrimientos eran el resultado de su fe equivocada en la beneficencia de los capitalistas, los políticos y la policía, una fe de la que los trabajadores tendrían que desprenderse para hacer una revolución. Y, sin embargo, Riebe y Commons compartían una idea de la relación entre la raza y la gestión del trabajo que les parecía muy clara como observadores de los lugares de trabajo de Estados Unidos a principios del siglo XX. Tanto Riebe como Commons abordaron la importancia de la creencia en la diferencia racial para que los trabajadores se dividieran entre sí en nombre de las supremacías raciales y los premios vinculados a ganar la competición racial. En 1907, Commons's *Races and Immigrants in America* argumentó, mucho después de que Frederick Winslow Taylor hubiera comercializado la gestión científica, que la gestión estadounidense sólo había mostrado un "síntoma de originalidad/' a saber, "jugar una raza contra la otra". Seis años más tarde, los leñadores de Luisiana que luchaban por un sindicato se reirían amargamente de una tira de Mr. Block llamada maravillosamente "Él conoce a otros". En la tira, un gerente bien vestido circula de un grupo racializado de trabajadores a otro: anglosajones, irlandeses, alemanes, italianos, chinos, polacos y negros.

Dibujados a imagen y semejanza del Sr. Block, estos otros son enfrentados por el director. El jefe les amenaza y engatusa para que compitan y se esfuercen más, vinculando los llamamientos a la masculinidad y el miedo al desempleo con las divisiones raciales y nacionales. La gestión por razas de diversos grupos europeos existe a lo largo de un continuo compartido por los trabajadores negros y asiáticos, pero, como muestra Riebe, la amenaza del desempleo va unida a amenazas de exclusión total cuando se trata de trabajadores de color. En el último fotograma, el director se muestra despreocupado por los sindicatos mientras se reclina tranquilamente, después de haber conseguido que los diversos trabajadores trabajen frenéticamente mientras se intercambian insultos racistas.¹

¹ John R. Commons, *Races and Immigrants in America* (Nueva York: Macmillan, 1907), 150; Chris Nyland, "Taylorism, John R. Commons, and the Hoxie Report", *Journal of Economic Issues* 30 (diciembre de 1996), 985-1016. Véase también Yngve Ramstad y James L. Starkey, "The Racial Theories of John R. Commons," *Research in the History of Economic Thought and Methodology* 13 (1995), 1-75. La viñeta está incluida en Ernest Riebe, *Mr. Block: Twenty-Four IWW Cartoons*, ed. Franklin Rosemont. Franklin Rosemont (Chicago: Charles H. Kerr, 1984), sin paginar. Para el contexto, véase David Roediger, *Towards the Abolition of Whiteness: Essays on Race, Politics, and Working Class History* (Londres: Verso, 1994), 143-45; y Michael Cohen, "Cartooning Capitalism: Radical Cartooning and the Making of American Popular Radicalism in the Early Twentieth Century", *International Review of Social History* 52 (2007), 35-58.



Viñeta de Mr. Block de 1913 en la que un directivo enfrenta a un trabajador racializado con otro.

Sr. Block, usted parece un buen trabajador. Quiero que les dé un buen ejemplo a los que pierden el tiempo para que no holgazaneen.

Sí, señor.

Bueno Pat, espero que nieve a esta pandilla de vagos que el irismo puede funcionar, no les tienes miedo, ¿verdad?

Puedo lamer todo el montón y hacer que funcionen también.

Wie gehts Fritz? Veo que estás en ello, ieso es! Sólo deja que los otros compañeros sepan que no pueden vencer a los holandeses.

Claro que sí.

Toni, tengo que reconocer a los italianos que son los mejores redactores del país, sigue así, Joni.

Sí, señor.

Hace falta un polaco para hacer volar la suciedad. Enséñales cómo hacerlo a esos vagos que se hacen llamar obreros.

Sam, soy tu amigo y mientras trabajas duro estaré a tu lado cuando alguna de esas basuras blancas salte sobre ti.

Gracias, jefe.

La pandilla está hablando de echarte del trabajo. Pero me gustas y puedes quedarte si trabajas bien y duro

Soy el que mejor viste de la pandilla

Malditos holandeses.

Presa de los irlandeses

Dago

Es pan comido despellejarlos. Espero que el I.W.W. nunca les enseñe a organizarse.

Al diablo con los japoneses

Este ensayo se ocupa del papel de la dirección en la creación, denominación y promoción de la competencia y la segregación entre los trabajadores sobre la base de múltiples variedades de diferencias raciales en las últimas décadas del siglo XIX y las primeras del XX. Al plantear el problema de la creencia en la diferencia racial —especialmente cuando se atribuía a la habilidad— para la solidaridad y la resistencia de los trabajadores, esboza cómo las tácticas de divide y vencerás se adelantaron a la solidaridad.

Los directivos, tan centrales en el funcionamiento racial del lugar de trabajo en las narraciones ofrecidas por Commons y Riebe, aparecen de forma demasiado episódica en los relatos de la historia de la supremacía blanca y de clase en la historia de Estados Unidos. Si nos tomamos en serio la observación de Marx de que el capital implica necesariamente al propio capitalista, constituido en una "personalidad" que se opone al trabajo y lo extrae, debe estudiarse seriamente cómo el pensamiento racial informó a las personalidades capitalistas encarnadas en diversos niveles de gestión. Los directivos, argumentamos, nunca estuvieron fuera del sistema racial estadounidense y, en muchos sentidos, crearon ese sistema. Además, el grado en que la dirección de las fábricas se entendía a sí misma como poseedora de conocimientos raciales la

vincula, en lugar de distinguirla, de la gestión del trabajo bajo la esclavitud. Para nosotros, la separación de la esclavitud de la corriente principal de la historia laboral y económica conduce a relatos empobrecidos que suponen que no hubo una literatura sostenida sobre la gestión del trabajo hasta la década de 1880. Sin embargo, la profusión de estudios sobre la gestión de esclavos, e incluso sobre la gestión de esclavos "científicamente", revela lo profundamente entrelazados que estaban ya los conocimientos raciales y de gestión. Por poco explorados que estén, los vínculos entre raza y gestión son profundos. La sorprendente conexión que establece Commons entre la vanguardia de la gestión y la sangrienta historia de la raza contrasta fuertemente con la incruenta eficiencia de los cronómetros y las cadenas de montaje que dominan nuestro pensamiento y que a menudo centraron las esperanzas de reformistas progresistas como el propio Commons, que en otro momento él mismo calificó la gestión científica como "el invento más productivo de la historia de la industria moderna".²

Los marxistas han participado en la incapacidad de ver cómo la raza moldeaba y reflejaba la personalidad del directivo, que funcionaba en el lugar de trabajo como representante diario del capital, y la han cuestionado. El propio Marx, por supuesto, trascendió con mucho los determinismos raciales de su época, al considerar que eran las diferencias sociales, y no la biología, las que producían fundamentalmente las divisiones raciales. De hecho, la viñeta de Riebe ejemplifica esta aportación de la tradición marxista. Además, Marx generó agudas percepciones sobre el papel de la esclavitud racial en el embrutecimiento de la conciencia de clase dentro de la clase obrera blanca estadounidense y de la animadversión antiirlandesa en la división de los trabajadores británicos. Las mejores descripciones de los orígenes de la supremacía blanca, de las relaciones de la trata de esclavos y la esclavitud con el desarrollo capitalista y de la raza y el trabajo en la Reconstrucción tras la Guerra Civil, proceden de la tradición marxista.³

² Sobre la datación de los orígenes del management, véase Daniel Nelson, *Managers and Workers: Origins of the Twentieth-Century Factory System in the United States, 1880-1920* (Madison: University of Wisconsin Press, 1996), 50. Para "científicamente", véase *Consejos entre amos: The Ideal in Slave Management in the Old South*, ed., James O. Breeden. James O. Breeden (Westport, CT: Greenwood, 1980), esp. 44; y R. Keith Aufhauser, "Slavery and Scientific Management", *Journal of Economic History* 33 (diciembre de 1973): 811-24. Commons on scientific management as quoted in Samuel Haber, *Efficiency and Uplift: Scientific Management in the Progressive Era, 1890-1920* (Chicago: University of Chicago Press, 1964), 148. Sobre Marx y la personalidad capitalista, véase Karl Marx, *Pre-Capitalist Economic Formations* (Nueva York: International, 2000), 118.

³ Ken Lawrence, "Karl Marx on American Slavery" en <http://www.sojournertruth.net/marxslavery.pdf>; "Marx to Sigfrid Meyer and August Vogt in New York" (9 de abril de 1870) en

Dentro de la historia industrial de Estados Unidos, la desigual pero significativa influencia marxista en la historia laboral ha ayudado a poner de manifiesto el papel de la dirección en la estructuración de la historia de la raza, la clase y el antisindicalismo en Estados Unidos. Al mismo tiempo, las descripciones clásicas de Marx sobre la jornada laboral y el proceso de trabajo no solían tratar la división racial. Dentro de la historia laboral, el trabajo que examina más sistemáticamente el uso empresarial de la raza para dividir a los trabajadores es el del Sur profundo y fronterizo a finales del siglo XIX y principios del XX. Cuando se hace hincapié en esta división, se hace hincapié en el papel de la raza a la hora de socavar la unidad política y la solidaridad sindical, especialmente durante las huelgas. Aunque estos énfasis regionales y temáticos tratan cuestiones importantes, tienden a pasar por alto el papel de la gestión de la raza en la extracción diaria de la producción.⁴ Los dos estudios más influyentes de los marxistas sobre las innovaciones y peculiaridades de la gestión en Estados Unidos siguen la estela de los escritos del propio Marx sobre el mercado de trabajo y el proceso laboral al prestar escasa atención a las divisiones raciales. En las obras marxistas clásicas sobre la gestión, la raza está poco presente, en el caso de la importante obra de Harry Braverman, o

http://www.marxists.org/archive/marx/works/1870/letters/70_04_09.htm; Theodore Allen, *The Invention of the White Race: Racial Oppression and Social Control* (Nueva York: Verso, 1994); George Rawick, *From Sundown to Sunup: The Making of the Black Community* (Westport, CT: Greenwood, 1973); C. L. R. James, "The Atlantic Slave Trade and Slavery: Some Interpretations of Their Significance in the Development of the United States and the Western World", en *Amistad 1: Writings on Black History and Culture*, ed. John A. Williams y Charles F. James. John A. Williams y Charles F. Harris (Nueva York: Random House, 1970), 119-64; Ronald Bailey, "The Slave(ry) Trade and the Development of Capitalism in the United States", en *The Atlantic Slave Trade: Effects on Economies, Societies, and Peoples in Africa, the Americas, and Europe*, ed., J. E. Inikori y otros. J. E. Inikori y Stanley Engerman (Durham, NC: Duke University Press, 1992), 205-46; Walter Rodney, *How Europe Underdeveloped Africa* (Washington, DC: Howard University Press, 1981); W. E. B. Du Bois, *Black Reconstruction in American 1860-1880* (Nueva York: Free Press, 1988). Para una descripción importante de la ausencia de la esclavitud estadounidense en las historias de la gestión, véase Bill Cooke, "The Denial of Slavery in Management Studies", *Journal of Management Studies* 40 (diciembre de 2003), 1895-1918.

⁴ Entre las mejores obras dentro de la historia laboral se encuentran Alexander Saxton, *The Indispensable Enemy: Labor and the Anti-Chinese Movement in California* (Berkeley: University of California Press, 1975); y Moon-Kie Jung, *Reworking Race: The Making of Hawaii's Interracial Labor Movement* (Nueva York: Columbia University Press, 2006); sobre el Nuevo Sur, véase Brian Kelly, *Race, Class, and Power in the Alabama Coalfields, 1908-21* (Urbana: University of Illinois Press, 2001); Gerald David Jaynes, *Branches without Roots: Genesis of the Black Working Class in the American South, 1862-1882* (Nueva York: Oxford University Press, 1986); y Joe Trotter, *Coal, Class, and Color: Blacks in Southern West Virginia, 1915-1932* (Urbana: University of Illinois Press, 1990). Otras deudas con la historia del trabajo, y en particular con David Montgomery, aparecen a lo largo de las notas de este capítulo, aunque este campo ha tardado en considerar la gestión racial más allá del Sur y en conectar las historias de la esclavitud con los modelos de gestión posteriores.

trascendida definitivamente por el capital, en la de Antonio Gramsci. Incluso las provocadoras secciones sobre la gestión en *American Civilization* de C. L. R. James guardan silencio sobre la raza.⁵

La crítica más incisiva, basada en el marxismo, pero que intenta trascender la tendencia de los estudiosos marxistas a divorciar el trabajo de los cuerpos y las historias específicamente racializados de quienes lo realizan, sigue siendo el capítulo inicial de *Immigrant Acts*, de Lisa Lowe. Lowe muestra lo que está en juego en un desafío teórico a las abstracciones practicadas en nombre del materialismo e incluso en ocasiones del interracialismo. Demuestra poderosamente por qué el marxismo es indispensable para nosotros y por qué gran parte de la erudición marxista ha sido lenta a la hora de aprehender la historia específica de Estados Unidos en lo que se refiere a raza, capital y clase. Lowe argumenta que el marxismo se ha detenido con demasiada frecuencia en permitir procesos de creación de raza como el comercio de esclavos y la apropiación de tierras nativas sólo en un período temprano de acumulación primitiva, aunque la creación de raza siguió siendo muy importante en la historia del capitalismo. Insiste en que en la nación capitalista más desarrollada del mundo la conexión entre raza y explotación persistió y se ramificó, impulsando la acumulación de capital y dando forma a las posteriores estrategias de gobierno. En la historia de Estados Unidos", escribe Lowe, "el capital ha maximizado sus beneficios no haciendo que el trabajo sea 'abstracto', sino precisamente a través de las producciones sociales de la 'diferencia', ... marcadas por la raza, la nación, los orígenes geográficos y el género". Por supuesto, no basta con darle la vuelta a las cosas y hacer que la gestión gire en torno a la raza. Pero Commons tenía razón en que la raza se cernía sobre los procesos a través de los cuales se elegía y dirigía a la mano de obra estadounidense y los impregnaba. La "gestión de la raza" surgió mucho antes que la gestión científica, y ambas coexistieron durante un tiempo como estrategias complementarias en lugar de alternativas para extraer producción y beneficios.⁶ La tendencia de los sindicalistas a elegir uno de los dos caminos —

⁵ Karl Marx, *El capital: A Critique of Political Economy*, vol. 1 (Chicago: Charles H. Kerr, 1906), 185-330; Harry Braverman, *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the 20th Century* (Nueva York: Monthly Review Press, 1975); Antonio Gramsci, "Americanism and Fordism", *Selections from the Prison Notebooks* (Nueva York: International, 1971), 279-318. Véase también James, *American Civilization*, ed. Anna Grimshaw y Ke. Anna Grimshaw y Keith Hart (Cambridge, MA: Blackwell, 1993), 173-79 (sobre Ford) y 181-85.

⁶ Lisa Lowe, *Immigrant Acts: On Asian American Cultural Politics* (Durham, NC: Duke University Press, 1996), esp. 27-28. Véase también Karen Brodtkin, "Global Capitalism: What's Race Got to Do with It?" (Capitalismo global: ¿qué tiene que ver la raza?) *American Ethnologist* 27 (2000), 238-56, esp. 239-40.

o la raza importaba o no importaba— generó a menudo respuestas inadecuadas al elaborado e históricamente arraigado sistema de gestión racial que complementaba los cambios más obvios introducidos en los lugares de trabajo por las técnicas de gestión científica. Las fuerzas antisindicales podían así evitar explicar sus fracasos a la hora de atacar la reforma de los talleres en nombre de la protección de los intereses raciales de quienes se identificaban con la habilidad y las ideas tradicionales de control obrero.

De este modo, las referencias antisindicales a las prácticas y tradiciones del pasado naturalizaban implícita pero a menudo explícitamente la raza y las jerarquías raciales y daban a entender que tales estructuras servían a los intereses de los trabajadores. Aunque consideramos importante la formulación de Commons, también reconocemos que, al restar importancia a las amplias conexiones entre el conocimiento racial y la gestión, no ofreció un análisis antirracista claro para los historiadores del trabajo. La competencia racial funcionó como un momento y motivo importantes en la vinculación de la gestión y la raza, pero la idea más amplia de un proceso jerárquicamente entendido de desarrollo racial sustentó la esclavitud, la expansión de los colonos y el crecimiento capitalista industrial, haciendo de la capacidad de gestionar otras razas una contribución claramente blanca a la civilización.⁷ En nuestro estudio más amplio sobre este vasto tema, *The Production of Difference: Race and the Management of Labor in U.S. History*, comenzamos con las relaciones del colonialismo y, especialmente, de la esclavitud con la gestión del trabajo. En una segunda sección se detallan las formas en que el imperialismo de finales del siglo XIX y principios del XX envió al mundo no sólo capital y soldados, sino también ingenieros de minas estadounidenses y otros directivos cuyas pretensiones de pericia giraban en torno a su supuesto conocimiento de la raza y el desarrollo racial y su experiencia en la explotación de las divisiones raciales entre los trabajadores.⁸ En esa sección transnacional de la obra más amplia somos capaces de demostrar cómo se aplicaron tales técnicas a través del conocimiento y la práctica coloniales, un hecho que parece hacer sus impactos más legibles para los estudiosos que no parecen tan capaces de ver tales dinámicas en funcionamiento en los propios Estados Unidos. Ahí es donde nos dirigimos en la tercera y última sección de ese estudio y que

⁷ Cheryl Harris, "Whiteness as Property", *Harvard Law Review* 106 (1993), 1709-95. Véase también George Rawick, *From Sundown to Sunup: The Making of the Slave Community* (Westport, CT: Greenwood, 1972), 125-60.

⁸ David R. Roediger y Elizabeth D. Esch, *The Production of Difference: Race and the Management of Labor in U.S. History* (Nueva York: Oxford University Press, 2012).

adumbramos aquí, al considerar cómo los gestores industriales estadounidenses más ilustrados contaban con el apoyo y fomentaban el enfrentamiento de las razas entre sí. Empleamos el término "gestión de la raza" para referirnos al lugar de trabajo y a la extracción de la producción, aunque reconocemos que la raza también estaba inextricablemente relacionada con la gestión de la resistencia y de la sexualidad. Como examen de la vertiente gerencial-capitalista de la historia de la jerarquía racial y la extracción de mano de obra, este ensayo sugiere su importancia para los estudios sobre la organización sindical y la resistencia en los talleres, pero no se centra en ellos. Aún así, la gestión racial acaba siendo un término complejo, que en algunos momentos implica simplemente la competencia entre razas y en otros pretende conocer la idoneidad de ciertas personas para ciertos trabajos y desarrollar las razas "inferiores" adaptándolas y disciplinándolas mediante ciertos tipos de trabajo.⁹

La gestión racial coexistió inquietantemente con la gestión científica. Incluso el famoso ejemplo que el propio Taylor utilizó para educar al público sobre la capacidad de su sistema para crear "hombres de alto precio" —seleccionándolos cuidadosamente y regulando sus movimientos científicamente— sugiere una superposición entre la ciencia de la gestión y la gestión racial. En el ejemplo, incluso cuando insistía en que la clave de una gestión eficaz era rehacer a los individuos, Taylor elegía a "Schmidt" como el ejemplar de un nuevo régimen para la mano de obra. En el movimiento de un stock abandonado de arrabio que de repente se hizo valioso por la guerra hispano-estadounidense-cubano-filipina, Taylor instó a multiplicar casi por cuatro la productividad e hizo de Schmidt el rostro humano, y seudónimo, de tal avance. En realidad, el nombre del trabajador modelo era en realidad el menos estereotipado "Noll" alemán; el cambio reflejaba una inclinación por la tipificación étnica que en otros lugares hizo que Taylor disertara sobre el tipo "Patrick" para los trabajadores irlandeses americanos. En el famoso ejemplo del pig-iron, Taylor ajustó la retórica y la práctica teniendo en cuenta los atributos raciales. Tras experimentar primero con "húngaros grandes y poderosos" para influir en el aumento de velocidad, Taylor recurrió a una imagen racial de tenacidad más que de fuerza bruta. El nombre de Schmidt, así como la descripción de Taylor, ponían de relieve que la aceptación del trabajador de someterse al nuevo sistema, a cambio de un salario más alto, y su capacidad

⁹ Richard Williams, *Hierarchical Structures and Social Value: The Creation of Black and Irish Identities in the United States* (Cambridge, Reino Unido: Cambridge University Press, 1990).

para producir se derivaban en parte de su pertenencia a la raza alemana. Schmidt encarnaba la fuerza, la persistencia y el amor por el ahorro que Taylor consideraba peculiarmente concentrados en los holandeses de Pensilvania, como se llamaba a los alemanes de la zona.¹⁰

También en otros aspectos, Taylor se relacionó con la raza al tiempo que revolucionaba la gestión. En respuesta a la crítica del novelista socialista Upton Sinclair a su célebre artículo "Principios de gestión científica" de 1911, Taylor planteó la cuestión globalmente de una forma que sugería familiaridad con los artículos de Herbert Hoover, y sus ratios, sobre ingeniería transnacional: "el elemento que más diferencia a los países civilizados de los incivilizados... es que el hombre medio en uno es cinco o seis veces más productivo que [en] el otro". Y lo que es aún más increíble, el uso que hace Taylor de la gestión de las razas encontró su camino, bueno casi, en la obra clásica de la sociología afroamericana de principios del siglo XX, *The Philadelphia Negro*, de W. E. B. Du Bois. Du Bois menciona Midvale Steel, caso de prueba para la puesta en marcha original de las técnicas de gestión de Taylor, como un raro lugar de trabajo industrial de Filadelfia en el que los afroamericanos podían trabajar en gran número a finales del siglo XIX. Du Bois atribuyó las oportunidades de Midvale a un directivo "al que muchos apodaron 'manivela'". El sociólogo E. Digby Baltzell identificó a ese loco como Taylor al presentar una reedición del clásico de Du Bois décadas más tarde. Los historiadores sociales Walter Licht y Jacqueline Jones añadieron más tarde sus propios relatos breves, haciendo hincapié en que el odio de Taylor a la solidaridad étnica y a la bebida en el trabajo en Midvale le había llevado a introducir trabajadores afroamericanos en toda la planta en un movimiento diseñado para socavar la unidad dentro de las bandas de trabajo y aumentar la productividad. Al parecer, incluso cuando los trabajadores de Midvale le llamaban "conductor negro" por acelerar el trabajo, Taylor integró significativamente a la mano de obra. Los directivos posteriores segregaron Midvale, con trabajadores negros que permanecieron prácticamente confinados en departamentos específicos.¹¹

¹⁰ Frederick Winslow Taylor, *Principles of Scientific Management* (Nueva York: Norton, 1967, originalmente 1911), 41-47; Robert Kanigel, *The One Best Way: Frederick Winslow Taylor and the Enigma of Efficiency* (Nueva York: Viking, 1997), 319 ("Húngaros") y 316-22; Haber, *Efficiency and Uplift*, 23, n. 12, sobre "Patrick".

¹¹ W. E. B. Du Bois, *El negro de Filadelfia: A Social Study*, ed. E. Digby Baltzell (Nueva York: Schocken, 1967, originalmente 1899), 129 y xxxvii-xxxviii y 129-31; Taylor, "Answer to Criticism of Mr. Upton Sinclair (1911?) in the Frederick Winslow Taylor Papers at Stevens Institute of Technology Archives in Hoboken, New Jersey [en adelante, Taylor Papers], y en línea en <http://stevens.cdmhost.com/cdm4/document.php?CISROOT=/p41000coll1&CISOPTR=255&REC=2>; para

La lógica racial de Taylor en el ejemplo de Schmidt, y su uso de trabajadores negros en Midvale, no se extendió a lo largo de todos sus escritos. Es cierto que, a pesar de su educación abolicionista, ocasionalmente profesaba su creencia en la inferioridad de los negros y que era capaz de gloriarse de que cuando los obreros "americanos" ascendían para manejar las máquinas, "la suciedad la manipulan italianos y húngaros".¹² Pero, con mayor frecuencia, su deseo de desarraigar el poder arbitrario de los capataces y otros jefes de poca monta situó a Taylor entre los expertos en gestión cuyo sistema formal dejaba menos espacio para los usos cotidianos de la tormentosa competencia racial para extraer la producción enfrentando a las razas entre sí. Cada vez comercializaba más su estilo de gestión como basado en la pericia científica para manipular procesos y no cuerpos racializados.¹³ Pero, en términos más generales, el pensamiento racial que informaba la presentación que Taylor hacía de su nuevo sistema presentando a Schmidt a oyentes y lectores, y su timidez a la hora de profundizar en el asunto, se ajustaban a patrones más amplios que vieron cómo la gestión racial sobrevivía, e incluso se expandía, en los primeros años de la era de la gestión científica. En resumen, y de forma reveladora, la raza fue muy discutida pero rara vez investigada sistemáticamente en los niveles superiores de la teoría de la gestión, incluso cuando la gestión de la raza era practicada diariamente por los capataces con poco recurso a la teoría. Como ha escrito David Montgomery sobre el período en el que floreció la gestión científica, "todos los gerentes parecían estar de acuerdo" con H. A. Worman, de International Harvester, en que "cada raza tiene aptitudes para ciertos tipos de trabajo", aunque Montgomery añade astutamente —y como veremos, con mucho peso— que podían estar en total desacuerdo sobre "qué 'raza' era mejor para qué". Montgomery observó además que la tendencia hacia la gestión de

Taylor sobre la bebida y la etnicidad en Midvale, véase "Taylor to Willard Price" (17 de septiembre de 1914) en Taylor Papers y en <http://stevens.cdmhost.com/cdm4/document.php?CISROOT=/p41000coll1&CISOPTR=1245&REC=3>. Sobre Midvale, Du Bois y Taylor, véase Jacqueline Jones, "'Lifework' and Its Limits: The Problem of Labor in *The Philadelphia Negro*", en W. E. B. DuBois, *Race, and the City: The Philadelphia Negro and Its Legacy*, ed. Michael B. Katz y Thomas J. Sugrue (Filadelfia: University of Pennsylvania Press, 1998), esp. 108-9; y Walter Licht, *Getting Work: Philadelphia, 1840-1950* (Filadelfia: University of Pennsylvania Press, 2000), 46-47. Sobre "nigger driver", Taylor como se extrae en Frank Barkley Copley, *Frederick W Taylor: Father of Scientific Management*, 2 vols. (Nueva York: Augustus Kelley, 1969, originalmente 1923), 1: 163.

¹² Haber, *Efficiency and Uplift*, 23, n. 12, incluida la cita. Kanigel, *One Best Way*, 35-44, trata la educación abolicionista de Taylor y su sospecha adulta de los motivos antiesclavistas.

¹³ Para un ejemplo vívido de cómo Taylor socava el control diario de los capataces sobre los trabajadores individuales, véase "Taylor a Charles Morse" (20 de mayo de 1907) en <http://stevens.cdmhost.com/cdm4/document.php?CISROOT=/p41000coll1&CISOPTR=1547&REC=3>, donde aprueba que ocho capataces "enseñen" severamente a un trabajador individual.

personal como complemento del taylorismo específicamente "extendía el ámbito de la gestión científica de la propia fábrica a la comunidad circundante", un desarrollo que "fluía directamente de la preocupación por reclutar entre grupos étnicos específicos".¹⁴

Montgomery tenía razón, por un lado, sobre la ubicuidad y durabilidad de la gestión racial y, por otro, sobre su aleatoriedad a la hora de determinar qué razas se desempeñaban mejor en qué puestos de trabajo. Se decía que la raza importaba enormemente a la hora de distribuir a los trabajadores en los puestos de trabajo, pero las pruebas sobre esta decisiva decisión de gestión eran totalmente improvisadas, describiendo más que estudiando las prácticas. En 1915, una revista de la industria del hierro llegó a cuestionar la idoneidad del propio término "mano de obra común" alegando que "dicha mano de obra es racial", de modo que la siderurgia no competía en realidad en la contratación de empleados con otras ramas de la industria. "Los inmigrantes de algunas razas", continuaba, "se dedican principalmente a la agricultura, otros a la venta de fruta, otros a la confección de ropa y otros buscan las fábricas de coque, los altos hornos y las acerías". En raras ocasiones, la literatura de gestión especificaba qué razas debían ocupar qué puestos de trabajo. John Williams, que presidía la Asociación de Filadelfia para la Discusión de Problemas Laborales, escribió durante la Primera Guerra Mundial que en la fabricación, los hombres que molían el acero debían ser "polacos, lituanos o estadounidenses". Las rematadoras debían ser italianas o estadounidenses (y, tal vez por ello, "no coquetas") y los falsificadores estadounidenses o "polacos americanos". El psicólogo Eliott Frost declaró que la raza y la nacionalidad eran las piezas centrales de la gestión de personal y añadió esta ciencia del asiento de los pantalones: "El judío, por ejemplo, exige un acuerdo en el que pueda regatear. Piensa continuamente en cuánto recibe por su trabajo. La naturaleza altamente emocional del italiano se presta fácilmente a las instrucciones de los organizadores. El testimonio de los ejecutivos es que no se puede confiar en él sin reservas, y que es propenso a ser hosco y malhumorado. El obrero alemán es de carácter plácido, amante del detalle, es particularmente eficaz en los trabajos de precisión. El polaco y el croata suelen hacer el trabajo sucio en la

¹⁴ David Montgomery, *The Fall of the House of Labor: The Workplace, the State, and American Labor Activism, 1865-1925* (Cambridge, Reino Unido: Cambridge University Press, 1987), 242-43. Véase también Sanford M. Jacoby, "A Century of Human Resource Management", en *Industrial Relations to Human Resources and Beyond: The Evolving Process of Employee Relations Management*, ed. Bruce E. Kaufman, Richard A. Beaumont y Roy B. Helfgott (Armonk, NY: M. E. Sharpe, 2003), 148-50.

planta".¹⁵

Un gráfico que clasificaba minuciosamente a tres docenas de razas inmigrantes según su aptitud para tres docenas de tipos y condiciones de trabajo, publicado en Pittsburgh Central Tube en 1925, reunía un número mucho más impresionante de opiniones, pero sólo opiniones, sistematizando una enorme fábrica y las personas que la componían en más de mil cuadrados multicolores. También en este caso los juicios eran extremadamente crudos, recogiendo el folclore empresarial y profesional y resumiendo los prejuicios y prácticas existentes. Los italianos, según la tabla de Pittsburgh, destacaban supuestamente con el pico y la pala, pero no podían trabajar como ayudantes de los ingenieros. Los armenios no eran "buenos" en ninguna de las veintidós categorías laborales enumeradas y sólo en una de ellas alcanzaban el nivel aceptable: carretilla. Los "americanos blancos" podían hacer cualquier trabajo bastante bien y sobresalían en la mayoría. Los judíos supuestamente no encajaban bien en ningún trabajo industrial. Los trabajadores portugueses se clasificaron como malos en siete de las ocho "condiciones atmosféricas" y se unieron a los mexicanos en la falta de capacidad para trabajar en el turno de noche, o en el primer turno. Según el gráfico de Pittsburgh, los griegos y los antillanos sólo superaron la calificación de regular en lo que respecta a la supervivencia al calor y la humedad.¹⁶

En 1911, *el Informe de la Comisión de Inmigración* postulaba casi unánimemente entre los empresarios el juicio de que los italianos del sur eran "la más ineficiente de las razas". Sin embargo, poco después, la dirección de Pittsburgh Steel situó a los italianos en el tercio más eficiente, por encima de los canadienses, de todos los grupos "raciales". Tampoco el hecho de que un directivo prefiriera "dos negros" a "tres macedonios", mientras que la mayoría situaba a las "razas blancas foráneas" por encima de los afroamericanos a la hora de establecer ratios de productividad, provocó ningún deseo urgente de resolver sistemáticamente la cuestión. No sólo la cuestión básica de quién era blanco, sino incluso la de quién era negro, quedaba sin respuesta por parte de los directivos, por lo demás obsesionados con la raza. "Las 'razas negras' no pueden hacer en tres días el trabajo que un hombre blanco puede hacer en uno", dijo un

¹⁵ "The Iron Industry's Labor Supply", *Iron Age* 96 (8 de julio de 1915), 91; John M. Williams, "An Actual Account of What We Have Done to Reduce Our Labor Turnover", *Annals of the American Academy* 71 (mayo de 1917), 64; Elliott Frost, "What Industry Wants and Does Not Want from the Psychologist", *Journal of Applied Psychology* 4 (marzo de 1920), 21-22.

¹⁶ John Bodnar, Roger Simon y Michael Weber, *Lives of Their Own: Blacks, Italians, and Poles in Pittsburgh, 1900-1960* (Urbana: University of Illinois Press, 1983); la p. 240 reproduce el gráfico.

superintendente de minas de Iron Range a un investigador del gobierno, utilizando el término para referirse a montenegrinos, serbios, italianos del sur, griegos y croatas. Cuando se aventuraron clasificaciones, éstas reflejaban recopilaciones de los prejuicios existentes de los directivos, no investigaciones sobre la producción. Así, un artículo de 1911 *sobre la Edad de Hierro* situaba a las razas en "aproximadamente el siguiente orden: Eslovacos, polacos, magiares, croatas, italianos", clasificados según "las preferencias de los empresarios".¹⁷

Incluso los dos esfuerzos más notables por proporcionar justificaciones económicas y de ciencias sociales para emplear a más trabajadores afroamericanos en la industria mostraron la forma en que las ilusiones y lo anecdótico sustituían a los datos y al razonamiento post-hoc en los escritos sobre la raza dirigidos a los directivos. La mejor recopilación de la opinión de los directivos a favor de los trabajadores negros, un artículo de 1927 del eminente sociólogo afroamericano Charles Johnson, seguía estando tan ligada a la recopilación de opiniones de los directivos que Johnson acabó reconociendo los límites de su trabajo como instrumento de reforma. La letanía de opiniones favorables que Johnson encontró al menos entre algunos directivos era útil: "lealtad", "siguen instrucciones", "son trabajadores fornidos y constantes", "soportan el calor", "pueden realizar trabajos duros", "poseen fuerza física" y "son dignos de confianza". Pero la letanía tenía sus propios límites. Los trabajadores negros eran, escribió Johnson, "buscados para el trabajo rudo porque son 'corpulentos' y 'alegres', y encajando satisfactoriamente en esto, se sigue en el razonamiento que en la división del trabajo son los más aptos para el trabajo rudo, y frecuentemente son mantenidos en él por un proceso cuidadosamente razonado. Su éxito en un campo limita así las perspectivas de avance en otros".¹⁸

En 1918, el artículo de Dwight Thompson Farnam "Negroes as a Source

¹⁷ David R. Roediger, *Working toward Whiteness: How America's Immigrants Became White; The Strange Journey from Ellis Island to the Suburbs* (Nueva York: Basic Books, 2005), 75-77; para Iron Range, "Industrial Progress and Efficiency", en vol. 16, pt. 18, "Iron Ore Mining", en *Reports of the Immigration Commission, Immigrants in Industries*: Senate Documents, 61st Congress, 2nd Session 1909-1910, vol. 78 (Washington, DC: Government Printing Office, 1911), 339-41, con agradecimiento a Thomas Mackaman; Lauck, "Recent Immigration", 899. Para la clasificación de Commons de los inmigrantes europeos, basada en parte en la conciencia de clase, véase "The Sweating System in the Clothing Trade" en Commons, ed., *Trade Unionism and Labor Problems*, 332-33. Sobre el uso del término raza para referirse a los grupos europeos que más tarde se consideraron "étnicos", véase Victoria Hattam, *In the Shadow of Race: Jews, Latinos, and Immigrant Politics in the United States* (Chicago: University of Chicago Press, 2007).

¹⁸ Charles S. Johnson, "How the Negro Fits in Northern Industries", *Industrial Psychology* 1 (junio de 1926), 408, con agradecimiento a Zach Sell.

of Industrial Labor" ("Los negros como fuente de mano de obra industrial"), un destacado ingeniero supervisor, aportó algunas pruebas nuevas que iban más allá del sentido común empresarial, al tiempo que se quedaba en muchos aspectos más atrapado incluso que Johnson por sus suposiciones. Mientras Johnson se adentraba en el terreno de la opinión de los directivos para defender la justicia racial, Farnam abordaba las cuestiones raciales desde la preocupación por los beneficios. Argumentó que la oferta de mano de obra negra duplicaba la de mano de obra inmigrante y que su "correcta asignación" era la clave de una gestión eficiente. El contexto de escasez de mano de obra en tiempos de guerra y el auge de las rebeliones de trabajadores inmigrantes hicieron que el artículo de Farnam fuera muy oportuno. Farnam fue quizás el experto que más avanzó hacia un marco empírico para investigar la raza y el trabajo. Generó una plétora de gráficos que describían generosamente las diferencias "heredadas" de los afroamericanos como derivadas del clima en África y, por tanto, sujetas a un desarrollo racial gradual con un liderazgo directivo blanco adecuado. Pero aun así, en resumen, el artículo recopilaba más que investigaba la sabiduría popular de los directivos blancos sobre la raza en el trabajo y se hacía eco de los supuestos de la supremacía blanca en general. Farnam describió la Gran Migración al Norte para trabajar en la guerra como "trenes cargados de mamás negras, pickaninnies [con su]... patética parafernalia de misteriosos fardos y mascotas domésticas protestonas" y comparó a los trabajadores negros e inmigrantes en todo momento: su progreso relativo hacia la alfabetización, sus tasas de encarcelamiento y su reputación entre los capataces. Pero también desarrolló una extensa historia e historia natural de África como un "país", sin "letras, arte ni ciencia", con serpientes venenosas y enfermedades que impedían el pastoreo en todas partes y, sobre todo, con una comida "exuberante", "digna de reyes", allí para ser recogida. Tal desinformación se convirtió en una explicación para la ausencia de cualquier "deseo febril de trabajar" entre aquellos que llevaban más de un siglo fuera de África. Farnam creía que toda África Occidental, desde Senegambia hasta Angola, se encontraba de algún modo por debajo del ecuador.¹⁹

Un subtítulo de Farnam sostenía que "el negro es diferente" como sujeto de gestión, infantil y necesitado de un jefe que piense por él. En muchos sentidos, el artículo retomaba la literatura sobre la gestión de esclavos, pronunciándose sobre toda la "raza negra" e instando a la elección individual de

¹⁹ Dwight Thompson Farnam, "Negroes as a Source of Industrial Labor", *Industrial Management* (agosto de 1918), 123-29.

trabajadores negros leales, talentosos y ejemplares. El capataz era descrito de forma muy parecida a un supervisor, necesitando una combinación de "firmeza absoluta" y capacidad para ver las "payasadas de los trabajadores afroamericanos al principio con asumida tolerancia". Tales talentos estaban a su vez racializados. Los irlandeses, con su "alegría unida a un ocasional arrebato aterrador de autoridad", solían "ser buenos jefes negros". Una anécdota sugería que un capataz irlandés puede extraer tanta producción de "una sala de máquinas llena de negros" como de una "llena de cabezas cuadradas alemanes". El "tipo de escocés o de Nueva Inglaterra que no tiene paciencia con nadie excepto con aquellas almas ahorrativas que trabajan sin vigilancia por un fuerte sentido del deber, no tiene nada que hacer con los negros".²⁰

Farnam mantuvo los gráficos mal descritos de su artículo a cierta distancia de las explicaciones textuales de su contenido. Cuatro de los nueve gráficos pretenden cuantificar la productividad de los "negros" con distintos tipos de capataces. Cada tipo tenía un tamaño de muestra de uno; así, uno de los capataces estudiados era irlandés, lo que da un apoyo muy escaso a la tesis de Farnam sobre nacionalidad y capataz. Otros gráficos y partes del texto sí sugerían por dónde podría haber ido un estudio cuantitativo serio sobre raza y productividad, comparando la productividad de negros, italianos y "bandas mixtas" e incluso desarrollando datos sobre las ventajas del "empleo racial estacional" en el que los trabajadores negros volvían al sur para la cosecha del algodón, para ser sustituidos durante partes del año por europeos del sur. Farnam también, y contradictoriamente, abordó un debate sobre la conveniencia de proporcionar infraestructura para mantener a las familias negras cerca de las fábricas con el fin de disminuir la rotación, una estrategia que Will Jones ha detallado como una tendencia creciente en la industria de productos de madera de la posguerra. Pero estas líneas de Farnam suman menos de una página de un largo estudio.²¹

Así, los estudios supuestamente objetivos sobre la raza y la productividad seguían siendo extremadamente crudos. Esta misma crudeza resulta ser vital para entender cómo funcionaba la gestión racial. Los estudios más sólidos

²⁰ Ibid. Sobre la humedad y el calor, véase también Griffith Taylor, "The Distribution of Future White Settlement: A World Survey Based on Physiographic Data", *Geographical Review* 12 (julio de 1922), 375-402; para trabajos que admiten la posibilidad de que las "curvas de trabajo" no fueran "raciales", véase, por ejemplo, Thomas R. Garth, "Racial Differences in Mental Fatigue", *Journal of Applied Psychology* 4 (junio-septiembre de 1920), 235-44; y Garth, "White, Indian, and Negro Work Curves", *Journal of Applied Psychology* 5 (marzo de 1921), 14-25.

²¹ Farnam, "Los negros como fuente", 123-29.

sobre los trabajadores inmigrantes analizaban sus condiciones fuera del trabajo, enseñando a los lectores en 1921, por ejemplo, que sólo un inmigrante griego de cada cinco y un inmigrante español de cada siete traían familiares a Estados Unidos y tabulando sus tasas de naturalización. Las investigaciones de mayor peso sobre productividad y raza solían correr a cargo de investigadores que escribían en la revista gubernamental *Monthly Labor Review*, y a menudo se centraban en demostrar la falsedad de los estereotipos negativos de los trabajadores negros. Estos datos parecen haber tenido escaso impacto contra tales estereotipos, mientras que la repetición del folclore anti-negro y xenófobo llevó a los estudiosos a grandes alturas académicas. Cuando la gran figura de la sociología estadounidense E. A. Ross instó a encasillar a la "raza" eslava en trabajos sucios e insalubres porque eran "inmunes" a la suciedad, ofreció una opinión, no un estudio. Lo mismo habría que decir de las propias apreciaciones de Commons, como "El negro... trabaja tres días y holgazanea tres [mientras que el] inmigrante chino, italiano o judío trabaja seis días y se ahorra el salario de tres". Esa cháchara, y no un estudio minucioso y matizado, dejaba a la gestión racial sobre el terreno, principalmente a cargo de capataces, libertad para proceder según sus propias suposiciones, a menudo muy locales. El estudio de 1922 del sociólogo Jerome Davis *The Russian Immigrant (El inmigrante ruso)* tuvo que abandonar sus planes de realizar un cuestionario sobre los trabajadores inmigrantes rusos cuando un departamento de personal tras otro informó de la absoluta falta de información estadística básica sobre cuántos inmigrantes rusos empleaban y de la incapacidad de separar su perfil de judíos, polacos, finlandeses y otros que a menudo figuraban como rusos. Esta falta de datos coexistió con una marea alta de juicios raciales pronunciados sobre los trabajadores y con un deseo declarado de limitar la contratación de rusos, vistos como bolcheviques en potencia.²²

Algunos expertos eran conscientes de esta pauta. Ya en 1913, el clásico de Hugo Munsterberg *Psychology and Industrial Efficiency* identificó la

²² Hugh Reid, "Why Bar the Door to Labor?" (¿Por qué cerrar la puerta al trabajo?) *Nation's Business* 9 (enero de 1921), 31; Luther D. Burlingame, "Americanizing a Thousand Men", *Industrial Management* 53 (junio de 1917), 385-92; "The Southern Negro in Cleveland Industries", *Monthly Labor Review* 19 (julio de 1924), 41-44; "Negro Labor during and after the War", *Monthly Labor Review* 12 (abril de 1921), 853-58; "Working and Living Conditions of Negroes in West Virginia", *Monthly Labor Review* 21 (agosto de 1925), 256-59; y esp. "Industrial Employment of the Negro in Pennsylvania", *Monthly Labor Review* 22 (junio de 1926), 48-51. Ross citado en Stanley Lieberson, *A Piece of the Pie: Black and White Immigrants since 1880* (Berkeley: University of California Press, 1980), 25; Roediger, *Working toward Whiteness*, 54. Commons citado en "Social and Industrial Problems", *The Chautauquan* 39 (marzo de 1904), 18 y 13-22; Ramstad y Starkey, "Racial Theories of John R. Commons", esp. 16-17 y 63-64. Sobre los rusos, véase Jerome Davis, *The Russian Immigrant* (Nueva York: Macmillan, 1922), 23-25.

discontinuidad entre los estudios precisos de los movimientos de los trabajadores y las suposiciones sobre la "raza" y la productividad. Münsterberg se propuso evaluar hasta dónde había llegado, y podía llegar, la gestión científica, y estableció un lugar para la "psicología científica" como congruente con las innovaciones "revolucionarias", pero incompletas, de Taylor. En un principio, a Münsterberg le pareció que la raza presentaba pocas dificultades para lograr esa síntesis. "Si un hombre solicita un puesto", escribió, "se le considera [por] la totalidad de sus cualidades, y al principio a nadie le importa si el rasgo particular es heredado o adquirido, si es una variación casual individual o ... común ... a todos los miembros de una determinada nacionalidad o raza". La dependencia de la raza en la búsqueda del "mejor hombre posible" para el trabajo se vería frenada porque incluso cuando la "combinación de rasgos mentales" requerida se diera en razas específicas porque "las cualidades psíquicas pueden variar fuertemente en medio del grupo."²³

Sin embargo, al profundizar en su análisis, Münsterberg reconoció que la búsqueda del mejor hombre para el puesto de trabajo a menudo derivaba en suposiciones raciales no examinadas. En su opinión, que la dirección de la fábrica se preocupara por la raza no era necesariamente malo, pero que lo hiciera de forma tan poco sistemática y científica era claramente preocupante. En una fábrica con veinte nacionalidades, los responsables de empleo pueden declarar que los italianos son los mejores para un puesto, los irlandeses para otro y los húngaros para un tercero. En la fábrica siguiente, añade, se llegaría a conclusiones completamente diferentes. En un lugar de trabajo, la tradición racial de los directivos consideraba a los italianos y griegos "apresurados y descuidados" como indeseables para los trabajos de riesgo, que debían ir a parar a los irlandeses. En el siguiente, los irlandeses eran demasiado propensos al peligro como para realizar trabajos arriesgados. El propio Münsterberg no criticaba el pensamiento racial: solía dar crédito al estereotipo de la falta de cuidado que se aplicaba a italianos, griegos e irlandeses. Pero detestaba la falta de sistema en el estudio de la raza y la gestión. "Los centros industriales americanos", argumentaba, ofrecían "condiciones extremadamente favorables para el estudio comparativo de la nacionalidad", pero no se aprovechaba la oportunidad. Se necesitaban "investigaciones estadísticas mucho más minuciosas", especialmente sobre la nacionalidad y las respuestas a las tasas

²³ Hugo Münsterberg, *Psychology and Industrial Efficiency* (Boston: Houghton Mifflin, 1913), 50, 27-28 y 69. Sobre los orígenes de la psicología industrial, véase Loren Baritz, *The Servants of Power: A History of the Use of Social Science in American Industry* (Nueva York: John Wiley and Sons, 1965), 21-41.

por pieza, para fundamentar las "afirmaciones psicológicas raciales".²⁴

Prácticamente todos los escritores que intentan estudiar la raza, la gestión y el trabajo se unen a Münsterberg en este lamento. Farnam señaló en 1918 que "las tendencias raciales de las diferentes clases de mano de obra no han sido suficientemente estudiadas hasta ahora en América". Un año más tarde, el psicólogo industrial Elliott Frost también pensaba que estaba empezando de cero en el desarrollo de un "análisis de la psicología racial" apropiado para la educación industrial y la gestión. Tal y como un manual de gestión de principios de los años veinte expresaba el punto de vista de Montgomery sobre la raza y la gestión de personal, los deberes del gestor de empleo incluían "seguir las migraciones internas de diferentes razas y nacionalidades... movimientos de negros e hispanoamericanos", y contratar al "tipo de trabajador más deseable para [la] tarea: estadounidense o extranjero, blanco o negro". Pero la literatura sobre gestión seguía siendo muy cerrada y contradictoria sobre cómo hacerlo.²⁵

La adecuación entre los atributos de los inmigrantes, su potencial para el desarrollo de la raza y las necesidades de la industria se describieron en otros momentos de forma mucho más entusiasta, a menudo de manera fantasiosa, lo que los datos concretos que comparaban las "razas" de inmigrantes habrían socavado casi con toda seguridad. La revista sobre gestión e industria *Edad de Hierro* vinculaba a los nuevos inmigrantes del este y el sur de Europa no sólo con la capacidad de soportar el calor, sino con una "atracción" por el "trabajo pesado y caluroso", en contraste con la "aversión" del norte de Europa a tales condiciones. Los mexicanos, según un artículo publicado en 1930 en *Nation's Business*, "son aficionados a la vida al aire libre [y] entran fácilmente en un modo de vida nómada", lo que les convierte en trabajadores agrícolas casi "naturales". Otras serendipias que planteaban las publicaciones de gestión incluían que los eslavos tenían una "tendencia temperamental a ser manejados fácilmente", a ser antisindicales y a preferir "la escala salarial más baja" a cualquier esfuerzo adicional. Al menos esa era la historia hasta que la militancia eslava estadounidense en las huelgas masivas posteriores a la Primera Guerra Mundial puso en entredicho tales suposiciones.²⁶

²⁴ Münsterberg, *Psicología y eficacia industrial*, 129-31.

²⁵ Farnam, "Negroes as a Source", 128; Frost, "What Industry Wants"; Leon Pratt Alford, *Management's Handbook: By a Staff of Specialists* (Nueva York: Ronald Press, 1924), 1462-63. Véase también Zach Sell, "A Jungle to Work In: Race and the Social Terrain of Foundry Production" (tesis de licenciatura, Universidad de Wisconsin-Milwaukee, 2009).

²⁶ "Fuerte apoyo a la inmigración selectiva", *Iron Age* 111 (11 de enero de 1923), 163; H. D. Minich, "The

En la ceremonia de graduación de la Ford English School desfilaron pruebas del fácil camino hacia el desarrollo de la raza que se imaginaba, junto con los temores nativistas, en los esperanzadores momentos previos a que la Primera Guerra Mundial y la oleada huelguística que la siguió cambiaran las cosas. En la ceremonia se vio a trabajadores inmigrantes vestidos con "harapos andrajosos" bajar por una pasarela conectada a la imagen de un transatlántico y entrar en un enorme caldero. El guión los etiquetó con el insulto racial "hunkie" mientras entraban en el caldero para, como decía un relato de 1916 en *el Ford Times*, "ver lo que el crisol de razas hará por ellos". Después de que los profesores de la escuela cucharearan enérgicamente, se produjo el desarrollo de la raza y los graduados emergieron con "pulcros trajes" como estadounidenses. Los trabajadores entraron en el crisol como "irlandeses-americanos" o "alemanes-americanos" pero, según la empresa, emergieron como simples estadounidenses, "habiendo aprendido a ver el guión como un signo menos".²⁷

En sus extremos casi providenciales, incluso después de las restricciones a la inmigración basadas en la raza de 1924, la fe en el desarrollo de la raza inmigrante por parte de los centros de trabajo estadounidenses fue un factor que obvió cualquier necesidad de investigar de cerca a los inmigrantes en la producción. Así, en un artículo de 1930, la industria siderúrgica se convirtió en "La bestia que nutre a los niños". La "fabricación de metal", se argumentaba, impulsó sucesivas oleadas de irlandeses, "oscuros sicilianos" y "cachas" eslavos, tanto "espiritual" como "materialmente", liberándolos rápidamente del duro trabajo de laminación, de modo que incluso los eslavos habían desaparecido supuestamente de las plantas en el momento en que se escribió el artículo, todos ellos "capataces o ayudantes de superintendente", si no eran autónomos. Desde este punto de vista fantasioso, que nos recuerda hasta qué punto el

Value of Time Study", *100%: The Practical Magazine of Efficient Management* 1 (noviembre de 1913), 6. Véase también James Howard Bridge, *The Inside History of the Carnegie Steel Company: A Romance of the Millions* (Nueva York: Aldine, 1903), 81; Karl De Laittre, "The Mexican Laborer and You" *Nation's Business* 18 (noviembre de 1930), 44ff; W. J. Lauck, "Recent Immigration: Its Significant Aspects to the Iron and Steel Industry", *Iron Age* 87 (13 de abril de 1911), 898; "The Filipino Problem in California", *Monthly Labor Review* 30 (junio de 1930), 73-74; David Colcord, "A Beast That Nurtures Children", *Nation's Business* 18 (noviembre de 1930), 32-34 y 170-71; Frances A. Kellor, "Chambers of Commerce and Alien Workmen", *Nation's Business* 3 (diciembre de 1915), 18-20.

²⁷ Sobre la Ford English School, véase Daniel M.G. Graff, "Ford Welfare Capitalism in Its Economic Context", en *Masters to Managers: Historical and Comparative Perspectives on American Employers*, ed. Sanford G. Jacoby (Nueva York: Columbia University Press, 1991), 98 y (para el guote) 99. Sanford G. Jacoby (Nueva York: Columbia University Press, 1991), 98 y (para el guote) 99. Para "hunkie" (o "hunky"), véase Roediger, *Working toward Whiteness*, 37-45. Sobre el melting pot y Ford, véase Elizabeth Esch, "Fordtown: Managing Race and Nation in the American Empire, 1925-1945" (tesis doctoral inédita, Universidad de Nueva York, 2004).

desarrollo racial coexistió con el "juego de una raza contra otra", era hora de que las "fuerzas elevadoras del acero" hicieran su magia con "los últimos inmigrantes del acero: los negros del sur y los mexicanos". En una industria como la siderúrgica, la institución por parte de la dirección de lo que Katherine Stone denomina "escalafones laborales minuciosamente graduados" permitió a los expertos señalar la adquisición de habilidades —aunque fueran habilidades fáciles de aprender en pocas semanas— para defender el desarrollo racial de los nuevos inmigrantes blancos. Uno de los líderes de la industria relacionó el ascenso de la mano de obra semicualificada con el desarrollo de la independencia de los blancos, utilizando el lenguaje de un sistema laboral más antiguo. En *Iron Age*, el ejecutivo de la industria del caucho Charles R. Flint sostenía que "el asalariado estadounidense se eleva a la dignidad de supervisor, no de una humanidad degradada, sino de una maquinaria esclava más fiable y eficaz". Como los afroamericanos, los inmigrantes de color y los judíos solían estar excluidos del trabajo con máquinas, se reiteraba su servilismo.²⁸

La raza importaba, pero en gran medida de forma irreflexiva, en la teoría de la gestión de la posguerra. Ordway Tead, coautor en 1920 del primer libro de texto en el nuevo campo de la gestión de personal, introdujo su *Instincts in Industry* con la observación de que "las diferencias de raza, clima y civilización... pueden modificar de tal manera los organismos humanos que causen diferencias radicales en lo que es la sustancia de nuestra... naturaleza humana". Tead escribió sobre "empresarios que tienen una política definida de contratar a varias nacionalidades diferentes en un departamento de una fábrica con el fin de que los trabajadores sean menos capaces de comunicarse eficazmente y, por lo tanto, menos capaces de causar problemas." Para Tead, esa división deliberada se centra, como en la viñeta del Sr. Block, en mantener alejados a los sindicatos. Pero no ofreció ni una investigación de cómo o si tal

²⁸ Frank Julian Warne y J. R. Commons, "Slavs in Coal Mining", en *Trade Unionism and Labor Problems*, ed. John R. Commons (Boston: Ginn, 1906), 346. John R. Commons (Boston: Ginn, 1905), 346. Véase también "Mark Pittenger, "What's on the Worker's Mind': Class Passing and the Study of the Industrial Workplace in the 1920s", *Journal of the History of the Behavioral Sciences* 39 (primavera de 2003), 153. Sobre la siderurgia, véase Katherine Stone, "The Origins of Job Structures in the Steel Industry", en *Labor Market Segmentation*, ed., Richard C. Edwards, Michael Reeves, y otros. Richard C. Edwards, Michael Reich y David M. Gordon (Lexington, MA: D. C. Heath, 1975), 49. Flint, citado en Michael K. Rosenow, "Injuries to All: The Rituals of Dying and the Politics of Death among United States Workers, 1877-1910" (tesis doctoral inédita, Universidad de Illinois, 2008), 26. Sobre las barras de color ocupacionales y la maquinaria, véase David Roediger, "Gaining a Hearing for Black-White Unity: Covington Hall and the Complexities of Race, Gender, and Class", en *Towards the Abolition of Whiteness*, 154 y 162-63. Véase también Amy L. Fairchild, *Science at the Borders: Immigrant Medical Inspection and the Shaping of the Modern Industrial Labor Force* (Baltimore, MD: Johns Hopkins University Press, 2003), 219 y 191-220.

estrategia funcionaba, ni de su afirmación de que los inmigrantes del sur y del este de Europa mostraban comúnmente un "instinto" de sumisión, aunque salpicado por el ocasional "valiente frenesí de autoafirmación". En 1920, cuando el Social Science Research Council (SSRC) "cartografió" el campo de las relaciones laborales, enumerando más de cien disciplinas preparadas para contribuir al nuevo campo, asignó a los antropólogos la tarea de investigar las "características raciales heredadas" capaces de "afectar al trabajo/" ofreciendo como ejemplo la "supuesta pereza del negro". Pero el SSRC no se propuso resolver el problema de, por utilizar las palabras de Montgomery, "qué 'raza' era mejor para qué".²⁹

A principios de la restricción de la inmigración, muchos más científicos sociales se unieron a Münsterberg para ridiculizar la falta de sistema en la investigación de la productividad de las distintas "razas". Veían esa imprecisión como el reverso irracional de una sociedad industrial declaradamente racional. A medida que las viejas oportunidades de gestionar por razas y nacionalidades cedían ante la guerra mundial y la legislación de restricción de la inmigración de 1921 y 1924, retener e incluso americanizar a los trabajadores inmigrantes llegó a considerarse más crítico que dividirlos. La observación de Commons de que "cuando la inmigración cesa de repente, vemos un ser humano en los que están aquí y empezamos a preguntarles qué quieren" exageraba enormemente el cambio. También lo hizo la afirmación del historiador de las ciencias sociales y la industria Loren Baritz, quien escribió que después de las restricciones de 1924, y en mercados laborales estrechos, los inmigrantes de segunda generación trabajaron en lugares de trabajo transformados: "Los capataces dictatoriales con los que sus padres habían tenido que lidiar perdieron terreno frente a todo un nuevo sistema de técnicas de personal". Los disturbios raciales de posguerra en los distritos industriales recordaron a la industria que la gestión de la competencia racial podía ser un asunto delicado. Lo que Chad Pearson ha escrito como el modelo identificado con la ciudad de tiendas abiertas de Worcester, Massachusetts, se impuso. Allí, y mucho más allá, "los ingenieros, los compradores abiertos y los americanizadores estaban principalmente interesados en reducir la discordia en el lugar de trabajo y supervisar "lugares de trabajo amistosos y 'animosos"³⁰.

²⁹ Ordway Tead, *Instincts in Industry: A Study in Working-Class Psychology* (Boston: Houghton Mifflin, 1918), pp. 13, 89-90 y 143; el "mapa" se reproduce en el excelente libro de Bruce E. Kaufman *Origins and Evolution of the Field of Industrial Relations in the United States* (Ithaca, NY: ILR Press, 1993), 14— 17.

³⁰ Baritz, *Servants of Power*, 13; Jacoby, "Century of Human Resource Management", 149, 154 y 148-55; Roediger, *Working toward Whiteness*, 76, 216-20; John R. Commons, "Introduction to the Edition of 1920",

Pero la discordia estaba lejos de ser simplemente abjurada. En la medida en que es cierto que el desarrollo desigual de la tendencia hacia la gestión del personal identificó el problema de la rotación de la mano de obra con lo que Sanford Jacoby denomina "el enfoque de contratar y despedir de los capataces/" socavó la forma material más potente en que las razas se enfrentaban en la práctica diaria de la gestión. Sin embargo, dado que Jacoby añade que "la gran mayoría" de los lugares de trabajo mantuvieron el "sistema de contratación y despido de los capataces" a lo largo de la década de 1920, y dado que los "estrechos mercados laborales duraron sólo cinco años después de 1924", no se debe exagerar el alcance y el ritmo del cambio. De hecho, aunque queda fuera del alcance de este artículo, los éxitos de los sindicatos industriales en la década de 1930 fueron casi con toda seguridad más decisivos a la hora de limitar la gestión de las razas en el lugar de trabajo que el auge de un enfoque de la gestión basado en las relaciones humanas en la década de 1920.³¹

El declive de la inmigración abrió sin duda un espacio para cuestionar la base científica de la gestión racial y considerar sus contornos y su capacidad de permanencia en un mercado laboral posterior a 1924. En 1926, los libros de texto pioneros sobre gestión de personal ya consideraban que las cuestiones de raza y gestión podían derivar en el futuro hacia un enfoque centrado en los trabajadores afroamericanos y mexicanos. Al comentar las décadas de 1920 y 1930, los expertos en gestión Herman Feldman y T. J. Woofter lamentaban el hecho de que los fabricantes, tan escrupulosamente cuidadosos a la hora de elegir las materias primas, "se basaran en rumores y habladurías en cuanto a los grados de la mano de obra contratada". Everett C. Hughes y Helen M. Hughes observaron que las opiniones improvisadas sobre las diferencias raciales impregnaban tanto las decisiones y el lenguaje de los directivos, mientras que los datos concretos que comparaban el rendimiento racial seguían siendo tan escasos, que valía la pena preguntarse si "la sociedad moderna se guía realmente por los conceptos impersonales del mercado y la eficiencia a la hora de elegir... su mano de obra". Taylor había escrito: "Bajo la dirección científica, el poder arbitrario... cesa; y cada tema... se convierte en cuestión de investigación científica". En lo que respecta a la raza, los expertos posteriores a 1924 se unieron con razón al argumento de Münsterberg de que ese cambio no

en su *Races and Immigrants in America* (Nueva York: Macmillan, 1920), xix. Chad Pearson, "Making the 'City of Prosperity': Engineers, Open-Shoppers, Americanizers, and Propagandists in Worcester, Massachusetts, 1900-1925", *Labor History* 45 (febrero de 2004), 9-36; cita en 26.

³¹ Jacoby, "Century of Human Resource Management", 154 y 148-55.

se produjo.³²

Los ejemplos de Schmidt, el comentario de Montgomery y las pruebas más amplias que tenemos ante nosotros demuestran que la gestión científica y la gestión racial coexistieron porque, después de todo, no eran tan completamente diferentes. La gestión científica era, como escribió Bernard Doray hace mucho tiempo, una "ciencia" que no podía escapar de "llevar las cicatrices de la violencia social que caracterizaba a la sociedad que la vio nacer". Repleta de supuestos progestionarios, se basaba selectivamente en el conocimiento popular y en burdas observaciones de los modelos de trabajo existentes, en formas despiadadamente desenterradas en la disección de Harry Braverman de los métodos de Taylor. La gestión científica era, por lo tanto, ampliamente compatible con esa otra gran ciencia de principios del siglo XX, portadora y causante de cicatrices: la elaboración de jerarquías raciales.³³ Incluso intentos como los de Woofter y Feldman de presentar la gestión racial como la excepción a la racionalidad general de la industria subrayaron el poder de permanencia de los sistemas no científicos. Los críticos vacilaban entre ridiculizar la gestión racial y pedir que sus distinciones basadas en la raza fueran más sistemáticas desde el punto de vista científico. Las profundas raíces de la práctica de la gestión racial, como se ha detallado anteriormente, explican en cierta medida su impresionante durabilidad. Pero hacer hincapié únicamente en esa historia nos hace correr el peligro de considerar la gestión por razas como algo residual, incluso premoderno, y por tanto en desacuerdo con la lógica racional más prolongada del capitalismo. Por el contrario, ha sido fundamental para dicha lógica.

El poder de permanencia de lo que se ha llamado el "imperio de los capataces" frente a la gestión científica podría considerarse un triunfo de una forma de racionalidad capitalista íntimamente ligada al despliegue de las irracionalidades de la raza para gestionar la mano de obra. Es en este ámbito específico donde las observaciones de Commons vuelven a ser críticas. Ya en 1904, Commons se enteró por un agente de empleo de Swift and Company de

³² Para el libro de texto, véase Ordway Tead y Henry C. Metcalf, *Personnel Administration: Its Principles and Practice* (Nueva York: McGraw-Hill, 1926, originalmente 1920), 48; Everett Cherrington Hughes y Helen Macgill Hughes, *Where Peoples Meet: Ethnic and Racial Frontiers* (Glencoe, IL: Free Press, 1952), 67; T. J. Woofter Jr., *Races and Ethnic Groups in American Life* (Nueva York: McGraw-Hill, 1933), 144; Reinhard Bendix, *Work and Authority in Industry: Ideologies of Management in the Course of Industrialization* (Edison, NJ: Transaction, 2001, originalmente 1974), 273 y 278; Nyland, "Taylorism, John R. Commons, and the Hoxie Report", 986. Véase también Nelson, *Managers and Workers*, 80-83.

³³ Bernard Doray, *Del taylorismo al fordismo: A Rational Madness* (Londres: Free Association, 1988), 83-84; y Braverman, *Labor and Monopoly Capital*, 104-23.

que en su fábrica se había sistematizado el enfrentamiento de razas, que hacía rotar a los grupos raciales favorecidos semana tras semana. A Commons le preocupaba que esa "competición de razas", especialmente cuando incluía a trabajadores de la raza negra "no industrial" y a demasiados inmigrantes de las "razas atrasadas, vagabundas y poco inteligentes" del sur y el este de Europa y de otros lugares, condujera a la catástrofe para los trabajadores. Pero reconocía que la competencia extraía productividad y ejercía una presión a la baja sobre los salarios. Commons consideraba que esos mismos almacenes de empaquetado eran también uno de los lugares de trabajo más sistematizados que existían en lo que se refería al proceso laboral. Incluso "el animal estaba trazado y estudiado como un mapa", escribió, y las innovaciones en las líneas de transporte generaban eficiencia y aumentos de velocidad. Los sistemas de gestión moderna y de gestión de la raza convivían en las fábricas más avanzadas.³⁴

Ese sistema de competencia racial no se basaba en la fijación de un cuadro jerárquico científico, sino en la producción, sobre todo por parte de los directivos de primera línea, de una serie de opiniones jerárquicas contradictorias y volátiles. El sociólogo Niles Carpenter descubrió que los trabajadores pensaban que los prejuicios y desaires raciales de los mandos inferiores solían pesar más sobre los trabajadores inmigrantes, y la investigación de Feldman sugería que tenían toda la razón. El informe de Farnam a favor de la inclusión de los trabajadores negros en la industria identificaba asimismo al capataz como la figura clave sobre cuya personalidad, conocimientos raciales, prejuicios, estilo y nacionalidad giraban todos los intentos de abrir así el lugar de trabajo. Al establecer sus credenciales al principio de su artículo, hay que señalar debidamente la temprana experiencia de Farnam como capataz. Dado que en los años veinte los capataces solían conservar la capacidad de contratar y despedir frente a los desafíos de los jefes

³⁴ John R. Commons y otros, *History of the Labour Movement in the United States*, 4 vols. (Nueva York: Macmillan, 1918-35), 3: xxv y 322-33, esp. 328 para la sección de Don D. Lescohier sobre gestión de personal; Ramstad y Starkey, "The Racial Theories of John R. Commons," 16-18, citan a Commons sobre la "competencia de razas"; John R. Commons, "Industry," *Chautauquan* 38 (febrero de 1904), 533-43; Commons, "Social and Industrial Problems," 19 ("physical exertion") y 17-22; y Harold M. Baron, *The Demand for Black Labor: Historical Notes on the Political Economy of Racism* (Somerville, MA: New England Free Press, 1971). Para la última cita de Commons, y un acertado análisis del proceso laboral en el embalaje, véase James R. Barrett, "Immigrant Workers in Early Mass Production Industry: Work Rationalization and Job Control Conflicts in Chicago's Packinghouses, 1900-1904", en *German Workers in Industrial Chicago*, ed. Hartmut Keil y John B. Jentz (De Kalb: Northern Illinois University Press, 1983), 106 y 105-09. Véase también Rick Halpern, *Down on the Killing Floor: Black and White Workers in Chicago's Packinghouses, 1904-54* (Urbana: University of Illinois Press, 1997), 23-24.

de personal, sus prejuicios tenían un gran peso y podían mantener en vilo a los trabajadores racializados. De hecho, en las raras ocasiones en que la idoneidad de los conocimientos raciales que poseían los capataces era cuestionada directamente por los expertos en gestión, el encuadre de la cuestión giraba probablemente en torno al temor de que las razas se estuvieran enfrentando demasiado entre sí con el temor, especialmente tras la oleada de terror racial durante y después de la Primera Guerra Mundial, de que los mandos inferiores parecieran poco comprensivos y fomentaran odios y disturbios raciales y nacionales.³⁵

Si, como ha escrito Doray, la gestión científica implicaba a veces una "locura racional", la gestión también desplegó durante mucho tiempo las aparentes irracionalidades de la raza de forma calculadora. A veces lo hacía fijando categorías y jerarquías, pero más a menudo dejando las razas no fijadas en clasificaciones establecidas y estudiadas y, por tanto, permanentemente en competencia y flujo, al capricho de la dirección inferior.³⁶ Un sistema brutalmente lógico mantenía en juego las posiciones de los inmigrantes y, en el caso de los afroamericanos, a menudo los dejaba fuera de los puestos de trabajo mediante barras de color y juzgando su aptitud como ejército de reserva de mano de obra. Los historiadores saben desde hace tiempo que el taylorismo y otros cambios revolucionarios en la teoría de la gestión a menudo complementaban, en lugar de suplantarlo, las tácticas del "sistema de dirección" en el que los mandos inferiores intimidaban y amenazaban a los trabajadores.³⁷ Pero hemos olvidado con demasiada frecuencia la sugerencia de Commons de que las prisas y los empujones podían estar influidos por el enfrentamiento entre razas y, por tanto, hemos separado erróneamente la gestión industrial de sus predecesores coercitivos y racializados.

El gran optimismo revolucionario que Riebe exhibió en la viñeta del "Sr. Block" que inicia este ensayo se basaba en la confianza en que una organización eficaz podría superar los juegos raciales divisivos de la dirección. Pero su tira también mostraba hasta qué punto el pensamiento racial contribuía

³⁵ Herman Feldman, *Racial Factors in American Industry* (Nueva York: Harper and Brothers, 1931), 147; Niles Carpenter, *Nationality, Color, and Economic Opportunity in the City of Buffalo* (Westport, CT: Negro Universities Press, 1970), 118-30; Farnam, "Negroes as a Source", 123, 125 y 127-28; Fred H. Rindge Jr, "From Boss to Fore-Man", *Industrial Management*, 53 (julio de 1917), 511-12; Kaufman, *Origins and Evolution of the Field of Industrial Relations*, 15 y 17; y Tead y Metcalf, *Personnel Administration*, 48.

³⁶ Doray, *Del taylorismo al fordismo*, 83-84.

³⁷ Véase especialmente Roger Horowitz, *"Negro and White, Unite and Fight": A Social History of Industrial Unionism in Meatpacking, 1930-1990* (Urbana: University of Illinois Press, 1997), 24-25 y 66; y Halpern, *Down on the Killing Floor*, 41-42 y 88-90.

poderosamente a la gestión, tanto creando competencia por los puestos de trabajo y bajando así los salarios, como enfrentando a los trabajadores entre sí cada hora que estaban en el trabajo. Cuando el obrero irlandés respondió al jefe afirmando "puedo lamer a todo el grupo y también puedo hacerles trabajar/" mostró a la vez las formas en que la gestión de la raza animaba a los obreros a llevar sus diferencias culturales y estereotipos al trabajo, hasta qué punto los llamamientos de los empresarios a la raza se solapaban a menudo con los llamamientos a la masculinidad, y el deseo de algunos trabajadores inmigrantes de ascender a los rangos inferiores de la gestión de la raza. Los poderosos llamamientos de la gestión racial arrastraron a los trabajadores hacia un estrecho "sindicalismo de castas y oficios", que a menudo unía a los miembros del sindicato como blancos y como "ciudadanos", pero con menos frecuencia desafiaba el pensamiento racial uniendo a todos los trabajadores. Lejos de reducir la mano de obra a aportaciones abstractas y sin raza al proceso laboral, el capital y la patronal contribuyeron a reproducir las diferencias raciales durante largos periodos de la historia de EE.UU. y a dividir a los trabajadores de forma que comprometieron los esfuerzos de los trabajadores por abordar las desigualdades raciales o de clase. Al mismo tiempo, las historias que se relatan en este artículo ponen de manifiesto la enorme importancia que tiene en el contexto estadounidense una amplia organización sindical industrial a la hora de hacer frente a las divisiones no sólo de cualificación, sino también de raza. Y, por último, cuando gran parte de la producción estadounidense se basa de nuevo, y en algunos aspectos todavía se basa, en "enfrentar a una raza contra otra" —y añadir la legalidad, la ciudadanía, el idioma, la religión y la nacionalidad a la mezcla— con el fin de debilitar a los sindicatos y extraer la producción en trabajos degradantes y a menudo peligrosos que van desde el empaquetado de carne hasta el trabajo en hoteles y restaurantes, desde el trabajo sexual hasta la recogida de frutas y verduras, y desde los talleres clandestinos hasta el suministro al ejército estadounidense, este es un pasado muy presente entre nosotros.

2. ¿"Tiendas libres para hombres libres"?

Los retos del rompehuelgas y el antisindicalismo en la era progresista

CHAD PEARSON

Romper huelgas y acabar con los sindicatos siempre ha sido un trabajo difícil, controvertido y sucio. A principios del siglo XX, los empresarios, principales beneficiarios y estrategas de las actividades de lucha sindical, solían encontrar estas tareas extraordinariamente gravosas y, a menudo, peligrosas. Al fin y al cabo, se enfrentaban a considerables obstáculos por parte de los trabajadores organizados, así como de amplios sectores del público en general, que a menudo se ponía del lado de los sindicalistas en lucha en el contexto de los conflictos laborales. Los sindicalistas y sus líderes normalmente exigían la existencia de talleres cerrados, es decir, lugares de trabajo en los que se exigía a los empleados la afiliación sindical como condición para el empleo. Sostenían que los rompehuelgas eran responsables de rebajar los salarios, socavar las normas laborales y amenazar la armonía de la comunidad. Los rompehuelgas se quejaban habitualmente, los partidarios de los sindicatos, anteponían sus propios intereses a corto plazo a las preocupaciones de la comunidad. Como informaba un periódico de Topeka, Kansas, en 1898, "renegados y esquiroles" ganaban egoístamente sus cheques mientras los manifestantes y sus "familias se mueren de hambre por el pan".¹

Los activistas sindicales rara vez se mostraban pasivos durante los conflictos laborales. Muchos llevaban escrupulosas listas de rompehuelgas y a menudo empleaban formas de coacción e intimidación contra sus oponentes obreros. Por ejemplo, durante una huelga de tránsito en Albany, Nueva York, en 1901, especialmente dramática, en la que participaron miles de personas, los airados manifestantes portaban pancartas en las que se podía leer "¡Maten a los esquiroles!".² Al escribir sobre otro grupo de rompehuelgas en Nueva Orleans

¹ "Strikes and Injunctions", *Topeka Advocate and News*, 5 de octubre de 1898, 8.

² Para más información sobre la huelga de Albany, véase "Stones Thrown at Employes", *New York Tribune*, 14 de mayo de 1901, 2; y Victor John Di Santo, "The Streetcar Workers of Albany, 1900-1921: The Union Era" (tesis doctoral, Universidad Estatal de Nueva York en Binghamton, 1994), 157-97.

2. ¿"Tiendas libres para hombres libres"?

durante el año siguiente, un miembro del Amalgamated Transit Union los llamó despectivamente "la escoria de todo lo que es bajo, sucio y despreciable".³ En los círculos sindicales y fuera de ellos, prácticamente nadie ocupaba una posición más baja en la sociedad que el odiado esquirol.

De hecho, los activistas sindicales, convencidos de que la presencia de no sindicalistas erosionaba las condiciones y la moral en el lugar de trabajo, proclamaban a menudo su negativa a trabajar junto a quienes carecían de carné sindical. En 1903, John Mitchell, líder relativamente conservador del sindicato United Mine Workers of America, explicó la justificación: "Lo que hacen los sindicalistas en estos casos es simplemente estipular como condición que no se les obligará a trabajar con los hombres que, como no sindicalistas, son detestables, del mismo modo que no se les obligará a trabajar en una fábrica peligrosa o insalubre durante jornadas indebidamente largas o con salarios insuficientes."⁴ Reconociendo que la presencia de antisindicalistas obstaculizaba gravemente su capacidad para negociar colectivamente mejoras en el lugar de trabajo, muchos actuaban según el principio de "sin carné no hay trabajo" y organizaban periódicamente paros cuando los empresarios se negaban a despedir a los "odiosos esquirols".⁵ De hecho, no hace falta consultar únicamente fuentes sindicales para identificar esta opinión general. El popular novelista Jack London quizás lo resumió mejor cuando escribió en 1905 que los simpatizantes sindicales compartían en general un "odio terrible" hacia estos individuos.⁶

No es de extrañar que estas críticas contrastaran fuertemente con las

³ "Nueva Orleans, La.", *The Motorman and Conductor* 10 (1902), 8.

⁴ Citado en "Two of a Kind", *Official Journal of the Amalgamated Meat Cutters and Butcher Workmen of North America*, 2 (noviembre de 1903), 38.

⁵ Véase "From District, State and Local Organizers", *American Federationist* 9 (agosto de 1902), 456.

⁶ Sobre los trabajadores que han abandonado sus intereses de clase, véase Jack London, *War of the Classes* (Londres: Macmillan, 1905), 19-20. El historiador John H. M. Laslett ofrece un ejemplo de ello en *Colliers across the Sea: A Comparative Study of Class Formation in Scotland and the American Midwest, 1830-1924* (Urbana: University of Illinois Press, 2000), 120. Véase también Andrew W. Cohen, *The Racketeer's Progress: Chicago and the Struggle for the Modern American Economy, 1900-1940* (Cambridge, Reino Unido: Cambridge University Press, 2004), 51-52. Los estudiosos del sindicalismo y el rompehuelgas han respaldado las opiniones de los activistas sindicales y de Jack London. Stephen Norwood ha repetido el argumento de Mitchell, señalando que los rompehuelgas de principios de siglo constituían "una fuerza laboral de muy bajo estatus social, compuesta en gran parte por desempleados y con elementos delictivos, cuya conducta era violenta y bulliciosa". Véase Stephen H. Norwood, *Strikebreaking and Intimidation: Mercenaries and Masculinity in Twentieth-Century America* (Chapel Hill: University of North Carolina Press, 2002), 53. Según Robert Michael Smith, los rompehuelgas empleados por la Agencia de Detectives Pinkerton solían comportarse como un "ejército merodeador" y "a menudo estaban borrachos". Véase Robert Michael Smith, *From Blackjacks to Briefcases: A History of Commercialized Strikebreaking and Unionbusting in the United States* (Athens: Ohio University Press), 11.

opiniones mantenidas por los empresarios y sus aliados.

Por razones de interés propio, los propietarios de empresas y sus partidarios trataron activamente de emplear a no sindicalistas y rompedorías durante los enfrentamientos industriales e insistieron en que estas personas vulnerables debían recibir el respeto público, incluso elogios, por participar en actos valientes. Una diversidad de antisindicalistas —maquinistas, moldeadores, trabajadores ferroviarios, cortadores en fábricas de ropa, carpinteros, impresores y otros— necesitaban protección y simpatía moral por sus valientes esfuerzos. Escribiendo en el *Kansas City Independent* en 1900, George Creel —que pronto se convertiría en líder del movimiento de tiendas abiertas y más tarde en el principal propagandista pro-guerra durante la administración del presidente Woodrow Wilson— insistía en que "los trabajadores no sindicados" debían disfrutar de "su derecho al trabajo".⁷ Creel no era el único, y otros criticaron a los sindicalistas por llevar su activismo a los extremos. Hablando de la difícil situación general de los no sindicalistas y los rompedorías cuatro años después, C. W. Post, el millonario fabricante de cereales de Battle Creek, Michigan, explicaba: "se le condena al ostracismo, se arruina su pequeño jardín, se envenena su pozo, se mata a su vaca, se destruyen sus vallas, se arrasa a sus parientes y se les hiere si se relacionan con él, se golpea a sus hijos en la escuela, se insulta y amenaza a su familia y él personalmente es atacado y golpeado y convertido en un paria social". El no sindicalista victimizado, se quejaba Post, estaba atrapado, incapaz de "obtener vehículos para transportar sus pertenencias domésticas incluso a altas horas de la noche."⁸ En esencia, Creel, Post y sus colegas creían que estos arriesgados trabajadores tenían derecho a la seguridad, a un sueldo fijo y, lo más importante, a la aceptación social. El rompedorías, obligado a enfrentarse continuamente a lo que los empresarios y sus aliados consideraban horribles abusos era, como afirmó célebremente el presidente de la Universidad de Harvard Charles W. Eliot en 1896, "un héroe".⁹

Convertir a los esquirolas en héroes era uno de los objetivos centrales y a largo plazo del movimiento de tiendas abiertas, lo que impulsó a quienes

⁷ "Street Car Strikes", *Kansas City Independent*, 19 de mayo de 1900, 1.

⁸ C. W. Post, "The Employers' and Employees' Union", *Proceedings of the Eighth Annual Convention of the National Association of Manufacturers* (1903), 124.

⁹ Sobre las veces que Eliot llamó "héroes" a los rompedorías, véase Charles J. Bonaparte, "President Eliot and the American University", *Boston Evening Transcript*, 19 de marzo de 1904, 2. Eliot no fue el primero en utilizar esta palabra. Según una fuente sindical, el primero fue un editor de Florida en 1886. Véase "The Non-Unionists-Individualist", *The Amalgamated Journal* 4 (19 de marzo de 1903), 8.

2. ¿"Tiendas libres para hombres libres"?

estaban al frente de las campañas de rompehuelgas a mirar hacia dentro y plantearse una serie de preguntas: ¿Cómo reclutar eficazmente a rompehuelgas y no sindicalistas? ¿Podrían, como empleadores, eliminar de algún modo los estigmas sociales que pesan sobre esos trabajadores? ¿Era posible convencer a la opinión pública estadounidense de que los rompehuelgas y los no sindicalistas no eran responsables de la bajada de los salarios? ¿Sería concebible persuadir al público de que los antisindicalistas eran individuos honorables y no despreciables? Y lo que es más importante, ¿cómo podrían los empresarios reanudar la producción y restablecer un mayor control de la gestión para evitar futuros brotes de agitación laboral?

Este capítulo explora las estrategias organizativas y retóricas que adoptaron los empresarios y sus aliados en su intento de transformar a los esquirols en héroes y minimizar así sus problemas laborales más acuciantes.¹⁰ Por encima de todo, los empresarios intentaron desplegar una retórica y una perspectiva contrarias ante el público en general para contrarrestar la imagen menospreciada de los rompehuelgas y los no sindicalistas avanzada por el movimiento obrero y sus partidarios como Jack London. Los directivos ávidos de mano de obra colaboraron con amplios sectores de la sociedad para reclutar reservas adecuadas de trabajadores competentes y de mentalidad independiente. En un esfuerzo por ayudarles y defender sus propios intereses financieros, los empresarios —los más íntimamente afectados por este problema— formaron poderosas organizaciones entre sí y con amplios sectores de la sociedad. Desarrollaron estrategias tanto nacionales como comunitarias y tuvieron un éxito moderado. Aunque los empresarios y sus aliados consiguieron romper cientos de huelgas y reducir el poder general de los sindicatos en muchos lugares de trabajo y comunidades, no pudieron eliminar el estigma generalizado que pesaba sobre los rompehuelgas y los no sindicalistas.

Para explicar la forma en que los empresarios trataron de reformular el debate sobre el lugar de los rompehuelgas y los rompesindicatos a principios del siglo XX, esbozo la aparición y los esfuerzos de tres tipos de organizaciones del sector privado que formaron el núcleo del primer movimiento de tiendas abiertas: las asociaciones de empresarios, los sindicatos de trabajadores

¹⁰ Véase Bruce E. Kaufman, *Managing the Human Factor: The Early Years of Human Resource Management in American Industry* (Ithaca, NY: Cornell University Press, 2008), 93. Los escritores solían utilizar la expresión "cuestión laboral" indistintamente del término "problema laboral". Véase Rosanne Currarino, *The Labor Question in America: Economic Democracy in the Gilded Age* (Urbana: University of Illinois Press, 2011).

2. ¿"Tiendas libres para hombres libres"?

antisindicales —en esencia, organizaciones de no sindicalistas— y las Alianzas Ciudadanas, más inclusivas y multiprofesionales. Durante esta época, grupos patronales como la National Founders' Association (NFA), la National Metal Trades Association (NMTA), la National Association of Manufacturers (NAM), la National Erectors' Association (NEA) e innumerables organizaciones locales ayudaron a liderar una serie de agresivas campañas contra lo que sus portavoces solían calificar de "monopolios sindicales". En 1906 Post sostenía que los "monopolios" sindicales constituían "la mayor confianza con la que el pueblo ha tenido que lidiar."¹¹

De costa a costa, "el pueblo" —un cuerpo nebuloso y multclasista de antisindicalistas— se unió en un esfuerzo por reducir esta amenaza. Al escribir sobre el desarrollo de las campañas para proteger los intereses de empresarios y no sindicalistas en 1904, el periodista Ray Stannard Baker expresó su admiración por su amplitud geográfica e inclusividad. "Casi todas las ciudades", escribió Baker, "cuentan con una Asociación de Empresarios o una Alianza de Ciudadanos, a veces ambas". Baker, un muckraker y defensor a ultranza de los trabajadores antisindicales, informó de que los miembros de muchas de estas organizaciones que luchaban contra el monopolio y no defendían a los sindicatos no estaban dirigidos por industriales ricos. Algunas de estas organizaciones permitían la afiliación de personas sin intereses directos en los conflictos industriales: clérigos, abogados, jueces, periodistas, profesores universitarios y políticos.¹² Algunas incluso estaban abiertas a trabajadores

¹¹ Citado en "Industrial Congress", *Evening Star*, 3 de diciembre de 1906, 14. Para más información sobre el antisindicalismo de Post, véase Peyton Paxson, "Charles William Post: The Mass Marketing of Health and Welfare" (tesis doctoral, Universidad de Boston, 1993), 223-70. Se trataba de un poderoso insulto. En muchos círculos de finales del siglo XIX, el término "monopolio" adquirió un significado sumamente censurable. Sin embargo, la mayoría de la gente corriente asociaba los monopolios con gigantes industriales, empresas dominantes que desplazaban a sus competidores, explotaban a los trabajadores y se aprovechaban de los consumidores. Sobre el sentimiento antimonopolio, véase Elizabeth Sanders, *Roots of Reform: Farmers, Workers, and the American State, 1877-1917* (Chicago: University of Chicago Press, 1999), 37; John P. Enyeart, *The Quest for Just and Pure Law: Rocky Mountain Workers and American Social Democracy, 1870-1924* (Sanford, CA: Sanford University Press, 2009), 5-7; Richard White, *Railroaded: The Transcontinentals and the Making of Modern America* (Nueva York: W. W. Norton, 2011), 111, 329; y Richard R. John, "Robber Barons Redux: Antimonopoly Reconsidered", *Enterprise and Society* 13 (marzo de 2012): 1-38.

¹² Para más información sobre las asociaciones de ciudadanos, véase Louis G. Silverberg, "Citizens' Committees: Their Role in Industrial Conflict", *Public Opinion Quarterly* 5 (marzo de 1941): 17-37; Melvyn Dubofsky, *We Shall Be All: A History of the Industrial Workers of the World* (Nueva York: Quadrangle, 1969), 47-50; George G. Suggs Jr, *Colorado's War on Militant Unionism: James H. Peabody and the Western Federation of Miners* (Norman: University of Oklahoma Press, 1991 [1972]), 68-72, 75, 77, 109, 146, 151-52, 184; Richard Schneirov, *Labor and Urban Politics: Class Conflict and the Origins of Modern Liberalism in Chicago, 1864-97* (Urbana: University of Illinois Press, 1998), 58-63, 87, 142, 163-67, 204, 334; Sven

antisindicales. Estas organizaciones —asociaciones de fabricantes, grupos obreros de antisindicalistas y Asociaciones Ciudadanas multiprofesionales— pretendían demostrar que no hacían campaña a favor de las clases privilegiadas. Por el contrario, constituían una amplia cruzada multilocal dirigida por una honorable coalición del "pueblo".¹³ En otras palabras, los empresarios habían puesto en marcha un proyecto colectivo, neutral desde el punto de vista de las clases, diseñado para reformular el significado de las actividades rompehuelgas y antisindicales insistiendo en que las diversas coaliciones apoyaban los derechos de los no sindicalistas. Desde la perspectiva de los partidarios del movimiento de tiendas abiertas, estas categorías mal definidas, "ciudadanos" y "el pueblo", promovían la libertad industrial y la armonía comunitaria para todos. En realidad, las campañas para defender a los no sindicalistas y a los rompehuelgas, tanto desde el punto de vista logístico como ideológico, fueron dirigidas y beneficiaron principalmente a los empresarios.

Romper huelgas y sindicatos desde arriba

La necesidad de crear una respuesta colectiva diseñada para legitimar el proceso de romper huelgas y proteger los derechos de los solicitantes de empleo y empleados antisindicales se hizo especialmente evidente para los empresarios justo antes de la aparición formal del movimiento de tiendas abiertas a finales del siglo XIX. La razón era bastante simple: muchos empresarios se dieron cuenta de que los buscadores de empleo consideraban la tarea de romper huelgas moralmente reprobable, mentalmente estresante y físicamente peligrosa. De hecho, numerosos solicitantes de empleo, conscientes

Beckert, *The Monied Metropolis: New York City and the Consolidation of the American Bourgeoisie, 1850-1896* (Cambridge, Reino Unido: Cambridge University Press, 2001), 318; William Millikan, *A Union against Unions: The Minneapolis Citizens Alliance and Its Fight against Organized Labor, 1903-1947* (St. Paul: Minnesota Historical Society Press, 2001); Theresa A. Case, "Blaming Martin Irons: Leadership and Popular Protest in the 1886 Southwest Strike", *Journal of the Gilded Age and Progressive Era* 8 (enero de 2009): 51-82; Sam Mitrani, "Reforming Repression: Labor Anarchy, and Reform in the Shaping of the Chicago Police Department, 1879-1888", *Labor: Studies in Working-Class History of the Americas* 6 (verano de 2009): 73-96; y John B. Jentz y Richard Schneirov, *Chicago in the Age of Capital: Class, Politics, and Democracy during the Civil War and Reconstruction* (Urbana: University of Illinois Press, 2012), 133, 179-86. Los empresarios canadienses también formaron Comités de Ciudadanos. Véase Reinhold Kramer y Tom Mitchell, *When the State Trembled: How A. J. Andrews and the Citizens' Committee Broke the Winnipeg General Strike* (Toronto, ON: University of Toronto Press, 2010).

¹³ Ray Stannard Baker, "El capital organizado desafía al trabajo organizado", *McClure's Magazine* 23 (julio de 1904): 279-92.

del estigma que conllevaba el acto de cruzar los piquetes, se negaban en redondo a hacer el trabajo sucio del empresario.

Durante las huelgas, algunos empresarios ávidos de mano de obra se dieron cuenta de que ocultar la existencia de conflictos laborales no era una forma especialmente eficaz de contratar y mantener una mano de obra estable. Consideremos la controversia que rodeó a una huelga en la Mosher Manufacturing Company, un fabricante mediano de calderas, aparatos eléctricos, motores y maquinaria de Dallas. En junio de 1897, varios hombres de Birmingham, Chattanooga y San Luis, atraídos por un reclutador de mano de obra, viajaron cientos de kilómetros hasta la ciudad del norte de Texas para conseguir los empleos anunciados. Una vez en Dallas, los solicitantes de empleo descubrieron para su sorpresa una huelga bastante tensa y caótica. Un periódico de Houston que simpatizaba con los moldeadores en huelga informaba de que "el Sr. Mosher ha inducido a los hombres a venir a Dallas con la excusa de que la huelga había terminado".¹⁴ El periódico afirmaba que un trabajador de Birmingham, desesperado por conseguir un empleo estable, había empeñado su reloj y vendido su bicicleta para pagar los gastos de transporte. Una vez en Dallas, "se enteró de la huelga" y se quejó de que "no es el tipo de hombre que viene a Dallas a ayudar a la empresa Mosher a rebajar los salarios de sus compañeros". Este individuo no identificado no fue la única persona que negó su fuerza de trabajo a lo que los huelguistas y sus partidarios llamaban "una tienda injusta".¹⁵ Muchos otros, atraídos inicialmente por la promesa de un sueldo, también se negaron a cruzar los piquetes. Los problemas de contratación de mano de obra, no hace falta decirlo, perjudicaron la capacidad de W. S. Mosher para dirigir su negocio.¹⁶

La experiencia de Mosher fue uno de los miles de problemas de este tipo a los que se enfrentaron propietarios y directivos de todo el país. Y estos empresarios, reconociendo la naturaleza colectiva de sus problemas, buscaron ayuda unos en otros, tanto a nivel local como nacional. Mosher, Post y muchos otros, alarmados por los repetidos casos de disturbios laborales y la oposición de principio de los trabajadores a trabajar en talleres injustos, ayudaron a lanzar y mantener el primer movimiento de talleres abiertos coordinado a escala

¹⁴ "The Strike at Dallas", *Houston Daily Post*, 10 de junio de 1897, 4. Para otro ejemplo de engaño patronal, véase James Green, *The Devil Is Here in These Hills: West Virginia's Coal Miners and Their Battle for Freedom* (Nueva York: Atlantic Monthly Press, 2015), 127.

¹⁵ "La huelga en Dallas".

¹⁶ "La huelga en Dallas". Para más información sobre la Mosher Manufacturing Company, que inició sus operaciones en 1894, véase "New Incorporations", *Electrical World* 23 (10 de febrero de 1894): 194.

nacional, un movimiento que se formó en parte para convertir a los esquiroles en héroes.

Poco después de sufrir la huelga de 1897, Mosher se unió a la recién creada Asociación Nacional de Fundidores (NFA), que surgió en 1898 bajo el liderazgo de William H. Pfahler, un fabricante de estufas de Filadelfia.¹⁷ Bajo la dirección de Pfahler, la NFA negoció y combatió al Sindicato de Moldeadores de Hierro (IMU), un sindicato políticamente moderado de trabajadores artesanos fundado en 1859. Aunque Pfahler y sus colegas mantuvieron relaciones cordiales con los líderes del IMU entre 1898 y 1904, la NFA movilizaba regularmente a rompehuelgas cuando los miembros del sindicato interrumpían la producción. Como dijo John A. Penton, el primer organizador y secretario asalariado de la NFA, en una reunión de miembros a principios de 1899, "Cuando se necesitan hombres para ocupar el lugar de los huelguistas, se puede prestar mucha ayuda si cada miembro se encarga de ofrecer al secretario los servicios de cualquier voluntario que puedan conseguir en sus propios establecimientos, o de aquellos que soliciten trabajo y estén dispuestos a ir a esos puestos".¹⁸ Penton había pedido, en esencia, que los miembros concienciados evaluaran escrupulosamente el carácter, la competencia y los historiales laborales de sus hombres. Como miembros comprometidos de la nueva "asociación de defensa",¹⁹ los empresarios —que representaban a comunidades industriales de todo el país— debían plantearse una serie de preguntas: ¿Eran sus asalariados leales a sus lugares de trabajo o al sindicato? ¿Podrían contar con sus hombres fieles para romper huelgas y trabajar en ciudades lejanas? ¿Se desplazarían? En esencia, ¿podrían los operarios de las fundiciones convertir en héroes a sus leales trabajadores? Al plantearse estas preguntas, Penton desempeñó un papel importante ayudando a los propietarios de fundiciones a verse a sí mismos como solucionadores de problemas colectivos, no como competidores despiadados. Los miembros de la NFA, interesados en obtener beneficios y profundamente molestos por la escalada de tensiones en el lugar de trabajo provocada por los monopolios sindicales, acabaron beneficiándose de este plan de reparto de la mano de obra. El plan estaba destinado a proporcionar a empresarios como Mosher los recursos necesarios —trabajadores competentes no corrompidos por los valores del

¹⁷ En 1910, Mosher ayudó a representar el quinto distrito de la organización, que abarcaba el Sur. Véase "Miscellaneous Business", *Iron Trade Review* 47 (24 de noviembre de 1910): 960.

¹⁸ *Synopsis of Proceedings of the National Founders' Association*, at Iroquois Hotel, Buffalo, New York (1 de febrero de 1899), 5.

¹⁹ "The National Foundrymen's Association", *Iron Age* 61 (27 de enero de 1898), 27.

sindicalismo y no dispuestos a someterse a la presión de los sindicatos— de los que no disponía dos años antes.

Penton demostró ser fiable, ayudando repetidamente a los miembros de la NFA obligados a enfrentarse a problemas laborales. Esto fue especialmente cierto en Cleveland en 1900, cuando empezó a expedir tarjetas de empleo especiales a los moldeadores no sindicados dispuestos a cruzar las líneas de piquete durante lo que se convirtió en una acción laboral particularmente intensa, iniciada por el IMU en varios lugares de trabajo, apodada "una de las mayores guerras industriales en el comercio de la fundición" por un miembro de la NFA.²⁰ Tras anunciar cientos de puestos de trabajo en los periódicos y colaborar con miembros de la NFA —las personas mejor preparadas para juzgar el nivel de competencia y lealtad de sus trabajadores-, Penton consiguió más de 600 trabajadores no sindicados. Al parecer, era una solución en la que todos salían ganando. Según Penton, la tarjeta "siempre les garantizará un empleo permanente bajo las reglas de la Asociación". Y continuó: "El titular de estas tarjetas poseerá un documento muy valioso, que le situará en una posición muy singular".²¹

No sabemos cómo veían los rompehuelgas estas tarjetas, pero podemos conjeturar con seguridad que los piquetes apenas las consideraban ningún tipo de documento honorable o "valioso". De hecho, cientos de titulares de tarjetas se enfrentaron a una considerable hostilidad en los piquetes que rodeaban las fundiciones en huelga casi inmediatamente después de llegar a Cleveland. Se produjeron refriegas entre los rompehuelgas y los manifestantes, y las publicaciones sindicales insultaron a los esquirols, llamándoles "prostitutas" y "escoria". Según el *Iron Molders' Journal*, eran "los más bajos y degradados de los esquirols".²² Aunque las tarjetas debieron de reconfortar al menos a los no sindicalistas al saber que gozaban de protección frente a las vicisitudes de una economía de auge y caída, no pudieron escapar a las agresiones ni superar la vergüenza que conllevaba su papel. Penton, los empresarios y sus aliados que respaldaban el naciente movimiento de tiendas abiertas tenían claramente más trabajo que hacer en su búsqueda de un mayor control sobre el mercado laboral

²⁰ Antonio C. Pessano, "Organization of Manufacturers Necessary to Obtain the Best Results from Organized Labor: An Address Delivered before the Philadelphia Foundrymen's Association" (n.p., 1902), 6, 11. Esta publicación se conserva en la Universidad de Yale.

²¹ Citado en "Correspondence", *Iron Molders' Journal* 36 (noviembre de 1900), 663. Para más información sobre la huelga, véase Margaret Loomis Stecker, "The National Founders' Association", *Quarterly Journal of Economics* 30 (febrero de 1916), 359; y "Secretary's Report", *Iron Trade Review* 36 (12 de noviembre de 1903): 42.

²² "Una tarjeta de la Asociación Nacional de Fundidores", *Iron Molders' Journal* 36 (septiembre de 1900): 527.

y unas mejores relaciones públicas.²³

La NFA continuó ayudando a los operadores de fundiciones envueltos en batallas laborales tras el conflicto de Cleveland, prometiendo pagar generosos salarios a los moldeadores antisindicales dispuestos a recorrer distancias y trabajar durante las huelgas. La IMU siguió organizando huelgas en muchas ciudades, incluso en bastiones sindicales como Chicago. Mientras que la mayoría de los operadores de fundición del noreste y medio oeste de principios del siglo XX pagaban a sus moldeadores entre 2 y 3 dólares al día, la NFA ofrecía, según un anuncio publicado en un periódico de Minneapolis a principios de 1902, 3,75 dólares y "empleo permanente y sin problemas" a quienes estuvieran dispuestos a ayudar a los operadores de fundición de Chicago a reanudar la producción durante la huelga.²⁴ Los líderes de la NFA esperaban que un salario decente y un empleo estable fueran incentivo suficiente para asegurar la lealtad de los moldeadores y, por tanto, disuadirles de participar en actividades sindicales. Es difícil medir el éxito de esta campaña rompeshuelgas, pero sí sabemos que Chicago siguió siendo una ciudad sindical relativamente fuerte en este periodo. Los estudiosos nos han contado que, ante las presiones, muchos empresarios, incluidos los que se identificaban como partidarios de los talleres abiertos, negociaron a regañadientes con los sindicatos en talleres cerrados.²⁵

La organización hermana de la NFA, la National Metal Trades Association (NMTA), fue la opositora más agresiva y eficaz a los talleres cerrados. Fundada en 1899, la NMTA fue pionera en el uso de oficinas de empleo antisindicales, centros de contratación centralizados donde las secretarías asalariadas de la asociación mantenían los expedientes de los solicitantes de empleo. El objetivo era recompensar a los no sindicalistas con oportunidades de empleo y castigar a los activistas sindicales mediante un sistema de listas negras. Los miembros de la NMTA, con la ayuda de las oficinas de empleo que empezaban a formarse, intentaban contratar a los trabajadores más eficientes y leales, y asegurarse de que los alborotadores tenían prohibida la entrada en los centros de trabajo afiliados. Las sucursales de

²³ Los diecisiete propietarios de fundiciones de Cleveland se mantuvieron firmes en cuanto a los salarios. Muchos huelguistas, pero no todos, acabaron volviendo al trabajo y recibieron el mismo salario, 2,75 dólares al día, que habían recibido antes de la huelga. Véase "Molders Lose by Settlement", *Cleveland Plain Dealer* (16 de febrero de 1901), 3.

²⁴ "Se busca hombre", *Minneapolis Journal*, 14 de febrero de 1902, 15.

²⁵ Andrew W. Cohen, *The Racketeer's Progress: Chicago and the Struggle for the Modern American Economy, 1900-1940* (Cambridge, Reino Unido: Cambridge University Press, 2004).

2. ¿"Tiendas libres para hombres libres"?

Cincinnati (Ohio) y Worcester (Massachusetts) ayudaron a poner en marcha este sistema de contratación centralizada poco después de las huelgas patrocinadas por la Asociación Internacional de Maquinistas (IAM) en 1901 y 1902 respectivamente. Los principales objetivos de estas acciones laborales, empresarios que supervisaban principalmente talleres de tamaño modesto, se habían convencido de la necesidad de este sistema.²⁶ A mediados de la década, los empresarios organizados de la mayoría de las comunidades industrializadas medianas y grandes habían adoptado oficinas de empleo, y los gritos de listas negras injustas se podían oír desde los salones sindicales y las líneas de piquetes en gran parte de la nación. Hablando a los huelguistas de Worcester sobre las actividades de las listas negras de la patronal durante una huelga de 1902, el organizador de la IAM Maurice W. Landers se quejó de que "vuestra junta de comercio aquí en Worcester es el primer organismo de ese tipo del que he oído hablar en Estados Unidos que se constituyó en una oficina de empleo y trató de contratar a trabajadores no sindicados para quitarles la vida a sus propios ciudadanos".²⁷ Worcester tuvo uno de los primeros, pero no fue el último.²⁸

Los líderes de las asociaciones patronales, plenamente conscientes de la reacción violenta en las relaciones públicas provocada por décadas de actividades rompeshuelgas, intentaron enmarcar sus políticas de contratación y despido de forma que parecieran progresistas y respetables. No es de extrañar que los empresarios y sus portavoces no se refirieran públicamente a los rompeshuelgas como esquirolas o incluso como no sindicalistas, una expresión menos provocativa. En la primavera de 1901, la NMTA, poco después de derrotar una huelga de maquinistas multisindicales, aprobó una resolución que prohibía "la palabra 'no sindical' en todos los documentos oficiales". En su lugar, la dirección reguía que los miembros utilizaran las palabras "hombres libres" y "talleres libres" para describir a los no sindicalistas y a los centros de trabajo de talleres abiertos.²⁹ Los "hombres libres" no eran, insinuaban, proletarios

²⁶ Howell John Harris, "Getting It Together: The Metal Manufacturers' Association of Philadelphia, c. 1900-1930", en *Masters to Managers: Historical and Comparative Perspectives on American Employers*, ed., Sanford M. Jacoby (Nueva York: Columbia University Press, 1991, 123). Sanford M. Jacoby (Nueva York: Columbia University Press, 1991), 123.

²⁷ Citado en "Labor Man Is Wise", *Worcester Telegram*, 6 de junio de 1902, 5.

²⁸ Empresarios de lugares tan lejanos como Australia habían preguntado sobre las actividades de ruptura sindical de los empresarios de Worcester. Véase "Metal Trades Association Notes", *Iron Trade Review* 38 (26 de enero de 1905): 47.

²⁹ "Attitude of Machinery Manufacturers", *Iron Trade Review* 31 (20 de junio de 1901): 18. Para una elaboración de este punto de vista, véase William H. Pfahler, "Free Shops for Free Men", *Publications of the American Economic Association* 4 (febrero de 1903): 183. Sobre el surgimiento de la posición antisindical de

2. ¿"Tiendas libres para hombres libres"?

permanentes con intereses separados de sus empleadores; más bien, eran ambiciosos, ascendentes, contrarios a los monopolios y respetuosos con la ley, defensores de los derechos individuales de empleadores y empleados. En esencia, estos hombres abrazaban valores totalmente diferentes de los adoptados por los líderes sindicales o por los militantes de base. Las principales divisiones de la sociedad industrial, como pretendían demostrar los empresarios de tiendas abiertas y los "trabajadores libres", no eran entre el trabajo y el capital, sino más bien entre los trabajadores trabajadores, patriotas, independientes y respetuosos de la ley, por un lado, y los sindicalistas anárquicos e impositores de monopolios, por otro.

Los portavoces del movimiento de talleres abiertos hacían hincapié en que estos trabajadores "libres" eran muy competentes, leales y de primera clase, desde luego no escoria, como a menudo los llamaban los activistas sindicales. Como explicaba un colaborador *del Bulletin of the National Metal Trades Association* en 1904, esos "hombres son utilizados como obreros principales en talleres golpeados, como agentes de empleo y de muchas otras maneras en beneficio de los miembros de la asociación".³⁰ Desde el punto de vista de los empresarios, los hombres de "primera clase" eran modelos a seguir, individuos que hacían mucho más que simplemente cubrir vacantes de empleo. Eran, en esencia, administradores de la buena ciudadanía estadounidense, dispuestos a colaborar estrechamente con los empresarios y demostrar así que compartían sus valores fundamentales. Querían que otros siguieran su ejemplo. Fueron, en una palabra, heroicos.

Sin embargo, es muy poco probable que la mayoría de los maquinistas optaran por romper las huelgas porque querían demostrar su heroísmo. Los miembros de las asociaciones patronales comprendieron que el interés propio casi siempre triunfaba sobre el idealismo. Al igual que la NFA, los planificadores y profesionales del rompehuelgas de la NMTA reconocieron la necesidad de ofrecer incentivos económicos y de hacer que el proceso, a menudo punitivo, de cruzar los piquetes fuera lo más gratificante económicamente y lo menos problemático posible. Sus miembros, en resumen, se mostraron dispuestos a pagar una prima por cientos de valientes "hombres de primera clase". Un anuncio de trabajo patrocinado por la NMTA en un periódico de Paducah, Kentucky, en 1907 incluso utilizaba tácticas de miedo

la NMTA, véase David Montgomery, *Workers' Control in America: Studies in the History, Work, Technology, and Labor Struggles* (Cambridge, Reino Unido: Cambridge University Press, 1992 [1979]), 48-82.

³⁰ *Bulletin of the National Metal Trades Association* 3 (diciembre de 1904): 562.

durante un año marcado por una aguda crisis económica: "Los empleos no serán tan fáciles de conseguir el año que viene. Necesitamos 500 maquinistas. Los mejores salarios, empleo estable garantizado. Transporte adelantado a maquinistas con referencias de primera clase".³¹ Cabe destacar que en 1907, la NMTA —que para entonces ya se había consolidado como líder del movimiento de tiendas abiertas, cada vez más exitoso— prometía algo más que un empleo estable a quienes tuvieran "referencias de primera clase". La bien financiada NMTA también estaba dispuesta a invertir en costes de transporte de larga distancia para garantizar que los hombres más eficientes y leales llegaran a sus destinos laborales sin enfrentarse a problemas laborales. Los que tenían "referencias de primera clase" no necesitaban, por ejemplo, vender sus bicicletas, relojes o cualquier otro artículo personal para pagar los gastos relacionados con el viaje.

Al menos en un aspecto importante, la estrategia de sustitución laboral de la NMTA tuvo un éxito admirable. El comisionado de la asociación en Cincinnati, Robert Wuest, presumía de que la organización se enfrentó a los huelguistas en 126 ocasiones en 1907 y tuvo éxito en todas menos en cuatro.³² Esto requirió una considerable inversión financiera, así como confianza y unidad de acción, del mismo modo que los miembros de la NFA demostraron un espíritu de colaboración durante sus conflictos. A principios de 1907, Wuest presumía de los logros de la organización: "La experiencia", informó, "ha demostrado [a los miembros de la NMTA] —como debería a otros fabricantes con derecho a ser miembros pero no afiliados a nosotros— que como asociación defendemos todo lo que es mejor tanto para el empresario como para el empleado al crear la Tienda Abierta".³³

¿Sindicatos y rompeshuelgas desde abajo?

La creación de sindicatos de trabajadores antisindicales, paradójicamente, marcó un segundo acontecimiento, igualmente importante, en la historia del rompeshuelgas y del antisindicalismo. Estas organizaciones surgieron más o menos al mismo tiempo que las asociaciones patronales como la NFA y la

³¹ "Want Ads", *Paducah Evening Sun*, 16 de julio de 1907, 5. Los miembros del IAM eran muy activos en 1907. Véase Montgomery, *Workers' Control*, 72.

³² "Splendid Showing", *Iron Trade Review* 42 (26 de marzo de 1908): 576.

³³ Robert Wuest, "Acting Commissioner's Office", *Machinists' Monthly Journal* 19 (septiembre de 1907): 876.

2. ¿"Tiendas libres para hombres libres"?

NMTA habían combatido, y en su mayoría derrotado, a sectores del movimiento obrero sustituyendo a los huelguistas y activistas sindicales por "hombres libres de primera clase". En muchos casos, las organizaciones de trabajadores antisindicales ayudaron a las asociaciones nacionales de empresarios sirviendo como fuerzas de reserva capaces —y a veces incluso deseosas— de trabajar. Estos grupos de trabajadores querían trabajar sin respetar las normas y restricciones sindicales. Sus representantes se hacían eco del lenguaje de los portavoces de las asociaciones patronales afirmando que sus miembros eran hombres competentes, leales y respetuosos de la ley, no parias ni esquiroles. Sin embargo, cabe destacar que los que hablaban en nombre de este movimiento supuestamente ascendente solían ser empresarios y sus aliados de clase media, no antisindicalistas de clase trabajadora. No está claro cuánto poder tenía la gente corriente sobre estas organizaciones, pero sí sabemos que numerosas ciudades —incluidas Elmira (Nueva York), Detroit y Muncie (Indiana)— albergaron secciones de ligas sindicales "independientes" en 1903.

El primer sindicato de trabajadores no sindicados que surgió en el mundo anglosajón fue la National Free Labour Association (NFLA) británica. Fundada en 1893 por el antiguo sindicalista William Collison, la organización se formó porque sus miembros supuestamente creían que el sindicalismo se había vuelto irremediabilmente perturbador y radical. En su autobiografía de 1913, un patriótico Collison explicaba el motivo: "El sindicalismo moderno es una cosa maldita, un enemigo mayor para este país que cualquier potencia extranjera, un enemigo mayor para ti y para mí que el más acérrimo enemigo individual nuestro que existe; yo no sólo hablaba y pensaba contra él, sino que lo combatía activamente. Rompía huelgas".³⁴ Romper huelgas era nada menos que un deber moral, relataba Collison, porque el sindicalismo moderno había tratado dramáticamente de inaugurar "un reino permanente de terrorismo".³⁵ Enfrentarse a los sindicatos era un proceso exigente, informó, señalando que los organizadores sindicales habían arremetido venenosamente contra los miembros de las asociaciones, llamándoles desdeñosamente "ladrones" e insistiendo en que estaban "haciendo el trabajo sucio de la Patronal."³⁶ Collison rechazó categóricamente estas afirmaciones, declarando que los trabajadores honrados y trabajadores de su organización desempeñaban un papel

³⁴ William Collison, *The Apostle of Free Labour: The Life Story of William Collison, Founder and General Secretary of the National Free Labour Association, Told by Himself* (Londres: Hurst and Blackett, 1913), 84.

³⁵ *Ibidem*, 205.

³⁶ *Ibidem*, 119.

verdaderamente vital, que promovía la eficiencia industrial y beneficiaba a los empresarios, a los trabajadores y a la sociedad en general. Escribiendo sobre un grupo de estibadores independientes, explicó que "demostraron ser dignos de confianza y competentes, y obtuvieron la mayor parte de la gran cantidad de trabajo ejecutado en los muelles, embarcaderos e industrias ribereñas del puerto de Londres".³⁷ Durante dos décadas, la organización de Collison cosechó enormes éxitos: "En veinte años se han registrado ochocientos cincuenta mil trabajadores pertenecientes a ciento cincuenta oficios diferentes, y la Asociación ha librado y tenido éxito en no menos de seiscientos ochenta y dos batallas campales con agresivos Sindicatos en diferentes partes del Reino Unido."³⁸ Collison, orgulloso de estos logros espectaculares frente a adversarios beligerantes, se había convertido él mismo en un éxito financiero, ofreciendo a los empresarios británicos un servicio útil en tiempos de necesidad, al tiempo que ofrecía a los directivos a escala internacional un modelo eficaz de rompehuelgas.

Numerosos críticos sindicales de Estados Unidos siguieron el ejemplo de Collison. La figura más ambiciosa fue el reverendo Edwin Milton Fairchild de Albany, Nueva York. A principios de 1903, Fairchild ayudó a los amargados asalariados de la Asociación Internacional de Maquinistas de Elmira, Nueva York, a fundar la Independent Labor League of America. Poco después de su creación en Elmira, la liga estableció sucursales en media docena de ciudades más, lugares en los que colaboró estrechamente con asociaciones patronales como la NMTA. Sobre todo, proporcionó a los empresarios afectados necesidades laborales críticas.³⁹

Los primeros encuentros de Fairchild con los trabajadores organizados ayudan a explicar por qué defendió la creación de la liga. En mayo de 1901, el clérigo educado en el Oberlin College fue testigo de la masiva huelga de tranvías de Albany, un intenso enfrentamiento de once días protagonizado por mil sindicalistas contra la United Traction Company. Los huelguistas, que contaban con un gran apoyo público, exigían aumentos salariales, estabilidad laboral y el cierre de los talleres. Lejos de ser pacíficos, algunos, según relatos

³⁷ *Ibidem*, 93.

³⁸ *Ibidem*, 95. Para un contexto más amplio, véase Arthur J. Mclvor, *Organised Capital: Employers' Associations and Industrial Relations in Northern England, 1880-1939* (Cambridge, Reino Unido: Cambridge University Press, 1996); y Cathie Jo Martin y Duane Swank, *The Political Construction of Business Interests: Coordination, Growth, and Equality* (Cambridge, Reino Unido: Cambridge University Press, 2012), 69-88.

³⁹ Para más información sobre Fairchild, véase Chad Pearson, *Reform or Repression: Organizing America's Anti-Union Movement* (Filadelfia: University of Pennsylvania Press, 2016). 75, 81

periodísticos, llevaban carteles de "maten a los esquirols" y lucharon contra numerosas fuerzas beligerantes: Pinkertons, hombres del servicio de detectives Thiel, policía local, Guardias Nacionales y rompehuelgas. Los participantes de ambos bandos fueron culpables de actos violentos, aunque es muy posible, incluso probable, que los agentes provocadores respaldados por la patronal fueran los responsables de llevar las pancartas amenazadoras.⁴⁰

Intelectualmente curioso, aventurero y moralmente motivado, Fairchild explicó que "estaba en todo". Observó atentamente la movilización de los manifestantes, la presencia de policías con porras y las curiosas, y a veces alborotadas, multitudes de curiosos. Le inquietaba especialmente la forma en que los sindicalistas acosaban y atacaban a los rompehuelgas, aunque guardaba silencio sobre la violencia mucho más eficaz que los Guardias Nacionales infligían a los manifestantes. Sin embargo, en un artículo publicado en 1903 en una revista de la asociación de empresarios, Fairchild escribió que quería comprender el conflicto lo más a fondo posible; entrevistó a los participantes y tomó fotografías de las escenas de la huelga. El resultado de sus esfuerzos fue un largo estudio: "Tengo aquí sobre mi mesa un MS. de 150 páginas, ilustrado con 120 fotografías, que contiene los detalles de esta huelga. Nunca se había preparado un estudio semejante".⁴¹

Fairchild siguió investigando las causas, características y consecuencias de los conflictos laborales tras la huelga de tranvías de Albany, que se saldó con aumentos salariales pero no con el cierre del taller. Un año más tarde, visitó los escenarios de la huelga del ferrocarril del valle del Hudson de 1902 en la cercana Glens Falls y luego viajó a Wilkes-Barre, Pennsylvania, una zona afectada por una extraordinaria huelga en una mina de carbón de antracita en la que participaron miles de personas. Los manifestantes de ambas protestas exigían que sus empleadores ofrecieran aumentos salariales y reconocieran a sus sindicatos.⁴² Fairchild se tomó en serio sus investigaciones y realizó, según admitió él mismo, "cientos de entrevistas" a huelguistas y rompehuelgas. Se veía a sí mismo como una figura desinteresada. "El mero hecho de ser clérigo y

⁴⁰ Víctor John Di Santo, "The Streetcar Workers of Albany, 1900-1921: The Union Era" (tesis doctoral, Universidad Estatal de Nueva York en Binghamton, 1994), 157-97. Sobre la incitación y el sabotaje por parte de los empresarios, véase Stephen Norwood, *Strikebreaking and Intimidation: Mercenaries and Masculinity in Twentieth— Century America* (Chapel Hill: University of North Carolina Press, 2002).

⁴¹ E. M. Fairchild, "Independent Labor League of America", *Corporations Auxiliary Bulletin* 2 (abril de 1903): 81.

⁴² Los empresarios mantuvieron los talleres abiertos tras la conclusión de ambas huelgas. Sobre la huelga del valle del Hudson, véase "Hudson Valley Railway Strike", *New York Labor Bulletin* 14 (diciembre de 1902): 310.

2. ¿"Tiendas libres para hombres libres"?

no empresario me ha permitido comprender este problema laboral desde el punto de vista del trabajador", escribió en 1903. Fairchild explicaba esencialmente que había abordado la cuestión laboral como reformador social y como investigador curioso y de mente abierta. Pero no era imparcial. En el transcurso de su estudio, había desarrollado simpatías por los rompehuelgas, las principales víctimas de las refriegas en los piquetes. Defensor del principio de tienda abierta, Fairchild sentía la urgencia de hacer algo "antes de que los radicales tuvieran la oportunidad de revolucionar".⁴³ Tras realizar su investigación de campo a finales de 1902, Fairchild proclamó su compromiso de ayudar a las víctimas del sindicalismo de tiendas cerradas a crear la Liga Nacional de Trabajadores Independientes de América. Los participantes en la liga, como explicó Fairchild, "exigirían a los empresarios que gestionaran sus talleres como 'talleres abiertos'".⁴⁴

A casi trescientos kilómetros de su casa de Albany, Fairchild encontró empleados dispuestos a crear una organización como la que Collison había lanzado una década antes. Los miembros constituían una minoría considerable de trabajadores de la Payne Company, un establecimiento de tamaño modesto dedicado a la fabricación de motores en Elmira, una ciudad ribereña muy industrializada situada en la zona sur del estado de Nueva York. Elmira fue escenario de numerosos conflictos laborales tras la llegada de la Payne Company. El propietario, N. B. Payne, que empleaba a unos cincuenta trabajadores, se convirtió en miembro destacado de la NMTA tras enfrentarse a numerosos desafíos de la Asociación Internacional de Maquinistas.⁴⁵ Los trabajadores que apoyaban al sindicato de Payne llevaban mucho tiempo albergando quejas, incluida la frustración por los bajos salarios, el aumento de la carga de trabajo y los contratos "perro amarillo" impuestos por la empresa, que garantizaban que los trabajadores se abstuvieran de afiliarse a sindicatos. En consecuencia, los activistas sindicales organizaron varias protestas, incluidas huelgas en septiembre de 1899, mayo de 1901 y enero de 1903. Payne se resistió obstinadamente a sus demandas, y un puñado de sus trabajadores —a los que la NMTA llamaba "hombres libres"— se pusieron de su lado durante estas disputas.⁴⁶ Desde la perspectiva del sindicato, la empresa llevaba mucho

⁴³ E. M. Fairchild, "Independent Labor League of America", *Corporations Auxiliary Bulletin* 2 (abril de 1903): 81.

⁴⁴ "Por un trabajo independiente", *New York Times*, 1 de enero de 1903, 3.

⁴⁵ Sobre la participación de Payne en la NMTA, véase "Machinists' Strike Bitter", *New York Times*, 25 de mayo de 1901, 1; y "Personal", *Age of Steel* 91 (26 de abril de 1902): 26.

⁴⁶ Además, la City Federation of Labor de Elmira practicaba una tradición de apoyo a las luchas obreras en la

tiempo provocando conflictos. En 1903, la publicación de la IAM, el *Machinists' Monthly Journal*, informaba de que "desde que esta empresa llegó a Elmira, hace unos dieciocho o veinte años, ha tenido problemas con sus hombres con notable regularidad".⁴⁷

Tradicionalmente, Payne había recibido al menos cierto apoyo de la comunidad durante los conflictos. Los clérigos locales habían predicado la necesidad de que los manifestantes respetaran los derechos de la patronal, y los jueces emitieron mandamientos judiciales para proteger a Payne y a los rompehuelgas. Durante la huelga de 1899, por ejemplo, el reverendo James A. Miller dijo en una reunión de huelguistas de Payne que "concedieran a los capitalistas sus derechos en el ejercicio de su actividad".⁴⁸ El mensaje de Miller era bastante claro, esencialmente explicaba a los sindicalistas que debían abstenerse de acosar a los directivos y a los trabajadores antisindicales, la mano de obra esencial para la reanudación de la producción.

El reverendo Miller fue incapaz de convencer a todos, o incluso a la mayoría, de los activistas laborales para que permitieran trabajar a los empleados antisindicales durante los conflictos industriales. Esto quedó especialmente claro durante una intensa huelga en 1903 contra el "sistema de primas" de Payne, un sistema de incentivos que vinculaba los salarios individuales al nivel de productividad de cada uno. En esencia, Payne concedía primas a sus trabajadores más productivos, una práctica que fomentaba el trabajo duro individual y creaba así una atmósfera competitiva en el taller, fundamentalmente irreconciliable con el principio de solidaridad laboral, largamente honrado. En ese momento, veinte partidarios del sistema de primas se negaron a unirse a los piquetes, abandonando así sus compromisos sindicales. A ellos se unieron tres rompehuelgas movilizados por la NMTA procedentes de ciudades del Medio Oeste. Como era de esperar, los maquinistas del sindicato llamaron esquiroles a los desertores y a los rompehuelgas importados e intentaron restringir sus movimientos, con la esperanza de impedir que entraran en el lugar de trabajo. Payne, por su parte, consiguió una orden judicial del juez Walter Lloyd Smith, del Tribunal Supremo del condado de Chemung. El 14 de febrero de 1903, Smith declaró que los miembros del IAM y sus partidarios debían "desistir y abstenerse de" acosar a

ciudad organizando boicots a los lugares de trabajo no sindicados. Véase "Strike and Labor Troubles", *Bulletin of the National Metal Trades Association* 1 (1 de agosto de 1902): 38.

⁴⁷ "The Payne Strike", *Machinists' Monthly Journal* 15 (abril de 1903): 291.

⁴⁸ "Addressed the Strikers", *Elmira Daily Gazette and Free Press*, 16 de octubre de 1899, 5.

2. ¿"Tiendas libres para hombres libres"?

a los empleados del demandante que actualmente trabajan para él, y de interferir de cualquier modo con cualquier persona que desee trabajar para el demandante por medio de amenazas, intimidación, espionaje, piquetes, violencia personal, llamando o aplicando los nombres de "esquirol", "chulo", "cachorro" o cualquier otro nombre o epíteto indecente, insultante u oprobioso, o por cualquier otro medio calculado o destinado a obligar, impedir o forzar a cualquier persona a entrar o continuar en el empleo del demandante, o calculado o con la intención de inducir a través del miedo, la aprensión o la pérdida de posición social o el daño a la propiedad o la paz, a cualquier persona a entrar o continuar en el empleo del demandante, o calculado o con la intención de inducir a cualquier persona a dejar el empleo del demandante.⁴⁹

El sindicato local IAM de Elmira se enfrentó a obstáculos considerables: un empresario obstinado, un juez que dictó una orden judicial y la falta de solidaridad de la clase trabajadora.

Poco después de que el juez Smith emitiera su intratable sentencia, el sindicato se enfrentó a otro reto igual de alarmante: la creación de la primera sección local de la Independent Labor League of America, formada en gran parte por maquinistas que no estaban en huelga. Alentada por Fairchild, la liga se autodenominó una organización de "espíritu americano", que se comprometía a rechazar el socialismo y el anarquismo, promover la armonía en el lugar de trabajo desde abajo y fomentar el respeto por el principio de tienda abierta. Fairchild predijo que los asalariados políticamente moderados, trabajadores, antimonopolistas y en ascenso de otras comunidades seguirían el ejemplo de los maquinistas de Elmira, de mentalidad independiente, y se unirían a este movimiento, que, en su opinión, necesitaba el apoyo tanto de los trabajadores como de los empresarios: "Si los empleadores dan una

⁴⁹ "Certain Injunction and Labor Cases", *Congressional Edition* 5266 (1908), 18. Este juez coincidía con otros. Según el historiador jurídico Daniel Ernst, los empresarios consideraban "la ley un aliado incondicional". Daniel R. Ernst, "The Closed Shop, the Proprietary Capitalist, and the Law, 1897-1915" en *Masters to Managers: Historical and Comparative Perspectives on American Employers*, ed., Sanford Jacoby. Sanford Jacoby (Nueva York: Columbia University Press, 1991), 132. Para más información sobre el Estado y los trabajadores, véase Edwin E. Witte, *The Government in Labor Disputes* (Nueva York: McGraw-Hill, 1932); William E. Forbath, *Law and the Shaping of the American Labor Movement* (Cambridge, MA: Harvard University Press, 1989); Gerald Friedman, *State-Making and Labor Movements: France and the United States, 1876-1914* (Ithaca, NY: Cornell University Press, 1998); y George I. Lovell, *Legislative Deferrals: Statutory Ambiguity, Judicial Power, and American Democracy* (Cambridge, UK: Cambridge University Press, 2003).

oportunidad justa para el crecimiento de una organización laboral independiente y de espíritu americano, arrasará el país en cinco años".⁵⁰

En su opinión, el clérigo de Albany había contribuido a crear una auténtica organización de héroes, y estaba ansioso por compartir este hecho con uno de los más ilustres defensores de los rompehuelgas de la nación, Charles W. Eliot. Fairchild apreciaba que el presidente de la Universidad de Harvard siguiera utilizando la palabra "héroes" al describir a los rompehuelgas. "No hay", escribió Fairchild en 1903, "ningún otro hombre público en este país que sepa como usted decir la palabra adecuada en el momento oportuno y de la forma adecuada".⁵¹ Fairchild se había enterado de que Eliot había empleado recientemente el término durante un discurso en Buffalo y quería hablarle al líder de Harvard del "gran cuerpo de trabajadores [no sindicados]" que había ayudado a organizar durante los dos últimos años. En lugar de atribuirse el mérito de la aparición de la organización, Fairchild aseguró a Eliot que él sólo había desempeñado un papel modesto: "Yo mismo sólo soy un outsider, al que algunos de los obreros consultan un poco."⁵²

El alcance del papel de Fairchild sigue sin estar claro, pero sí sabemos que la liga de Elmira estableció diez objetivos en febrero de 1903, casi inmediatamente después de ayudar a Payne a reanudar la producción. La mayoría de sus objetivos coincidían con las metas principales del creciente movimiento de tiendas abiertas dirigido por los empresarios. En primer lugar, pedía la protección "de los trabajadores independientes en su independencia". En segundo lugar, declaraba su oposición a "huelgas y cierres patronales, boicots y listas negras". La organización no sólo estaba interesada en proteger a los empresarios. Tercero: "obtener salarios más altos, jornadas más cortas y mejores condiciones, mediante una. Una aplicación más inteligente de nuestras energías, b. Una cooperación armoniosa con nuestros empleadores. Y c. Métodos empresariales legítimos". Cuarto: "Proporcionar condiciones favorables para la formación de aprendices, a fin de que nuestros muchachos se conviertan en obreros de éxito." Quinto: "Para obligar a los funcionarios del gobierno local, estatal y nacional a hacer cumplir las leyes y para obligar a los Sindicatos y a otros a observar las leyes." Sexto: "Proteger a los miembros contra el trato injusto de los empleadores mediante el debido proceso legal."

⁵⁰ E. M. Fairchild, "Independent Labor League of America", *Corporations Auxiliary Bulletin* 2 (abril de 1903): 84.

⁵¹ E. M. Fairchild a Charles W. Eliot, 28 de febrero de 1903, UAI 5.150, Box 38, Archivos de la Universidad de Harvard, Cambridge, Massachusetts. Cortesía de los Archivos de la Universidad de Harvard.

⁵² Ibid.

2. ¿"Tiendas libres para hombres libres"?

Séptimo: "Proporcionar una oficina del empleador para los miembros". Octavo: "Proporcionar medios a los miembros para protegerse contra enfermedades y accidentes." Noveno: "Proporcionar oportunidades educativas a sus miembros". Y finalmente: "Proveer de todas las formas legales para el bienestar de los miembros y el mantenimiento de sus derechos bajo las leyes y la constitución de los Estados Unidos."⁵³

Los objetivos declarados de la liga son dignos de mención por varias razones. Los portavoces no consideraban paradójico utilizar medios colectivos para promover el individualismo. Tampoco tenían ningún problema en abrazar la política de la ley y el orden al tiempo que apoyaban programas de formación de aprendices no sindicados. Estos puntos del orden del día amplificaban los llamamientos realizados por miles de empresarios que luchaban contra los sindicatos. Sin embargo, algunos de sus otros objetivos, incluidos los números tres, seis, ocho y nueve, se asemejaban a los objetivos principales de los sindicatos de confrontación, organizaciones que pretendían obtener aumentos salariales y beneficios de sus empleadores. Al parecer, para atraer a los trabajadores, la liga tenía que reconocer el trato injusto de ciertos empresarios. La organización daba a entender que los empresarios compartían al menos parte de la culpa por las tensiones en los talleres y los estallidos de conflictos laborales. Además, la liga reclamaba salarios más altos, menos horas de trabajo, mejores condiciones, educación y atención sanitaria, objetivos que coincidían con los de los sindicatos tradicionales y combativos.

Pero había diferencias evidentes entre la Liga Laboral Independiente y los sindicatos tradicionales. Los miembros de la Liga creían que podían conseguir sus objetivos —mejores salarios, menos horas de trabajo, lugares de trabajo seguros, seguro médico y mejores oportunidades educativas— actuando como socios de abajo arriba en la amplia lucha por la apertura de los centros de trabajo. Los miembros de la liga sostienen que es perfectamente compatible abrazar la filosofía de la tienda abierta y defender la mejora de las condiciones de trabajo. Pero prometieron llevar a cabo su defensa de forma pacífica y legal, negándose a retener su fuerza de trabajo, amenazar a sus compañeros o perjudicar los intereses financieros a largo plazo de sus empleadores. La simple justicia de sus objetivos, sostenían los miembros de la liga, bastaba para convencer a los empresarios justos de que hicieran mejoras en el lugar de

⁵³ La organización adoptó una cita de Ralph Waldo Emerson como lema: "De qué sirve el arado o la vela,/ O la tierra, o la vida, si falla la libertad". *Constitution and Bylaws of Grand Lodge of the Independent Labor League of America* (1903), 3-4. Véase también "New Labor League Officers Elected", *Elmira Daily Gazette and Free Press*, 28 de marzo de 1903.

2. ¿"Tiendas libres para hombres libres"?

trabajo y recompensaran a los empleados eficientes y leales.⁵⁴ En esencia, creían que las reformas laborales sólo podían ganarse trabajando con eficiencia, mostrando suficiente deferencia hacia sus jefes, respetando las leyes de la nación y oponiéndose a los monopolios sindicales.

En los meses siguientes, la Independent Labor League traspasó las fronteras de Elmira. Pronto, antisindicalistas de Albany, Nueva York, Detroit y Sherman (Texas), entre otros, se unieron a las logias, y sus miembros empezaron a colaborar con muchos empresarios activos en el creciente movimiento de tiendas abiertas. Durante una huelga en los astilleros de Brooklyn en junio de 1903, por ejemplo, el secretario de la Metal Trades Association de Nueva York, Henry C. Hunter, se mostró agradecido y aliviado de que los miembros de la liga aceptaran cruzar la línea de piquete y de que ésta "tenga una sucursal en Nueva York y se comprometa a suministrar hombres competentes".⁵⁵ Algunos se pusieron en contacto con la liga antes de establecer negocios. Por ejemplo, un empresario anónimo de Ohio se puso en contacto con la liga en 1904 en busca de "miembros de la Independent Labor League of America en una gran fundición nueva que estamos a punto de poner en marcha."⁵⁶

Una serie de empresarios, reformistas de clase media y trabajadores antisindicales ayudaron a crear sindicatos antisindicales similares en otros lugares. El desarrollo de estas organizaciones fue desigual, y quizá no sorprenda que la mayoría surgieran en comunidades con una fuerte tradición de actividades antisindicales dirigidas por la patronal. En total, Indiana, estado natal del presidente de la Asociación Nacional de Fabricantes, David M. Parry, contaba con más de 3.000 miembros de sindicatos antisindicales en 1903, y es de suponer que algunos recibían salarios más elevados que los que tenían carnés de afiliación sindical. Según un informe de marzo de 1903 en *The Iron Trade Review* —una publicación comercial que más tarde sería propiedad de Penton y editada por éste, y que cubría la dinámica del movimiento de tiendas abiertas—, las organizaciones antisindicales de trabajadores declaraban su voluntad de "ayudar a sus miembros a obtener los salarios más altos compatibles con el bien general de todos los implicados".⁵⁷ Escribiendo sobre un sindicato antisindical de trabajadores de la construcción en este estado,

⁵⁴ E. M. Fairchild, "Independent Labor League of America", *Corporations Auxiliary Bulletin* 2 (abril de 1903): 80-88.

⁵⁵ "Refuses Machinists' Demands", *New York Times*, 9 de junio de 1903, 3.

⁵⁶ Citado en Fairchild, "Independent Labor League", 83.

⁵⁷ Citado en "To Protect the Right to Labor", *Iron Trade Review* 36 (26 de marzo de 1903): 39.

George Creel, de Kansas City, informó en junio de que "los salarios medios son superiores a los pagados según la escala sindical en las mismas ciudades." Los grupos de Indiana, al igual que la organización de Elmira, se presentaban como obreros trabajadores comprometidos con las mejoras en el lugar de trabajo y la armonía obrero-patronal. "Tanto los empresarios como los empleados", anunció Creel, "dicen que el nuevo sistema funciona sin fricciones".⁵⁸ Debido a los elevados salarios y a la ausencia de fricciones en los talleres, los trabajadores, se nos hace creer, no tenían necesidad de sindicatos conflictivos que promovieran sus intereses de clase. Resulta revelador que ninguna de estas publicaciones sobre el taller abierto incluyera declaraciones directas de los propios "trabajadores libres".

Rompehuelgas y rompесindicatos desde algún punto intermedio

Durante la ola de huelgas nacionales de 1903, especialmente perturbadora, los empresarios, sus aliados de clase media ajenos a las relaciones laborales y un modesto número de trabajadores expresaron su exigencia de que los antisindicalistas recibieran protección adicional frente a la "tiranía sindical". En otoño, cerca de trescientos reformistas autoidentificados, miembros de clubes comerciales urbanos y activistas de las asociaciones patronales existentes —entre ellos Creel, Parry, Penton y Post— se reunieron en Chicago, donde formaron la Citizens' Industrial Association of America (CIAA). La CIAA, una federación nacional de alianzas ciudadanas y asociaciones patronales locales, se promocionaba a sí misma como una organización inclusiva comprometida a ayudar a los propietarios de empresas y a los trabajadores antisindicales a dirigir sus negocios sin enfrentarse al acoso de los sindicalistas. La organización incluía la frase "para la protección de la gente corriente" en su membrete.⁵⁹

⁵⁸ "A Non-Union Union", *Kansas City Independent*, 13 de junio de 1903, 8. El número de antisindicalistas en la Workingmen's Protective Association, que tenía sucursales en Indiana y Maryland, alcanzó los 8.000 obreros según sus portavoces. Véase Julie Greene, *Pure and Simple Politics: The American Federation of Labor and Political Activism, 1881-1917* (Cambridge, Reino Unido: Cambridge University Press, 1998), 205.

⁵⁹ Sobre el lema "para la protección de la gente común", véase Chad Pearson, *Reform or Repression: Organizing America's Anti-Union Movement* (Filadelfia: University of Pennsylvania Press, 2016), 56-87. Para más información sobre la Alianza de Ciudadanos y su lenguaje populista, véase *The History of the Strike That Brought the Citizens' Alliance of Denver, Colorado, into Existence*, ed., J. C. Craig (n. de la r.), p. 1. J. C.

2. ¿"Tiendas libres para hombres libres"?

La aparición de la CIAA y el abierto apoyo a los derechos de los trabajadores "libres" expresado por los reformistas de clase media contribuyeron a demostrar el carácter polifacético del antisindicalismo. De hecho, la amplia movilización de los antisindicalistas durante las huelgas, combinada con el apoyo moral y logístico que recibieron de personas como Eliot y Fairchild, demuestra que el apoyo a la difícil situación de los no sindicalistas no sólo lo defendían los empresarios, los principales beneficiarios financieros y empresariales del movimiento de tiendas abiertas. Los reformistas de clase media —tanto a título individual como en calidad de miembros de asociaciones ciudadanas— y los trabajadores antisindicales reforzaron el argumento de que el movimiento se ocupaba de preservar la ley y el orden, promover el progreso industrial, proteger a los trabajadores "libres de primera clase" y eliminar los "monopolios sindicales".

Según sus portavoces, estos movimientos antisindicales no estaban diseñados para establecer y mantener la hegemonía de la clase dominante. Como explicó Creel en 1903, las campañas multilocales pretendían proteger los derechos de los ciudadanos en general y luchar contra todas las políticas que promovieran "los intereses de cualquier clase contra la otra".⁶⁰ Los defensores de las tiendas abiertas, continuó Creel, estaban a favor de utilizar un lenguaje que restara importancia a las divisiones de clase, incluyendo frases como "trabajo y capital". "Esa frase", protestó, "ha hecho más por fomentar la discordia y el descontento industrial que cualquier otra cosa en el mundo". Además, argumentó Creel, "'trabajo y capital' es engañosa porque la frase establece clases según líneas falsas". Según Creel, esas palabras provocaban "amargura y resentimiento" innecesarios en una sociedad que promovía la movilidad ascendente recompensando a quienes demostraban trabajo duro, lealtad y buen carácter.⁶¹ A Creel se unieron otros portavoces que insistían en que la clase era una categoría inadecuada en torno a la cual organizarse. En 1905, el reverendo Charles Stelzle, antiguo miembro de la Asociación Internacional de Maquinistas, escribió en la revista *The Open Shop*: "Cualquier movimiento de clase en este país, ya sea un movimiento obrero o un movimiento patronal, está abocado al fracaso".⁶² Además, los llamados

Craig (n.p., 1903), Western History Collection, Denver Public Library; Rosemary Feurer, *Radical Unionism in the Midwest, 1900-1950* (Urbana: University of Illinois Press, 2006), 8.

⁶⁰ "Nuevos líderes", *Kansas City Independent*, 15 de agosto de 1903, 1.

⁶¹ "Labor and Capital", *Kansas City Independent*, 27 de junio de 1903, 1.

⁶² Charles Stelzle, "Class Spirit in America", *Open Shop* 4 (abril de 1905): 160. Para más información sobre Stelzle, véase George H. Nash III, "Charles Stelzle: Apostle to Labor", *Labor History* 11 (primavera de 1970):

"movimientos de clase" y frases como "trabajo y capital", insinuaban estos portavoces, no abordaban las preocupaciones de los trabajadores que seguían totalmente desinteresados en afiliarse a sindicatos o participar en huelgas.

En un esfuerzo por establecer un movimiento eficaz y aparentemente sin clases, los líderes de la CIAA adoptaron muchas de las técnicas retóricas empleadas por la NFA, la NMTA y la Independent Labor League. Al igual que estas organizaciones, los miembros de la CIAA querían asegurarse de que los rompehuelgas y los no sindicalistas recibieran una cantidad adecuada de apoyo financiero, físico y moral. En palabras de Percival D. Oviatt, de Rochester, Nueva York, sus vidas eran extraordinariamente sombrías y consistían en "periodos alternos de trabajo y tormento". Hablando en una reunión patrocinada por la CIAA en 1904, Oviatt, abogado y futuro alcalde de Rochester, se hizo eco de Eliot al subrayar la intrepidez con la que los rompehuelgas se enfrentaban a sus abrumadores peligros: "Su valentía física es digna de elogio, pero su valor moral es heroico; y lo necesita mucho cuando no se le ve en absoluto". Recordando al público el sufrimiento continuo al que se enfrentaban los antisindicalistas tanto dentro como fuera de los piquetes, Oviatt pidió a sus compañeros empresarios que hicieran más: "Hacia ese hombre deberíais sentir el más profundo respeto y un deber lo suficientemente amplio como para cubrir los sacrificios que hizo en vuestro nombre, y por los principios en los que vosotros y él creéis".⁶³ En esencia, Oviatt instó a sus compañeros activistas a abrazar calurosamente a los antisindicalistas tratándolos como socios cercanos comprometidos en una lucha honorable y neutral desde el punto de vista de la clase, una lucha que —en opinión colectiva de los líderes del movimiento— enfrentara a las fuerzas de la decencia contra los males maliciosos del sindicalismo de tiendas cerradas.

Numerosos empresarios y sus aliados habían demostrado su voluntad de mantener este sentido del deber durante los periodos de conflicto laboral defendiendo los derechos de los antisindicalistas asediados. Algunos miembros de la CIAA adoptaron medidas excepcionalmente agresivas contra los activistas sindicales y, en el proceso, presumiblemente contribuyeron a estrechar lazos con los trabajadores independientes. Por ejemplo, Hugo Donzelmann de Cheyenne, Wyoming, hablando en otra reunión de la CIAA en 1904, informó de que la Alianza de Ciudadanos de Cheyenne se negó a cumplir con los

151-74. Para una elaboración de este punto de vista, véase Jean-Christian Venel, *The Employee: A Political History* (Filadelfia: University of Pennsylvania Press, 2013), 25-28.

⁶³ *Proceedings of the Second Annual Convention of the Citizens' Industrial Association of America, 29 y 30 de noviembre de 1904* (Indianápolis: CIA Publication Department, 1904), 126.

2. ¿"Tiendas libres para hombres libres"?

miembros del sindicato cuando "empezaron a dictarnos". El sindicato había organizado una huelga en el patio del ferrocarril. "¿Qué hicimos?" preguntó Donzelmann a sus colegas. "¿Esperamos? ¿Esperamos a la ley de medidas cautelares? Nosotros no. Fuimos a nuestras casas, cogimos nuestras armas y, con 463 hombres, marchamos a esos astilleros y les dijimos a los huelguistas que tenían que hacerse a un lado y dejar trabajar a quien quisiera, y se hicieron a un lado". Donzelmann, triunfante y sin sentido común, se había jactado de la utilidad de aplicar tácticas de vigilancia al estilo del Viejo Oeste para ayudar a resolver el problema laboral moderno. "Rompimos la espina dorsal de la huelga", informó, "y desde entonces no hemos tenido problemas con otras huelgas".⁶⁴ Con sus acciones, Donzelmann y sus colegas revelaron su deber, ilustrando a sus compañeros activistas que su parte del Oeste ya no era salvaje.

Donzelmann insistía en que los participantes y beneficiarios de esta campaña para acabar con los sindicatos no se limitaban a proteger los intereses de la élite de Cheyenne. Por el contrario, Donzelmann, al igual que Collison y Fairchild, afirmaba que él y sus colegas actuaban movidos por un auténtico deseo de ayudar a los trabajadores antisindicalistas de la comunidad — "la gente corriente"— a liberarse de la miseria del "dictado sindical". Y al igual que la Independent Labor League, que surgió en el contexto de una huelga, los trabajadores comunes de Cheyenne aparentemente eran activos en la recién formada Independent Order of Labor de la región. Donzelmann dijo a sus compañeros delegados en Indianápolis que había decidido viajar a la conferencia en interés de esta nueva unión de antisindicalistas, que se había gestado, señaló, "como resultado de sus problemas laborales".⁶⁵ En la

⁶⁴ "Shotguns Used to Break a Strike", *Indianapolis Journal*, 23 de febrero de 1904, 10; y "Says a Report from Parry's Indianapolis Convention", *Weekly People*, 5 de marzo de 1904, 1. Es difícil decir si las acciones de vigilantes de élite como la que Donzelmann ayudó a organizar eran comunes o no. Según el sociólogo histórico Isaac William Martin, este tipo de acciones eran poco frecuentes. Véase Isaac William Martin, *Rich People's Movements: Grassroots Campaigns to Untax the One Percent* (Oxford, Reino Unido: Oxford University Press, 2013), 34. Otros estudiosos discrepan. En 1901, la patronal organizada de Tampa secuestró y colocó a trece activistas sindicales en un barco con destino a Honduras. Su ejemplo inspiró a otros, incluidos los propietarios de minas en Colorado. Véase Robert P. Ingalls, *Urban Vigilantes in the New South: Tampa, 1882-1936* (Knoxville: University of Tennessee Press, 1988), 55-86. En su estudio de las grandes huelgas del cobre de Michigan de 1913-14, los historiadores Gary Kaunonen y Aaron Goings tampoco están de acuerdo con Martin, y señalan que los empresarios participaron en "diversas formas de violencia laboral" a principios del siglo XX. Véase Gary Kaunonen y Aaron Goings, *Community in Conflict: A Working-Class History of the 1913-14 Michigan Copper Strike and the Italian Hall Tragedy* (Lansing: Michigan State University Press, 2013), 13, 40. Véase también Christopher Capozzola, "The Only Badge Needed Is Your Patriotic Fervor: Vigilance, Coercion, and the Law in World War I America", *Journal of American History* 88 (marzo de 2002): 1354-82.

⁶⁵ "Shotguns Used to Break a Strike", *Indianapolis Journal*, 23 de febrero de 1904, 10.

interpretación de Donzelmann, la asociación local de ciudadanos funcionaba de forma autónoma, proporcionando una capa de protección a los trabajadores leales y respetuosos con la ley. En este relato, no está claro si los trabajadores antisindicales solicitaron la ayuda de la alianza ciudadana o si las élites se movilizaron de forma independiente. No sabemos la respuesta porque ninguno de los verdaderos trabajadores-miembros de la Orden Independiente del Trabajo asistió al acto. Sin embargo, Donzelmann tuvo la confianza suficiente para hablar en su nombre.

Los fabricantes y comerciantes activos en las asociaciones de tiendas abiertas respondieron favorablemente al desarrollo de organizaciones sindicales "independientes", y no parecía importarles que sus portavoces fueran normalmente reformistas de clase media y empresarios como Fairchild, Creel y Donzelmann, en lugar de los propios trabajadores. Destacados activistas patronales como Post agradecieron la presencia de Ligas Laborales Independientes en Nueva York e Indiana poco después de que surgieran dichas organizaciones. Pero a Post, que formó parte del comité de dirección de la CIAA en su primera reunión, le preocupaba que muy pocos fueran capaces de liberarse de las restricciones de los sindicatos. No obstante, aplaudió los esfuerzos progresistas de quienes se resistían a "la tiranía de los viejos sindicatos". La Asociación Nacional de Fabricantes de Post respaldó estos esfuerzos, aunque el fabricante de cereales lamentó lo que denominó "los cientos de miles de trabajadores voluntariosos e inteligentes" obligados "a someterse a las condiciones más insufribles."⁶⁶

Sin embargo, la CIAA permaneció abierta a los trabajadores "libres" que se habían comprometido a luchar contra la "tiranía" laboral desde abajo. Empresarios como Post ayudaron a dirigir el grupo multiocupacional, pero colaboró con entusiasmo con quienes se habían enfrentado al problema laboral desde abajo. En 1906, otro dirigente de la CIAA, James Emery, invitó al británico Collison a intervenir en la conferencia anual de la organización. El antiguo sindicalista reconvertido en rey rompehuelgas habló en la convención de la organización en Chicago antes de recorrer el país, donde pronunció ponencias y conoció a experimentados luchadores sindicales, "algunos de los intelectos más agudos entre los hombres de negocios de América".⁶⁷ Muchos compartieron con Collison su frustración por las actividades de los sindicalistas

⁶⁶ Asociación Nacional de Fabricantes, *Actas de la Octava Convención Anual*, Nueva Orleans, LA, 14-16 de abril de 1903, 124.

⁶⁷ Collison, *Apóstol del trabajo libre*, 311.

2. ¿"Tiendas libres para hombres libres"?

reivindicativos, especialmente su negativa a trabajar junto a los no sindicalistas. Collison explicó en su autobiografía que se identificaba con sus quejas, y que encontraba "a los jefes sindicales de América venales y corruptos hasta cierto punto, criminales que recurren a todas las especies de chantaje, sin escrúpulos y agresivos, y que no dudan en el uso de la dinamita y el asesinato al por mayor para imponer el 'taller cerrado'".⁶⁸ Compartiendo el punto de vista de los activistas de la "tienda abierta" de Estados Unidos, Collison trazó líneas tajantes entre la supuesta criminalidad y corrupción de los activistas sindicales y la gente corriente, los antisindicalistas bienintencionados que simplemente deseaban oportunidades de empleo, un salario fijo y paz.

¿Hasta qué punto fueron eficaces las múltiples campañas de la época? Los empresarios, que contaban con apoyo estatal, redes de hombres con ideas afines en asociaciones locales y nacionales y acceso a un número creciente de trabajadores antisindicales, consiguieron romper muchas huelgas en los primeros años del siglo XX. Grupos como la NFA y la NMTA coordinaron ellos mismos los servicios de rompehuelgas y antisindicalización ofreciendo incentivos a los rompehuelgas y dirigiendo oficinas laborales, cuyas secretarías examinaban minuciosamente los antecedentes de los solicitantes de empleo, ponían en la lista negra a los activistas sindicales y colocaban a trabajadores "libres" en los talleres de los afiliados. Y tras los enfrentamientos industriales, estas organizaciones solían obtener los resultados deseados, aunque no siempre. Las asociaciones de ciudadanos también obtuvieron victorias. En su intervención en la segunda reunión anual de la CIAA en 1904, el líder David M. Parry informó: "Creo que en el último año más de mil establecimientos manufactureros han abandonado el taller cerrado y han abierto sus puertas a los trabajadores sin tener en cuenta su afiliación o no a un sindicato".⁶⁹

Como hemos visto, los empresarios como Parry y sus compañeros contaban con aliados fuera del ámbito de las relaciones laborales, incluidos los clérigos, individuos con un considerable poder moral. La defensa del "taller abierto" articulada por Stelzle, Miller de Elmira y, sobre todo, Fairchild —todos los cuales se veían a sí mismos como reformistas con visión de futuro— demuestra que, en la práctica, algunos líderes religiosos fueron fundamentales para justificar el rompehuelgas.⁷⁰ Estas figuras, especialmente Fairchild,

⁶⁸ Ibid.

⁶⁹ David M. Parry, "President's Address", *Proceedings of the Second Annual Convention of the Citizens' Industrial Association of America*, 29 y 30 de noviembre de 1904 (Indianápolis: CIA Publication Department, 1904), 12.

⁷⁰ Los estudiosos han demostrado desde hace tiempo que los empresarios confiaban en el clero de las

dotaban al movimiento de cierto grado de respetabilidad moral, que pretendía ilustrar el carácter reformista, y no represivo, de los movimientos antisindicales.⁷¹

Empresarios activistas como Hugo Donzelmann, de Wyoming, descubrieron que las armas, como las biblias, también eran herramientas útiles. Donzelmann y sus colegas no estaban solos, sino que fueron celebrados por empresarios de ideas afines por sus esfuerzos. Esto llama nuestra atención sobre el innegable carácter represivo de un movimiento destinado a elevar el estatus de los trabajadores antisindicales. Es difícil saber con certeza cuántos empresarios recurrieron a la violencia ante las luchas sindicales. Sea como fuere, podemos ver que justificaron la brutalidad desplegando una campaña de palabras en toda regla que hundía sus raíces en el mundo reformista de la Era Progresista. Defendían sus operaciones de vigilancia no como frías decisiones empresariales destinadas a maximizar sus beneficios, sino como una estrategia moralmente necesaria para proteger a la gente corriente.

De hecho, la afirmación de Parry no nos dice nada sobre las condiciones en las que los lugares de trabajo se convirtieron en talleres abiertos, y no explica cómo veían los trabajadores esta forma de relaciones industriales. En cualquier caso, los asalariados de muchos lugares seguían percibiendo desfavorablemente a los antisindicalistas y a los rompehuelgas, y seguían llamándolos esquirols. Los portavoces del movimiento obrero y los sindicalistas de base de todo el país se percataron de las técnicas retóricas y organizativas empleadas por el amplio abanico de activistas antisindicales y rompehuelgas, entre los que se encontraban tanto empresarios represivos como reformistas sociales. También seguían frustrados por el hecho de que algunos asalariados aceptaran acriticamente el lenguaje del movimiento de tiendas abiertas. En 1905, un redactor anónimo de una publicación sindical expresó su irritación por el hecho de que mucha gente corriente no reconociera "que detrás de toda la palabrería sobre el heroísmo de los esquirols, la promoción de los llamados obreros 'independientes' y la oposición al 'taller cerrado' está el deseo

ciudades carboneras, siderúrgicas y textiles para predicar un evangelio de aquiescencia. Gozaban de cierto grado de respetabilidad moral, lo que contribuyó a legitimar las características reformistas del movimiento de tiendas abiertas. Véase David Alan Corbin, *Life, Work, and Rebellion in the Coal Fields: The Southern West Virginia Miners, 1880-1922* (Urbana: University of Illinois Press, 1981), 148-54; Jacquelyn Dowd Hall, James Leloudis, Robert Korstad, Mary Murphy, Lu Ann Jones y Christopher B. Daly, *Like a Family: The Making of a Southern Cotton Mill World* (Nueva York: W. W. Norton, 1987), 177-78; y Green, *The Devil Is Here*, 21.

⁷¹ Para una obra ya clásica sobre los límites del apoyo protestante a las luchas obreras, véase Ken Fones-Wolf, *Trade Union Gospel: Christianity and Labor in Industrial Philadelphia, 1865-1915* (Filadelfia: Temple University Press, 1989).

2. ¿"Tiendas libres para hombres libres"?

de sacar más dinero a los asalariados".⁷² Pero muchos otros rechazaban la propaganda del movimiento. Según una publicación obrera de 1920, el esquirol era "un renegado de su clase, un ingrato que acepta mejores horarios y salarios más altos aunque no dé un paso para ayudar a su compañero en su lucha por mejorar la suerte común de todos los trabajadores, un hombre al que no le importa quién se hunda con tal de nadar. Por eso el mundo odia a los rompehuelgas y a los esquirols".⁷³

⁷² "La tienda abierta: An Incentive to Dishonesty", *Official Journal of the Brotherhood of Painters, Decorators, and Paperhangers of America* 19 (enero de 1905): 10.

⁷³ "The World Hates a Strikebreaker or a Scab" (El mundo odia a un rompehuelgas o a un esquirol), *American Photoengraver* 12 (marzo de 1920): 172.

3. El camino de los empresarios hacia la tienda abierta en Detroit, 1903-7

THOMAS A. KLUG

El Detroit de finales de la década de 1920 era el epítome de la próspera y floreciente ciudad de tiendas abiertas. Como famosa "capital de la libertad industrial" y "cementerio de organizadores sindicales", la cuarta ciudad más grande de Estados Unidos representaba el entorno ideal para los empresarios que disfrutaban de una autoridad de gestión prácticamente indiscutible sobre los trabajadores.¹ La mayor parte de la economía estaba totalmente libre de interferencias sindicales. Esto era especialmente cierto en la mayor industria de la ciudad: apenas existía una organización sindical entre los 285.000 empleados de las dieciséis principales empresas automovilísticas y relacionadas con el automóvil que operaban en el área de Detroit.²

Los empresarios habían trabajado duro para conseguir esta situación. De hecho, atribuyeron el éxito de Detroit a su propia capacidad para mantener a los sindicatos fuera de la ciudad, como cuando Chester Culver, director general de la Asociación de Empresarios de Detroit (EAD), afirmó en 1928: "Detroit es Detroit gracias a la tienda abierta".³ Los empresarios de Detroit habían participado con entusiasmo en la oleada de organización patronal de principios de siglo conocida como el movimiento de la tienda abierta, cuando varias organizaciones patronales monoindustriales y multisectoriales crearon un

¹ Sobre la "capital de la libertad industrial", véase Chester M. Culver, "The Open Shop Did It", *Detroit Saturday Night*, 6 de agosto de 1932; sobre el "cementerio de organizadores sindicales", véase Sidney Fine, *The Automobile under the Blue Eagle: Labor, Management, and the Automobile Manufacturing Code* (Ann Arbor: University of Michigan Press, 1963); sobre las condiciones antisindicales en Detroit en general, véase John W. Love, "Detroit a Sterile Field for Organized Labor", *Annalist* (12 de noviembre de 1926): 629-31, y Robert W. Dunn, *The Americanization of Labor: The Employers' Offensive against the Trade Unions* (Nueva York: International Publishers, 1927), 64-66.

² Employers' Association of Detroit (en adelante, EAD), Barómetro Laboral, 18 de septiembre de 1928. Los ejemplares del Barómetro Laboral de la EAD y otros documentos de la EAD citados en este capítulo están en posesión del autor.

³ Chester Culver, "Detroit Is Detroit Because of the Open Shop", discurso del 10 de octubre de 1928, ante una conferencia sobre tiendas abiertas en Connecticut, en *Addresses of Chester M. Culver, 1916-31*, EAD.

movimiento antisindical masivo. En Detroit, la expresión de esta organización antisindical fue la EAD, formada a finales de 1902 cuando los fabricantes de latón organizados se unieron a los propietarios de fundiciones y talleres mecánicos. Según el relato convencional, durante los años siguientes la EAD presentó un frente unido contra los sindicatos, lo que dio lugar en 1907 a lo que el historiador Allen Nevins denominó "el Waterloo del trabajo organizado en Detroit".⁴

Este ensayo trata de complicar ese relato, que en última instancia se basa en las historias de los empresarios sobre sí mismos, su causa y sus luchas.⁵ Los empresarios contaron esta historia con orgullo, tanto en aquel momento como durante años después, haciendo hincapié en que habían luchado por lo que el secretario de la EAD, John Whirl, denominó su "autoestima como empleadores de mano de obra" y atribuyendo la fenomenal expansión industrial de Detroit no a accidentes geográficos, y ciertamente no al clima, sino más bien a la postura audaz y decidida de los empresarios que lucharon juntos, de forma altruista, en nombre de la libertad de los empresarios y los trabajadores no sindicados.⁶ Aunque los estudiosos modernos no han aceptado necesariamente las afirmaciones de los empresarios sobre su altruismo, rara vez han cuestionado la determinación y el éxito de los empresarios a la hora de enrutar a los sindicatos. "A partir de 1902", escribe Stephen Meyer, "Detroit fue la ciudad 'open shop' *por excelencia*. En aquella época, la Asociación de Empresarios de Detroit libró una 'enérgica lucha contra los diversos sindicatos de la industria metalúrgica' y derrotó por completo a los sindicatos tradicionalmente fuertes de los oficios metalúrgicos." En *Building the Union*, el estudio del trabajo Steve Babson señaló: "Los sindicatos artesanales de Detroit sufrieron una aplastante derrota en 1907".⁷

⁴ Allan Nevins con Frank Hill, *Ford: The Times, the Man, the Company* (Nueva York: Charles Scribner's Sons, 1954), 513.

⁵ Una fuente importante para la narración de la EAD es Chester M. Culver, que dirigió Murphy Iron Works tras la muerte de su tío en 1905 y, por tanto, tuvo experiencia de primera mano como participante activo en el movimiento de tiendas abiertas de Detroit. En 1916, Culver fue nombrado director general de la EAD, cargo que ocupó hasta 1952. Véase Chester Culver, *Reminiscences*, entrevista con Owen Bombard, 21 de julio de 1953, Benson Ford Research Center, The Henry Ford, Dearborn, MI

⁶ John J. Whirl, informe del secretario, actas de la segunda reunión anual de la EAD, 21 de febrero de 1905; Jacob Nathan, "Detroit Employers Waging Fight for Detroit Workingmen", *Detroit Saturday Night*, 15 de mayo de 1915.

⁷ Stephen Meyer, *The Five Dollar Day: Labor Management and Social Control in the Ford Motor Company, 1908-1921* (Albany, NY: SUNY Press, 1981), 89, citando a William E. Chalmers, "Labor in the Automobile Industry: A Study of Personnel Policies, Workers' Attitudes and Attempts at Unionism" (tesis doctoral, Universidad de Wisconsin, 1932), 188; Steve Babson, *Building the Union: Skilled Workers and Anglo-Gaelic Immigrants in the Rise of the UAW* (New Brunswick, NJ: Rutgers University Press, 1991), 23. Véase también

A mí también me cautivó esta historia que explicaba el auge de la tienda abierta en Detroit a través de una combinación de unidad y fuerza patronal casi mítica, por un lado, y profunda debilidad laboral, por otro. A principios de 1986, mientras investigaba para mi tesis, acepté una invitación para trabajar temporalmente a tiempo completo en la Asociación de Empresarios de Detroit. Durante las pausas para comer tenía vía libre para hurgar en los cajones de los archivos y explorar espacios apartados. Un día descubrí varias cajas cubiertas de polvo en el estante superior de la sala de correo. En su interior había varios documentos olvidados desde hacía tiempo, entre ellos largas transcripciones de reuniones de empresarios pertenecientes a la División de Latón de la EAD.⁸

Estas transcripciones literales ofrecen una visión poco frecuente de un grupo de empresarios que operan a puerta cerrada. Nos llevan a cuestionar la narrativa dominante sobre el DAE por considerarla una visión demasiado simple de los empresarios y de su comportamiento real. Resultó que los empresarios se mostraban mucho más cautelosos, indecisos e inseguros sobre las medidas que debían tomar de lo que se ha descrito. No siempre estaban seguros de qué medidas tomar o de cómo y cuándo tomarlas. Desde luego, no todos eran cruzados de las tiendas abiertas deseosos de jugárselo todo en una guerra con los sindicatos. Los documentos muestran a los empresarios considerando cuidadosamente sus acciones a la luz de las reacciones anticipadas de los sindicalistas. Comprendían que los sindicatos locales también disponían de recursos y que los responsables sindicales nacionales podían proporcionarles un apoyo sustancial para batallas prolongadas. Los empresarios tampoco estaban necesariamente unidos ni eran disciplinados en sus luchas. Se produjeron casos de comportamiento individualista, algunos de ellos bastante embarazosos para el EAD, junto con momentos de intensa solidaridad patronal. La noción de un frente patronal sólido era en gran medida una ficción.

Un examen detallado de varias huelgas clave que tuvieron lugar entre 1904 y 1907 en la industria del latón de Detroit también arroja dudas sobre las afirmaciones de victoria de los empresarios. Contrariamente a la línea de la EAD, el año 1907 no fue el momento en que los trabajadores de Detroit encontraron su Waterloo y los empresarios salieron totalmente triunfantes. De hecho, el movimiento obrero organizado, que extrajo su poder de los mercados

Joyce Shaw Peterson, *American Automobile Workers, 1900-1933* (Albany, NY: SUNY Press, 1987), 102-3.

⁸ Los dos documentos clave son transcripciones mecanografiadas de las reuniones de la División de Metales de la EAD celebradas el 6 de septiembre de 1904 y el 1 de julio de 1907, ambas contenidas en una carpeta que contiene las actas de las reuniones y la correspondencia de la división de 1903 a 1905.

laborales artesanales y de la geografía local de residencias obreras, salones y fábricas, demostró ser bastante resistente. Un análisis del equilibrio de poder entre los empresarios de la industria del latón y los sindicatos durante estos años críticos sugiere que la tienda abierta era una institución mucho más limitada y tenue de lo que a los empresarios les gustaba pensar, lo que quizá fuera una de las razones por las que insistieron tanto en contar una historia empoderadora sobre su triunfo.

Los fabricantes de latón y los sindicatos de latoneros, 1903-4

Según la tradición patronal de Detroit, los fabricantes de latón rompieron sus relaciones con los sindicatos poco después de la creación de la EAD y de la adopción de los principios de taller abierto en la reunión fundacional de la asociación, en febrero de 1903. Los propietarios de talleres de latón se enfrentaban a varios antagonistas sindicales, como los maquinistas y los moldeadores de hierro, pero el sindicato más problemático era el Local nº 1 de la Metal Polishers, Buffers, and Platers International Union of North America. Según John Trix, de la American Injector Company, que recordó los primeros tiempos de la EAD en un discurso pronunciado en la reunión anual de 1916, los empresarios firmaron tres convenios distintos con los trabajadores del latón en 1903. Debido a las repetidas violaciones sindicales de los acuerdos, los empresarios decidieron a mediados de año romper definitivamente las relaciones con los sindicatos. Chester Culver, hablando del asunto en 1953, aceptó más o menos la historia de Trix, añadiendo que ese fue el momento en que "comenzó la lucha por la tienda abierta".⁹

La versión de los hechos dada por Trix y Culver, que se centraba en la duplicidad de los sindicatos, era simplista e inexacta. La negociación colectiva no fracasó de repente en 1903. En mayo, los fabricantes de latón llegaron a un acuerdo con los sindicatos.¹⁰ Una desaceleración económica más adelante en el año les dio una oportunidad perfecta para revertir las recientes ganancias de los

⁹ John Trix, "History of the EAD", en las actas de la Decimotercera Reunión Anual de la EAD, 27 de junio de 1916; Culver, *Reminiscences*, 7.

¹⁰ "Big Strike Was Averted", *Detroit Free Press*, 15 de mayo de 1903; John J. Whirl, Secretary's Report, Minutes of the Second Annual Meeting of the EAD, 21 de febrero de 1905.

trabajadores organizados.¹¹ Sin embargo, el convenio con los sindicatos de latoneros siguió en vigor y, cuando expiró en la primavera siguiente, la EAD aceptó prorrogarlo mes a mes, principalmente porque estaba preocupada por una importante huelga en el sector de la construcción que se prolongó durante los meses de verano.¹²

El acuerdo alcanzado entre la patronal y los sindicatos de latón podría haber continuado indefinidamente si el comité de la División de Latón de la EAD no hubiera decidido el 2 de septiembre de 1904 cambiar las condiciones de empleo. Tras reflexionar sobre las condiciones comerciales generales, los miembros del comité intentaron reducir y ajustar los salarios y aumentar la semana laboral estándar de cincuenta y cinco a sesenta horas.¹³

En la tarde del 6 de septiembre, la mayoría de los empresarios de la División de Latón celebraron una reunión especial para reflexionar sobre las recomendaciones del comité divisional. Prácticamente todos estuvieron de acuerdo en tomar medidas aunque ello pudiera llevar a un enfrentamiento con los sindicatos. Pero no hubo consenso sobre una línea de actuación concreta. William Fraser, de la Detroit Brass Works, respaldó un recorte salarial del 5%, con la sugerencia de que se devolviera a ciertos trabajadores como recompensa o bonificación por su "fiel servicio". Sin embargo, definió el "verdadero problema" como el privilegio de los empresarios de trabajar sesenta horas semanales sin tener que pagar horas extraordinarias. Albert Hecker, director de la Eagle Brass Works, insiste en que los pulidores y pulidores cobran demasiado y podrían soportar una ligera reducción. Claudius Thomas, de la Michigan Brass and Iron Works, dice que en su taller utiliza a muchachos para realizar trabajos de pulido y abrillantado. "Mi experiencia me enseñó que no hace falta que un hombre dedique toda su vida a aprenderlo".¹⁴

No todos los empresarios están de acuerdo. "Creo que los salarios actuales que pagamos a los pulidores y abrillantadores son más que justos", señaló David Ireland, presidente de Ireland and Matthews Manufacturing Company. "Creo que un hombre que está todo el día de pie frente a una rueda y puliendo debería tener derecho a 25 \$ la hora". Charles Calder, de la Detroit Shipbuilding Company, coincidió. "No creo que los hombres estén recibiendo más de lo que deberían recibir para vivir decentemente/", dijo.¹⁵

¹¹ "Can't Loaf on Employers Now," *Detroit News*, 31 de octubre de 1903, p. 3.

¹² *Michigan Union Advocate*, 22 de abril de 1904, p. 1, y 27 de mayo de 1904, p. 4.

¹³ Acta de la reunión extraordinaria del Comité de la División de Metales de la EAD, 2 de septiembre de 1904.

¹⁴ Transcripción de EAD Brass Division, 6 de septiembre de 1904, 2 (cita de Thomas), 6 (cita de Fraser) y 10.

¹⁵ *Ibidem*, 4 (cita de Ireland) y 10 (cita de Calder).

Algunos empresarios expresaron sus dudas sobre el aumento de las horas de trabajo. "¿Cómo se vería hablar de depresión y luego querer trabajar diez horas al día?", preguntó S. O. Johnson, de la Penberthy Injector Company. Otro se opuso por motivos tácticos a aumentar la duración de la semana laboral. Si volvemos a la propuesta de las diez horas", dijo Clarence H. Booth, presidente de la Peerless Heater and Valve Company, "eso afectaría a todo el sector y a todos los sindicatos. Creo que estamos pisando terreno peligroso". En su opinión, era mejor tratar con un sindicato a la vez, "pero realmente resucitamos a los sindicatos con esto".¹⁶

Los empresarios no sólo fueron incapaces de llegar a un consenso sobre salarios y horarios, sino que también tuvieron algunos problemas para decidir si cancelaban el acuerdo que la División de Metales tenía con los distintos sindicatos de metales. Pero había nociones contradictorias sobre lo que implicaba la cancelación en la práctica. Un par de pragmáticos hicieron hincapié en las ventajas de la adaptación.¹⁷ "Esta gente controla a un cierto número de hombres", explicó Johnson, y "si vamos a derogar este acuerdo estamos volviendo a los viejos tiempos, antes de que tuviéramos acuerdos". Señaló que los acuerdos anteriores habían comprado "un año y medio de paz. ... No creo que debamos ignorar a esta gente. Les hemos tratado como caballeros y todas las conversaciones que hemos tenido han acabado en algo bueno".¹⁸

Fraser también dudó sobre la posible desestabilización del mercado laboral si los empresarios no lograban llegar a una política estándar sobre salarios y horarios. Recordó a sus colegas empresarios que la unidad de acción aportaba estabilidad en tiempos más favorables a los sindicatos que a los empresarios. "Cuando el comercio empiece a ir en sentido contrario, no queremos vernos en la situación de que los hombres nos azoten y abandonen su tienda para venir a la mía hasta que suban mucho los salarios". Para Fraser, el orden reguía que los empresarios llegaran a un nuevo acuerdo con los sindicatos siempre que sus representantes pudieran hacerlo cumplir. "Aunque afirmemos que no los reconocemos, reconoceremos a cualquiera que quiera una conferencia y pueda cumplir lo acordado".¹⁹

La mayoría de los empresarios, sin embargo, se mostraron de acuerdo con

¹⁶ *Ibidem*, 5-6 (cita de Booth) y 14 (cita de Johnson).

¹⁷ Sobre el poder regulador de los sindicatos, véase Andrew Wender Cohen, *The Racketeer's Progress: Chicago and the Struggle for the Modern American Economy, 1900-1940* (Nueva York: Cambridge University Press, 2004).

¹⁸ Transcripción de la División de Latón de la EAD, 6 de septiembre de 1904, 16.

¹⁹ *Ibidem*, 14 y 16.

una moción presentada por Dougald Roberts, de la empresa McRae and Roberts, que proponía rescindir el convenio a la primera oportunidad y presentar después a los trabajadores una nueva política de salarios y horarios. Roberts habló de su frustración del año y medio anterior: "He aprendido que los sindicatos cuentan con algunos de los hombres más agudos y astutos y ... se reunirán con vosotros durante los próximos seis meses mientras los tiempos sean como son y no querrán ningún acuerdo". Abogó por amenazar con sustituir a los trabajadores a menos que aceptaran las nuevas condiciones de empleo. Roberts insistió en que los fabricantes tenían que "ser muy razonables y no irse a los extremos" para evitar provocar un enfrentamiento masivo con los sindicatos de la industria del latón.²⁰

Otros empresarios respetaban más el poder latente de los trabajadores. Esto era especialmente cierto en el caso de Fraser, que apoyaba las discusiones formales con los comités sindicales y el mantenimiento de relaciones comerciales con los responsables sindicales. "Siempre hemos mantenido que si podíamos mantener las relaciones con nuestros hombres sobre una base empresarial teníamos capacidad suficiente para conseguir lo que queríamos, pero en cuanto se llegaba a una base de fuerza, ellos tenían el club más fuerte". Planteó la cuestión sin rodeos: "los sindicatos pierden cada punto por negociación. Cada punto por el que luchamos fortalecemos al sindicato en esa medida".²¹

Dos días después, el secretario de la EAD, John Whirl, notificó a Ed Jarrait, secretario de la junta ejecutiva conjunta de los distintos sindicatos de latón, que, a partir del 9 de octubre, la División de Latón dejaría de reconocer cualquier convenio. Los sindicalistas se convencieron de que la patronal planeaba actuar con astucia a la hora de aplicar su programa de salarios y horarios. Jarrait declaró en una reunión del Metal Trades Council que los fabricantes pronto intentarían recortar los salarios e instaurar la jornada de diez horas.²²

Contrariamente a la impresión de los sindicalistas, en realidad los empresarios actuaron con lentitud y vacilación. El 22 de septiembre, diecisiete miembros de la División de Latón votaron a favor de mantener la semana laboral de cincuenta y cinco horas. Tras un debate considerable sobre la cuestión salarial, sólo acordaron una acción unitaria entre los empresarios. Seis

²⁰ *Ibidem*, 13 y 20.

²¹ *Ibidem*, 17.

²² John J. Whirl a Edward R. Jarrait, 8 de septiembre de 1904, correspondencia de la División de Latón de la EAD.

días después, el Comité Divisional abordó la cuestión de los salarios y cómo regularlos. Fraser y Roberts, junto con Frederick Hodges, de la Detroit Lubricator Company, y August Blesch, de la Standard Sanitary Manufacturing Company, aceptaron el axioma básico de que "la oferta y la demanda... eran la verdadera solución" para fijar el salario de los trabajadores. El problema, descubrieron inmediatamente, era que un principio tan elevado proporcionaba poca orientación práctica. Un mercado no regulado podría desestabilizar el mercado laboral y hacer subir los salarios cuando las condiciones económicas mejoraran y los empresarios se apresuraran a conseguir trabajadores cualificados. Además, se planteaba el dilema de si toda la división estaba obligada a acudir en ayuda de un fabricante que redujera imprudentemente los salarios por debajo de lo que era justo y prudente.²³

Finalmente, el comité elaboró una nueva escala salarial mínima para los "oficiales competentes", que la división en pleno recibió en su reunión del 5 de octubre. En el caso de los pulidores y los pulidores, la reducción salarial fue del 8,4% y el 6,9%, respectivamente. Otros oficios del latón sufrieron una pérdida del 5%. La reunión del 5 de octubre fue una victoria para los empresarios, que temían que la anulación del acuerdo con los sindicatos del latón —que expiró discretamente cuatro días después— pudiera desestabilizar el mercado laboral.²⁴

La preocupación inmediata de la División de Latón era averiguar cómo poner en marcha el nuevo paquete salarial. Les preocupaba que las empresas no actuaran al unísono en el último momento. John Whirl, además, contemplaba una posible resistencia sindical. Para protegerse de una huelga y ayudar a la oficina laboral de la EAD y a los servidores de requerimientos judiciales, envió una carta el 2 de noviembre a los miembros de la División de Latón solicitando información completa sobre los pulidores y pulidores a su servicio. Probablemente Whirl también se comunicó con posibles rompehuelgas.²⁵

Mientras los empresarios estaban preocupados por la reducción salarial que se avecinaba, estalló una disputa entre la Clayton and Lambert Manufacturing Company y el Sindicato de Pulidores de Metales y Topes nº 1,

²³ Acta de la reunión extraordinaria de la División de Metales de la EAD, 22 de septiembre de 1904; acta de la reunión del Comité de la División de Metales de la EAD, 28 de septiembre de 1904.

²⁴ Informe del Comité de la División de Latón de la EAD, 5 de octubre de 1904.

²⁵ Acta de la reunión de la División de Metales de la EAD, 5 de octubre de 1904; reunión extraordinaria del Comité de la División de Metales, 1 de noviembre de 1904; y reunión extraordinaria de la División de Metales de la EAD, 12 de noviembre de 1904; John J. Whirl a los patronos, 2 de noviembre de 1904, correspondencia de la División de Metales de la EAD.

que llevó a la EAD y a los sindicatos de latón de la ciudad al borde de una guerra abierta. Desde el punto de vista del sindicato, la EAD estaba detrás del despido de sus pulidores de metal por parte de Clayton and Lambert, alegando que el trabajo era escaso. Dos semanas más tarde, la empresa les ofreció volver a contratarlos a precios a destajo significativamente más bajos. El sindicato consideró que la EAD había decidido fabricar una crisis, culpar de ella a los trabajadores organizados y utilizar la confusión resultante como excusa para atacar a los sindicatos. Decidido a plantar cara a la EAD, el agente comercial del sindicato, Ben Stouder, informó el 7 de noviembre a la dirección de la empresa de que ningún sindicalista trabajaría en su departamento de pulido hasta que restableciera un baremo justo.²⁶

Los empresarios, por su parte, consideraron los conflictos laborales en Clayton y Lambert y la proclamación de un embargo laboral por parte de Stouder como un acto injustificado de agresión sindical. El 15 de noviembre, John Whirl achacó los problemas a las declaraciones falsas de los líderes sindicales y lanzó un ultimátum a los trescientos pulidores y pulidores de los talleres de EAD: A menos que se levantara el boicot laboral contra Clayton y Lambert antes del lunes 28 de noviembre, los trabajadores se quedarían sin trabajo.²⁷

Justo cuando la crisis alcanzaba el punto álgido, ambas partes dieron marcha atrás. La EAD canceló su amenaza de cierre patronal bajo la influencia de lo que la prensa laboral denominó algunos empresarios "de mente abierta" dentro de la organización. No se sabe con certeza cómo resolvieron finalmente sus diferencias el sindicato y la dirección de Clayton y Lambert, pero el hecho de que ni la prensa laboral ni los archivos de la EAD contienen más referencias a problemas laborales en la empresa indica que llegaron a algún tipo de acuerdo.²⁸

El enfrentamiento entre Clayton y Lambert indicó que los sindicatos del latón no iban a tolerar los ataques de los empresarios. El temor a la resistencia sindical hizo que los fabricantes de latón desistieran de recortar los salarios a finales de 1904. Hasta que los empresarios no estuvieran dispuestos a hacer todo lo necesario para luchar contra el sindicalismo y asumir los riesgos y costes inherentes a tal empresa, los sindicatos podrían frustrar las demandas de

²⁶ "Big Conspiracy to Cut Wages of Metal Workers", *Michigan Union Advocate*, 18 de noviembre de 1904, p. 1; *Detroit Free Press*, 20 de noviembre de 1904, pt. 1, p. 5; *Journal of the Metal Polishers, Buffers, and Platers International Union of North America* 14, n° 1 (enero de 1905): 26-28.

²⁷ "Blacklisted for Refusing Lower Wages", *Michigan Union Advocate*, 25 de noviembre de 1904, 1.

²⁸ *Michigan Union Advocate*, 2 de diciembre de 1904, 1.

los empresarios de abrir sus talleres. Por el momento, al menos, el ladrido del movimiento local de tiendas abiertas era más amenazador para los trabajadores que su mordedura.

La Ideal Manufacturing Company y los pulidores de metales, 1905-6

Un empleador asumió el liderazgo en la lucha contra el trabajo organizado en la industria del latón en los años 1905-6: la Ideal Manufacturing Company. Fundada en 1885 por los Dwyer, una de las principales familias fabricantes de estufas de Detroit, la empresa fabricaba una gran variedad de productos metálicos, desde estufas de gas hasta artículos de fontanería, sanitarios y juguetes. Alrededor de 1905, la fábrica de la empresa en Franklin Street empleaba a unos cuatrocientos trabajadores, entre ellos un número considerable de moldeadores de hierro y acabadores de latón.²⁹ Ideal fue una de las primeras empresas que se adhirieron a la EAD y, evidentemente, abrazó la idea del taller abierto. Sin embargo, en la práctica Ideal mantuvo prudentemente relaciones directas tanto con el Sindicato de Moldeadores de Hierro n° 31, el poderoso sindicato local de moldeadores de planchas de estufas, como con el Sindicato de Pulidores y Pulidores de Metales n° 1. Al parecer, en mayo de 1904, Ideal firmó un acuerdo verbal con el Sindicato de Pulidores y Pulidores de Metales que establecía una semana laboral de cincuenta y cinco horas, una proporción de un aprendiz por cada ocho oficiales y la asignación de hombres del sindicato a las máquinas pulidoras. Aunque oficialmente estaba comprometida con el taller abierto, Ideal gestionaba un taller sindical de facto en su departamento de pulido. La empresa se reservaba el derecho de emplear a quien quisiera, independientemente de su afiliación al sindicato, pero en la práctica todos sus pulidores estaban sindicados.³⁰

A finales de 1904, sin embargo, y al amparo de un despido, Ideal decidió modificar las condiciones de empleo e instituir el taller abierto. A principios de enero, la empresa amplió la semana laboral a sesenta horas. A continuación, la dirección —quizá deseosa de precipitar una huelga— contrató a Charles Hoffman, un no sindicalista, y lo puso a trabajar en la sala de pulido a pesar de

²⁹ *Michigan Union Advocate*, 22 de marzo de 1907, 8.

³⁰ *Michigan Union Advocate*, 4 y 10 de febrero y 3 de marzo de 1905, 1.

que varios sindicalistas seguían en paro. Después de que el superintendente de la planta se negara a acordar una conferencia, los trabajadores salieron para reunirse con el agente comercial del sindicato, Stouder. Más tarde, al volver al trabajo, los pulidores encontraron sus monos tirados en un montón frente a la puerta de la fábrica. Pronto quedó claro que todo el asunto estaba orquestado por el EAD y John Whirl, que había dirigido el departamento de estufas de gas de Ideal antes de convertirse en secretario del EAD.³¹

Poco después, una multitud de entre doscientos y trescientos pulidores y sus partidarios se concentraron ante la planta de Ideal para condenar la agresión de la empresa. Refiriéndose al "plan impío" de los "agitadores de ojos salvajes de la EAD", muchos sospechaban que Whirl había incitado a Ideal a contratar a Hoffman como estratagema para provocar problemas. Cuando los miembros de la multitud vieron a Hoffman saliendo del trabajo después de la hora de salida, se abalanzaron sobre él justo antes de que pudiera subir a un tranvía y le propinaron una paliza. La policía acusó a un pulidor del sindicato de agresión. La agresión permitió a Ideal, ayudado por el EAD, obtener una orden judicial para impedir la formación de piquetes.³²

Armado con una orden judicial, Ideal hizo que la policía despejara las calles de los alrededores de su planta, situada en un distrito industrial densamente poblado a lo largo de la ribera este, cerca de una variedad de tiendas y tabernas.³³ La policía llegó incluso a advertir a un tabernero "que no permitiera que ningún pulidor de metales que entrara en su local mirara por las ventanas".³⁴ Pero el sindicato se negó a desaparecer. Todas las noches a la hora de salida, los pulidores y sus partidarios de las fábricas vecinas se reunían cerca de Ideal y se enfrentaban a los rompehuelgas con llamamientos a la solidaridad obrera y amenazas de daños físicos.³⁵ Y, como de costumbre, un escuadrón de policías se presentaba para hacer retroceder a la multitud y asegurarse de que

³¹ *Michigan Union Advocate*, 4 y 10 de febrero y 3 de marzo de 1905, 1; Paul Leake, *History of Detroit: Chronicle of Its Progress, Its Industries, Its Institutions, and the People of the Fair City of the Straits*, 3 vols. (Chicago: Lewis, 1912), 3: 1260.

³² *Michigan Union Advocate*, 10 de febrero de 1905, p. 4; "History of an Injunction", *Michigan Union Advocate*, 5 de octubre de 1905, p. 5. El texto del requerimiento judicial laboral aparece en *Ideal Manufacturing Co. v. Ludwig*, 149 Mich. 133.

³³ Olivier Zunz, *The Changing Face of Inequality: Urbanization, Industrialization, and Immigrants in Detroit, 1880-1920* (Chicago: University of Chicago Press, 1982), 97-103.

³⁴ *Michigan Union Advocate*, 7 de abril de 1905, p. 1. Sobre el problema de las tabernas en Detroit, véase Raymond R. Fragnoli, *The Transformation of Reform: Progressivism in Detroit, 1912-33* (Nueva York: Garland, 1982).

³⁵ Sobre el uso de la violencia por parte de los productores artesanales, véase Cohen, *Racketeer's Progress*, 93-97.

los rompehuelgas llegaran a salvo a los tranvías.

En el invierno de 1905-6, la actividad de los piquetes y el contingente policial habían disminuido. Sin embargo, a finales de marzo de 1906, tras el asalto del Departamento de Policía de Detroit a los pulidores de metal sindicalizados en huelga de la Burroughs Adding Machine Company, en la zona norte de la ciudad, grandes multitudes comenzaron a reunirse en torno a Ideal al final de la jornada laboral. Se trataba de una maniobra calculada para obligar al EAD a abandonar su cruzada antisindical. "Si Whirl y su multitud aceptan no iniciar una pelea en otro taller y continuar así con esta desagradable situación", dijo un responsable sindical, "aceptaremos desconvocar la huelga en la Ideal y volveremos al trabajo como si no hubiera pasado nada".³⁶

Durante el mes de mayo se produjo una fuerte escalada de la actividad de la multitud. Una vez más, Ideal pidió a la policía que escoltara a los trabajadores no sindicados hasta sus casas, pero fue en vano. Ideal apenas pudo mantener en el trabajo a uno o dos pulidores no sindicados. Un directivo evidentemente frustrado se quejó: "Tenemos nuestro mandamiento judicial, pero ¿de qué sirve? Cuando no hay oficiales aquí, bajan 150 hombres de una de las empresas de estufas. Caminan de manera que técnicamente no violan el mandamiento judicial, pero aun así los hombres no sindicados se ponen a pensar y uno a uno abandonan. A la noche siguiente están allí los oficiales y no aparece ningún sindicalista. A la noche siguiente no hay delegados y pasan 150 ó 200 hombres de otro taller. No son los mismos hombres que antes: no se les puede identificar, y ahí estamos".³⁷

La policía no tardó en contraatacar. El superintendente de policía, John Downey, dictó una orden de "no merodear" en los alrededores de Ideal. En las calles, la policía empezó a hacer cumplir la orden con porras. Ben Stouder advirtió que "si la policía empieza con esto de las porras, habrá mil hombres aquí en Ideal".³⁸ De hecho, el 2 de agosto, una multitud de unos quinientos trabajadores se enfrentó a los rompehuelgas y a la policía; "Motín sangriento" fue como los diarios retrataron el incidente, y dieciocho sindicalistas fueron detenidos. A la mañana siguiente se presentaron más de cien policías con la orden de pacificar el vecindario circundante. *El Michigan Union Advocate* describió las payasadas de una policía que se había "vuelto loca". En un incidente, la policía supuestamente maltrató a "una anciana con una cesta de

³⁶ *Detroit News*, 26 de mayo de 1906, en EAD Scrapbook (copia en posesión del autor).

³⁷ *Ibid.*

³⁸ *Detroit Free Press*, 9 de junio de 1906, en EAD Scrapbook No. 10, BHC.

mercado en el brazo" porque no se movió lo suficientemente rápido por la zona patrullada.³⁹ El comisario de policía Downey acosaba a los taberneros y a los clientes. En un caso, él y sus hombres maltrataron a un tabernero "por albergar a muchos gandules", echando a una docena de hombres que leían periódicos y bebían cerveza.⁴⁰

Los disturbios llevaron a la Ideal Manufacturing Company a cerrar por tiempo indefinido. La EAD calificó los problemas en Ideal de "acto de guerra organizada" por los sindicatos que amenazaba las inversiones de capital, e Ideal pudo haber considerado abandonar Detroit. En una reunión especial celebrada el 8 de agosto, los miembros de la EAD se comprometieron a dejar de emplear mano de obra sindicalizada si las autoridades públicas no protegían la propiedad y a los trabajadores de Ideal cuando ésta volviera a abrir sus puertas.⁴¹

La resolución del 8 de agosto demostró hasta dónde podía llegar la EAD para defender a uno de sus miembros asediados. Pero se convirtió en un desastre de relaciones públicas para el EAD. *El Detroit Journal*, que hasta hacía poco había condenado la violencia sindical, se volvió ahora contra la EAD. "La acción de la Asociación de Empresarios", escribieron los editores, "llega justo en el momento en que la victoria moral les correspondía a ellos". Mantener como rehenes a los trabajadores sindicales por el lío de Ideal era injustificable, razonaba el periódico; la "asombrosa e incendiaria" resolución era realmente enemiga de la paz industrial en Detroit. *El Detroit News* nombraba a John Whirl como el principal obstáculo para una solución razonable del conflicto de Ideal.⁴²

A mediados de agosto, los sindicalistas detenidos y acusados de

El desacato por violar el mandato judicial laboral fue a juicio. Los abogados del sindicato centraron la atención en el comportamiento radical de Whirl y la EAD, tratando de demostrar que Whirl y la EAD habían instigado los problemas en Ideal para disolver los sindicatos y que mantenía una lista de trabajadores en la lista negra. Sin embargo, la defensa no consiguió que Whirl compareciera ante el tribunal (se encontraba de vacaciones en Canadá), y cuando se dictaron las sentencias el 6 de septiembre, era evidente que los argumentos de la defensa sobre una conspiración del EAD habían causado poca impresión en el tribunal. Se sobreesayeron las causas contra tres de los

³⁹ *Michigan Union Advocate*, 10 de agosto de 1906, 3.

⁴⁰ *Ibidem*, 1, 3.

⁴¹ *Detroit News*, 9 de agosto de 1906, en EAD Scrapbook.

⁴² *Detroit Journal*, 9 de agosto de 1906, y *Detroit News*, 10 de agosto de 1906, en EAD Scrapbook.

acusados, pero diez recibieron multas de 25 dólares y cuatro (incluido Martin Ludwig, antiguo presidente del sindicato de pulidores de metales) fueron condenados a diez días de cárcel.⁴³

Al día siguiente de la conclusión del juicio llegaron noticias sorprendentes y, al cabo de dos semanas, quedó claro que la intervención de Jeremiah Dwyer, presidente de la Michigan Stove Company y probablemente uno de los mayores accionistas de Ideal, había conducido a un acuerdo. Según el *Detroit News*, una "autoridad intachable" reveló que Ideal había cedido en cuanto a la semana laboral de cincuenta y cinco horas y el taller sindical y acordó que los trabajadores no tendrían que tratar con Whirl y la oficina laboral de la EAD.⁴⁴

La resolución de la huelga de Ideal en tales términos fue un duro golpe para la EAD y John Whirl. A principios de 1907, cuando Ideal reorganizó su dirección, James W. Dwyer (hijo de Jeremiah), se convirtió en el nuevo vicepresidente. El cambio más importante se produjo con la destitución de Frank Bartlett como director general; James Dwyer también ocupó el puesto de Bartlett. Bartlett había representado a la empresa en las reuniones del EAD y probablemente era un ardiente partidario de un enfoque de línea dura contra el sindicato, hasta el punto de enredar a su propia empresa en una serie interminable de batallas. Bartlett pagó el precio cuando los propietarios de la empresa y otros directivos finalmente se dieron cuenta de los inmensos costes de la guerra laboral y le pusieron fin tardíamente.⁴⁵

Una última sustitución indicó hasta qué punto Ideal avanzaba hacia un acomodo con el sindicalismo. La empresa nombró a John J. O'Neil nuevo superintendente. O'Neil, miembro destacado del Sindicato de Fundidores de Hierro n° 31, había trabajado en la Michigan Stove Company desde 1872. Los trabajadores organizados captaron rápidamente la señal. "Desde que los problemas del año pasado se resolvieron amistosamente", señaló el *Michigan Union Advocate*, "esta empresa se ha colocado en la línea correcta como taller sindical y el nombramiento del Sr. O'Neil para este importante puesto coloca a la empresa en primera fila como amiga de los trabajadores organizados". La edición del Día del Trabajo de 1907 del *Michigan Union Advocate* incluía a

⁴³ *Detroit News*, 31 de agosto y 1, 4 y 5 de septiembre de 1906, en EAD Scrapbook; *Michigan Union Advocate*, 7 de septiembre de 1906, 1.

⁴⁴ *Detroit News*, 7 y 22 de septiembre de 1906, en EAD Scrapbook.

⁴⁵ *Detroit News* y *Detroit Free Press*, 17 de febrero de 1907, en EAD Scrapbook n° 18, BHC; "The Ideal Manufacturing Co.", *Detroit Free Press*, 28 de agosto de 1907, p. 16; *Detroit City Directory* (Detroit, MI: R. L. Polk, 1906), 80; *Detroit City Directory* (Detroit, MI: R. L. Polk, 1908), 1232.

Ideal entre las empresas que apoyaban el trabajo organizado.⁴⁶

La desertión de Ideal de la causa de la tienda abierta tuvo que avergonzar a la EAD. Ni uno solo de los dirigentes de la EAD mencionó el fin de la huelga en la reunión anual de la organización celebrada el 19 de febrero de 1907. Pero lo peor estaba por llegar. Cuando el tribunal supremo del estado reafirmó la sentencia de diez días de cárcel contra Martin Ludwig, tres de los oficiales de Ideal escribieron al Tribunal de Circuito del Condado de Wayne pidiéndole que no ejecutara la sentencia. La acción de Ideal cogió a la EAD completamente por sorpresa e indignó a los miembros de la asociación, que habían contribuido con miles de dólares a la defensa de la empresa.⁴⁷

Es probable que los sindicalistas llegaron a la conclusión, tras la huelga de Ideal, de que era posible contener el movimiento de tiendas abiertas en Detroit concentrando sus fuerzas contra una sola empresa. "Así hemos luchado", comentó Ben Stouder, de los Metal Polishers, "y al hacerlo hemos aumentado el número de miembros a más de 700 y hemos impedido cualquier otra propuesta de pausa de 60 horas en los 85 talleres de Detroit en los que trabajan nuestros hombres".⁴⁸ Para los fabricantes, la moraleja de la contienda es que no deben permitir que una sola empresa, aunque esté apoyada por todo el peso de la EAD, cargue sola con el peso de los ataques sindicales. Para el futuro, esto requería un reparto más amplio entre los empresarios de la carga de la lucha contra el trabajo organizado. Por supuesto, la implicación directa de la masa de empresarios en una sola huelga o cierre patronal significaría una escalada dramática en el nivel del conflicto capital-trabajo. Pero ya en 1907 era evidente que los empresarios tenían pocas posibilidades de vencer a las fuerzas atrincheradas del sindicalismo a menos que subieran drásticamente las apuestas y se enfrentaran a su enemigo en batallas decisivas.

El enfrentamiento de 1907 en el sector metalúrgico

En su discurso ante la reunión anual de la EAD en 1905, el presidente de la organización, Edward T. Gilbert, de Michigan Bolt and Nut Works, advirtió

⁴⁶ *Michigan Union Advocate*, 18 de enero, p. 1, 22 de marzo, p. 8, y 30 de agosto de 1907, 9.

⁴⁷ *Ideal Manufacturing Co. v. Ludwig*, 149 Mich. 133; "Row in Association of Employers", *Detroit Journal*, 26 de julio de 1907, en EAD Scrapbook No. 20, BHC; "Regarding Ideal Mfg. Co.", memorándum mecanografiado, ca. 1908, EAD.

⁴⁸ *Detroit News*, 7 de septiembre de 1906, en EAD Scrapbook.

de la persistente fuerza de los sindicatos. "Los sindicatos", dijo, "tendrán tantas vidas como un gato, y oiremos sus ecos entre las colinas durante muchos años todavía". A principios del año siguiente, Gilbert volvió a aconsejar a los empresarios contra la complacencia. "Habláis de tiempos de paz", declaró. "No hay ningún tiempo de paz. Si el problema no está activo está latente, y esa parece ser la idea que estamos perdiendo de vista."⁴⁹

Las declaraciones de Gilbert reflejaban su comprensión de que los trabajadores asediados podían contar a menudo con el apoyo de los demás. Cuanto más amenazaban los empresarios a los trabajadores organizados, más se consolidaban sus filas. De hecho, a principios de 1907, los moldeadores de maquinaria, los maquinistas y los pulidores y pulidores de metal de la ciudad estaban envalentonados. "A principios de 1907", recuerda el presidente de la EAD, August Blesch, "los agentes comerciales de los distintos sindicatos lucían 'sonrisas que no se borraban', y en cada oportunidad que se les presentaba informaban voluntariamente de que a principios de la primavera los trabajadores organizados iban a dejar fuera del negocio a la Asociación de Empresarios".⁵⁰

Entre la gran variedad de conflictos laborales que tuvieron lugar en Detroit en 1907, la lucha más intensa se produjo, con diferencia, en la industria del latón entre la División de Latón de la EAD y el Sindicato de Pulidores y Pulidores de Metales n° 1. La contienda comenzó de forma sencilla. En abril de 1907, el sindicato presentó demandas a treinta y cinco empresas de latón, aproximadamente la mitad de las cuales estaban afiliadas a la EAD. El sindicato pedía un salario mínimo de 33 céntimos por hora tanto para los pulidores como para los abrillantadores (frente a los 26 y 23 céntimos, respectivamente), un tiempo de lavado remunerado de diez minutos al final de la jornada laboral y un taller sindical en las salas de pulido y abrillatado. Tras celebrar varias reuniones, el Comité de la División de Latón de la EAD votó a favor de rechazar las reivindicaciones del sindicato, aunque aconsejó a los empresarios que aumentaran los salarios a 28 céntimos para los pulidores y 25 céntimos para los abrillantadores. La oferta era inaceptable para los trabajadores, y el 26 de abril los miembros del sindicato votaron a favor de la huelga en los talleres de latón que no hubieran cumplido sus condiciones. Al día siguiente, entre trescientos cincuenta y quinientos pulidores y abrillantadores de metales se negaron a

⁴⁹ Edward T. Gilbert, actas de la Segunda Reunión Anual (21 de febrero de 1905) y Tercera Reunión Anual (13 de febrero de 1906) de la EAD.

⁵⁰ Informe del Presidente, acta de la quinta reunión anual de la EAD (18 de febrero de 1908).

acudir al trabajo en veinticinco empresas, entre ellas dieciséis miembros del EAD.⁵¹

El conflicto no tardó en agravarse cuando las empresas empezaron a emplear rompehuelgas. El 6 de mayo, los empresarios advirtieron a los huelguistas que se presentaran a trabajar en cinco días, pues de lo contrario sus puestos pasarían a manos de no sindicalistas. Los sindicalistas respondieron rápidamente utilizando la fuerza y la intimidación para interrumpir la contratación de esquirolas. Veinte hombres atacaron a un rompehuelgas cuando un patrullero le llevaba a casa desde la Michigan Lubricator Company. Los asaltantes se dispersaron sólo cuando el agente sacó su revólver. Durante las semanas siguientes se produjeron incidentes similares.⁵²

A finales de la primera semana de junio, la huelga seguía en pie en dieciséis empresas metalúrgicas afiliadas al EAD. Todos los días los huelguistas formaban piquetes en las fábricas, mientras que la policía llevaba y traía a los rompehuelgas. Pero en comparación con los "graves disturbios" del año anterior en la Ideal Manufacturing Company, el *Detroit Journal* observó que la huelga actual era notablemente pacífica. De hecho, era "dudoso que un tercio de la población de Detroit" supiera siquiera que se estaba produciendo un conflicto laboral.⁵³

El punto de inflexión llegó el 15 de junio. Casi doscientos huelguistas y simpatizantes de la huelga empezaron a reunirse antes del amanecer alrededor de Sterling y Skinner, en el lado norte de la ciudad, en Grand Boulevard y Russell Street. Mientras tanto, en una pensión situada a pocas manzanas, una patrulla de dieciséis policías escoltaba a veintitrés rompehuelgas de origen húngaro. Cuando el grupo, que viajaba a pie, estuvo a la vista de la fábrica, los huelguistas enfurecidos soltaron una andanada de piedras y palos. La multitud retrocedió sólo cuando la policía sacó sus revólveres y amenazó con abrir fuego. Tras depositar a salvo a sus cargas en la fábrica, la unidad de policía se unió a diez nuevos refuerzos, giró sobre sí misma y cargó contra la amenazante multitud. Los huelguistas cedieron ante la demostración de poder de la policía y se retiraron, no sin antes lanzar más piedras contra la línea de patrulleros que

⁵¹ *Detroit News*, 18 y 23 de abril de 1907; *Detroit Free Press*, 22 de abril de 1907; *Detroit Journal*, 22 de abril de 1907; y *Detroit Times*, 23 y 27 de abril de 1907, en EAD Scrapbook No. 20, BHC. Sobre el relato del sindicato de los orígenes de la huelga, véase *Detroit Journal*, 25 de junio de 1907, en EAD Scrapbook No. 20, BHC.

⁵² *Detroit Journal*, 29 de abril y 23, 25 y 27 de mayo de 1907; *Detroit News*, 30 de abril y 9, 15 y 23 de mayo de 1907; y *Detroit Times*, 30 de abril y 6 y 7 de mayo de 1907, en EAD Scrapbook No. 20, BHC.

⁵³ *Detroit Journal*, 7 de junio de 1907, en EAD Scrapbook n° 20, BHC.

avanzaba. Una piedra alcanzó al agente Christian Hess en la cabeza. Se levantó, recuperó el equilibrio y siguió la persecución durante otra manzana, hasta que fue rodeado y golpeado por los trabajadores. A los demás patrulleros no les fue mucho mejor. Al pasar por delante de la Art Stove Company, los trabajadores de dentro les lanzaron numerosos objetos de latón. Cuando la policía llega por fin a la zona común, cerca de los terrenos de la American Car and Foundry Company, los huelguistas y sus amigos se han dispersado en todas direcciones. Decenas de trabajadores encontraron refugio en los diversos salones del distrito, donde esperaron su momento, a la espera de un segundo enfrentamiento con los esquirols de Sterling y Skinner a la hora de guitting del mediodía. A mediodía, los huelguistas y sus amigos volvieron a enfrentarse a la policía, aunque esta vez la policía detuvo a dos pulidores de metal de la Art Stove Company.⁵⁴

El conflicto laboral había alcanzado un nuevo nivel de intensidad cuando los pulidores de metal de Detroit intensificaron sus ataques contra los rompehuelgas. Durante la semana laboral que siguió, los huelguistas y sus aliados sindicales libraron batallas con los esquirols y la policía en un último esfuerzo por paralizar las operaciones de las empresas que se mantenían en huelga.⁵⁵ La demostración más espectacular de poder sindical se produjo a primera hora de la tarde del lunes 17 de junio, cuando los trabajadores llevaron a cabo un ataque premeditado contra un grupo de rompehuelgas húngaros que viajaban en un tranvía hacia sus casas en el distrito de Delray, en el suroeste de Detroit. Cuando el vagón de la calle Fort se acercó a la avenida Brooklyn, se encontró con una lluvia de piedras y ladrillos destinada a los esquirols. Los dos patrulleros que los acompañaban saltaron del vagón después de que éste se detuviera. Persiguieron a unos cuantos lanzadores de piedras, pero éstos lograron eludir la captura huyendo a un salón y saliendo por la puerta trasera. Cuando el tranvía reanudó su marcha y sólo había recorrido unas pocas manzanas, se encontró con otra emboscada, esta vez del contingente principal de trescientos trabajadores. Llovieron piedras y ladrillos sobre el coche, que una vez más se detuvo en seco. Algunos huelguistas sacaron pistolas y dispararon. La policía respondió disparando al aire para ahuyentar a los atacantes. Uno de los rompehuelgas también se unió a la refriega sacando su propio revólver y disparando varias veces contra la multitud.⁵⁶

⁵⁴ *Detroit News, Detroit Times y Detroit Journal*, 15 de junio de 1907, en EAD Scrapbook n° 20, BHC.

⁵⁵ *Detroit Free Press*, 16 de junio de 1907, en EAD Scrapbook n° 20, BHC.

⁵⁶ *Detroit Free Press*, 18 de junio de 1907, en EAD Scrapbook n° 20, BHC.

Es sorprendente que nadie resultara herido de gravedad en lo que los diarios llamaron el "Motín de la calle Fort". Los empresarios entendieron que la escala y el momento del ataque indicaban que se había planificado mucho la operación. Citando las formaciones semimilitares de trabajadores como prueba de una planificación deliberada, el *Detroit Free Press* señaló que el lunes los alborotadores habían recorrido casi una cuarta parte de la ciudad y controlaban Fort Street, una importante vía de comunicación.⁵⁷

El uso manifiesto de la violencia por parte de los huelguistas y sus aliados inquietó a muchos rompehuelgas. El martes por la mañana, sólo siete valientes se atrevieron a presentarse a trabajar en Sterling y Skinner. A través de una lluvia de piedras y botellas de cerveza, y acompañados por una fuerza de seguridad de cincuenta y cinco policías, consiguieron llegar a la fábrica. Entonces, en lo que se estaba convirtiendo en una especie de ritual diario, la policía giró para dispersar a una multitud de unos cuatrocientos trabajadores. En el tumulto de la mañana, la policía detuvo a cinco trabajadores por alteración del orden público, entre ellos un pulidor de metales, un moldeador y un albañil de dieciocho años. Por la noche se produjo otra reyerta en el exterior de la fábrica.⁵⁸

La dirección de Sterling and Skinner no podía entender por qué, de entre una multitud de empresas golpeadas, tenía que soportar la peor parte de la agresión de los pulidores de metal. El miércoles por la mañana, veinte torneros se declararon en huelga en solidaridad con los pulidores. La escasez de pulidores ya había obligado a Sterling and Skinner a cerrar su fundición de latón. Ahora, la desertión de los torneros obligó a los responsables de la planta a plantearse el cierre total de la misma. Frederick Skinner, uno de los principales propietarios de la firma, advirtió que la empresa podría incluso cerrar definitivamente porque Detroit había adquirido el nombre de "la ciudad de los problemas laborales". "En este mismo momento", explicó Skinner, "se está librando, entre el capital y el trabajo, uno de los conflictos más feroces de la historia de Detroit". Le preocupaba una movilización general de la clase obrera de la ciudad, similar a la que se produjo por última vez en 1886. "A menos que esté muy equivocado", profetizó, "10.000 obreros serán vistos desfilando por las calles de Detroit en un período de 30 días".⁵⁹

⁵⁷ *Detroit News*, 18 de junio de 1907; *Detroit Journal*, 19-20 de junio de 1907; y *Detroit Free Press*, 19 de junio de 1907, en EAD Scrapbook No. 20, BHC.

⁵⁸ *Detroit News*, 18-19 de junio de 1907; *Detroit Free Press*, 19 de junio de 1907; y *Detroit Journal*, 18 de junio de 1907, en EAD Scrapbook No. 20, BHC.

⁵⁹ *Detroit News*, 18-19 de junio de 1907, y *Detroit Journal*, 18 de junio de 1907, en EAD Scrapbook nº 20,

3. El camino de los empresarios hacia el Open Shop en Detroit, 1903-7

"La situación roza ya el anarquismo", declaró un preocupado William Fraser cuando el conflicto se prolongó hasta la octava semana. Advirtió que, a menos que la policía y los tribunales actuaran con rapidez para reprimir el desorden, el capital huiría de Detroit. Ya era hora, dijo, de que los huelguistas que infringieran la ley recibieran fuertes multas de mil dólares, y de que los que agredieran a "trabajadores independientes" fueran acusados de intento de asesinato, no de alteración del orden público. El comisario de policía se mostró de acuerdo y sugirió que la policía podría tener que empezar a utilizar balas, en lugar de porras, para recuperar el control. Para poner fin a la anarquía y proteger las fábricas de latón, el abogado de EAD George Monaghan pidió al alcalde demócrata William Thompson que proclamara una emergencia y solicitara la milicia estatal, pero Thompson lo rechazó.⁶⁰

BHC.

⁶⁰ *Detroit Free Press*, 20 de junio de 1907; *Detroit News*, 20-21 de junio de 1907; y *Detroit Journal*, 21 de junio de 1907, en EAD Scrapbook No. 20, BHC.



"El tipo de rompehuelgas que se necesita en Detroit". *Detroit Free Press* de 21 de junio de 1907.

En lugar de las balas y la milicia estatal, el 21 de junio las empresas en huelga obtuvieron una orden judicial laboral general del tribunal de circuito del condado contra el sindicato y unas doscientas personas. El amplio mandamiento judicial prohibía a los demandados boicotear, formar piquetes o patrullar alrededor de las fábricas, merodear o congregarse en las inmediaciones de las plantas, seguir o hablar con los no sindicalistas o formar piquetes en los domicilios de los rompehuelgas.⁶¹

Exactamente al mismo tiempo que Monaghan estaba ocupado en los tribunales asegurando una orden judicial, los empresarios se reunieron para discutir una petición del alcalde Thompson de consultar con los huelguistas. Thompson había asumido finalmente el papel de mediador. Tras los

⁶¹ *Detroit News*, 21 de junio de 1907, 1-2.

tumultuosos acontecimientos de la última semana, no todos los empresarios se mostraron receptivos a la petición del alcalde. "Señores", dijo uno de los principales fabricantes, "por mi parte preferiría aplicar la antorcha a nuestra fábrica que aceptar más concesiones con estos huelguistas". Pero la patronal no podía desanimar al alcalde, que había conseguido que el sindicato retirara los piquetes. Conscientes de la opinión pública sobre la intransigencia patronal, especialmente ante concesiones tangibles del sindicato, los empresarios no tuvieron más remedio que acceder a la petición de Thompson.⁶²

El alcalde Thompson programó una primera reunión para el 25 de junio, pero los representantes de ambas partes se sentaron el sábado 22 de junio, "sin fuegos artificiales ni manifestaciones amenazadoras por ninguna de las partes", dijo un empresario. Todas las expectativas de resolver el conflicto laboral se desvanecieron cuando los empresarios ofrecieron un ligerísimo ajuste salarial, pero el sindicato no quiso oír hablar de nada por debajo de un salario mínimo de 30 céntimos por hora.⁶³

El escollo durante la ronda de negociaciones del sábado se debió a la creencia de cada parte de que la victoria estaba a su alcance. Los sindicalistas suponían que los talleres de latón no podían permitirse luchar mucho más tiempo debido a las dificultades que tenían los empresarios con los sustitutos. Por otra parte, la patronal contaba con una orden judicial general, lo que le hacía pensar que la huelga iba a su favor. De hecho, justo antes de que se disolviera la conferencia, los empresarios propusieron que el sindicato abandonara la huelga sin acuerdo y permitiera a sus miembros volver a trabajar como individuos con la antigua escala salarial. No tenemos ninguna lista negra contra ninguno de nuestros ex-empleados, excepto aquellos que han infringido la ley durante este problema", dijo un empresario. "Los hombres que provocaron los disturbios podrían tener dificultades para volver a trabajar en cualquier tienda, pero los demás serían readmitidos sin rechistar". Los dirigentes sindicales respondieron que no levantarían la huelga hasta llegar a un acuerdo.⁶⁴

Tras el decepcionante fracaso de las negociaciones del sábado, en los talleres de latón reinó la tranquilidad durante un par de días, pero el martes los piquetes sindicales salieron a desafiar la orden judicial. "Estamos muy lejos de ser derrotados", dijo un decidido Otto Gersabeck, agente comercial del

⁶² *Detroit News* y *Detroit Journal*, 21-22 de junio de 1907, en EAD Scrapbook nº 20, BHC.

⁶³ *Detroit Journal*, 22 de junio de 1907, en EAD Scrapbook nº 20, BHC; *Detroit News*, 23 de junio de 1907, 2.

⁶⁴ *Detroit News*, 23 de junio de 1907, 2.

sindicato. "Contamos con la ayuda de nuestro sindicato internacional y estamos fortificados para mantener la lucha todo el verano". Otros sindicalistas mantuvieron la vigilancia en las fábricas, de nuevo desafiando la orden judicial que prohibía congregarse.⁶⁵

El alcalde Thompson, que no quería que la huelga se le fuera de las manos, reunió el jueves por la noche en su casa a los representantes de ambas partes para celebrar una reunión informal. Asistieron Gersabeck y Louis Kroenke, el nuevo presidente del sindicato, y William Fraser, de la Detroit Brass Works. Fraser intentó hacer entender a los dirigentes sindicales que la reunión no era una conferencia y que él no representaba a la patronal. En un momento de la velada, los dirigentes de los pulidores de metales pidieron a Fraser que les asegurara que, si suspendían la huelga, los empresarios readmitirían a sus antiguos empleados. Se desconoce la respuesta de Fraser a esta propuesta, que habría supuesto el despido de los rompehuelgas, pero de los acontecimientos posteriores podemos deducir que pudo haberla aceptado, así como su petición de salario mínimo.⁶⁶

Es probable que Fraser hiciera gestiones en casa del alcalde para presentar a Gersabeck y Kroenke a otros fabricantes que también estaban interesados en poner fin rápidamente a la huelga. La oportunidad se presentó la tarde siguiente, 28 de junio, cuando Fraser almorzó en la casa Griswold con otros tres miembros de la División de Latón. Surgió el tema de la huelga. Según un relato de la reunión no publicado por EAD, mientras los colegas de Fraser enumeraban los problemas a los que se enfrentaban al intentar dirigir sus respectivos talleres, Fraser anunció abruptamente que podía ponerse en contacto con Gersabeck de inmediato y que debían escuchar lo que tenía que decir. Fraser se excusó y regresó unos minutos más tarde con Gersabeck y Kroenke a cuestas. John Corliss, de la Michigan Lubricator Company, dijo que no se oponía a la reincorporación de los pulidores y topes sindicales e instó a los dirigentes sindicales a suspender la huelga. En cuanto a los huelguistas de Detroit Brass Works, "y en cuanto a la posibilidad de que recuperaran sus antiguos puestos", Fraser dijo que "no podían volver demasiado rápido para su

⁶⁵ *Detroit Free Press*, 27 de junio de 1907, en EAD Scrapbook No. 20, BHC; *Detroit News*, 24 de junio 1 (cita de Gersabeck), y 27 de junio de 1907, 8.

⁶⁶ Transcripción de la reunión de la División de Latón de la EAD, 1 de julio de 1907, p. 14. Véase también "Strike of the Metal Polishers and Buffers", informe mecanografiado, ca. 1908, EAD. Este último informe, que revelaba detalles sobre la huelga que eran embarazosos para los empresarios, probablemente fue preparado por el secretario John Whirl.

gusto".⁶⁷ Sin duda, la conversación giró en torno a los salarios, aunque Fraser lo negó posteriormente a otros miembros de la Brass Division. *El Michigan Union Advocate*, sin embargo, informó más tarde de que los empresarios habían accedido a la demanda salarial de los hombres. "Esta concesión", señaló, "no se hizo en tantas palabras, pero se acordó establecer un sistema de trabajo a destajo, por el cual los hombres rápidos pueden ganar más de 30 centavos por hora".⁶⁸

Al menos para el sindicato, el camino parecía abierto para poner fin al largo conflicto. Por la noche, Gersabeck convenció a los miembros del sindicato para que pusieran fin a la huelga. Comunicó a sus afiliados y a la prensa diaria que la patronal había aceptado readmitir a los trabajadores a 30 céntimos la hora y que, aunque la patronal había ganado en la cuestión de la tienda abierta, Gersabeck consideraba creíble su promesa de no discriminar a los sindicalistas. Al día siguiente, los periódicos informaron de que Gersabeck y varios fabricantes de latón habían allanado el camino hacia la resolución de la huelga mediante una serie de reuniones secretas.⁶⁹

Los fabricantes de latón, por supuesto, se quedaron atónitos al leer y oír rumores de un "acuerdo" y de reuniones secretas con el sindicato, ya que la División de Latón no había aprobado ninguna empresa de ese tipo. Los miembros de la división se reunieron el sábado por la tarde en la oficina de EAD. Ni uno solo admitió haber hablado con Gersabeck el día anterior. Una delegación de empresarios encabezada por August Blesch, presidente de la EAD, se dirigió a los periódicos a última hora de la noche y afirmó que el sindicato había capitulado y que los fabricantes de latón habían conseguido una victoria completa en la huelga de diez semanas.⁷⁰

Al día siguiente, los periódicos presentaron la versión de los fabricantes de latón. Todo esto dejó al corresponsal *del Detroit News* bastante perplejo, como a muchos otros. "Esta actitud de los empresarios", escribió, "al querer dar la impresión, después de que a todo el mundo se le había hecho creer que la huelga se había resuelto amistosamente, de que los hombres habían abandonado la lucha que libraron durante semanas y se han rendido

⁶⁷ Esta versión de la reunión en la casa Griswold se basa en "Huelga de los pulidores y abrillantadores de metales", EAD.

⁶⁸ Transcript of EAD Brass Division, 1 de julio de 1907, 9-10; *Michigan Union Advocate*, 5 de julio de 1907, p. 1, y *Detroit Journal*, 26 de julio de 1907, en EAD Scrapbook No. 20, BHC.

⁶⁹ *Detroit Journal* and *Detroit News*, 29 de junio de 1907, en EAD Scrapbook No. 20, BHC.

⁷⁰ "Strike of Metal Polishers & Buffers", EAD; transcripción de la División de Latón de EAD, 1 de julio de 1907, p. 5; *Detroit News*, 30 de junio de 1907, 1.

incondicionalmente, es un poco enigmática."⁷¹

La confusión reinó el lunes 1 de julio por la mañana, cuando los pulidores y abrillantadores sindicales empezaron a presentarse a trabajar e insistieron en el salario de 30 céntimos por hora prometido a Gersabeck por los fabricantes de latón. Incluso mencionaron a los empresarios concretos que habían asistido a la reunión de negociación del viernes. Confrontados con pruebas adicionales, los empresarios exigieron una sesión especial de la División del Latón. La reunión, en la que participaron veintiún representantes de trece empresas, fue quizá la más tormentosa de la historia de la EAD, ya que estuvo marcada por agudas acusaciones de traición y mala fe. August Blesch presidió la reunión. Inmediatamente pidió a Fraser y a varios otros que declararan si habían visto a Gersabeck el viernes por la tarde. John Corliss reconoció su presencia en la Casa Griswold, pero negó que la conversación con Gersabeck fuera técnicamente una "reunión". "Tengo derecho a reunirme con quien se me ocurra", dijo Corliss, "siempre que no represente a esta institución ni haga declaraciones. Niego el derecho de nadie a cuestionar mi derecho a hablar con nadie".⁷²

Corliss intentó minimizar la importancia de la conmoción y, en la medida en que suponía un problema, prefirió culpar de ella a los trabajadores. "Esta tempestad en una tetera ha sido creada por los huelguistas con el propósito de mantener el alboroto y dejarse caer fácilmente". Blesch se abalanzó sobre la sugerencia de que la reunión con Gersabeck y la confusión del público sobre la conclusión de la huelga eran asuntos triviales. La "parte fea", dijo, "es que el Sr. Hodges, el Sr. Anthony y yo estuvimos sentados hasta después de las doce [del sábado por la noche] arreglando las cosas con los periódicos y jurando por todo lo bueno y sagrado que los periódicos de la tarde habían tergiversado todo el asunto cuando dijeron que había habido una reunión secreta, y nos pusimos ante la gente como mentirosos."⁷³

Fraser, el aparente instigador de la aparición de Gersabeck en Griswold House, admitió que presentó a los sindicalistas a otros empresarios. Sin embargo, insistió en que no hubo negociaciones y que se habían reunido con Gersabeck a título individual, no como miembros de EAD. Todo lo que hicieron, dijo, fue escuchar lo que el agente comercial del sindicato tenía que decir. No prometieron nada a Gersabeck, sino que se limitaron a aconsejarle

⁷¹ *Detroit News*, 30 de junio de 1907, 1.

⁷² Transcripción de EAD Brass Division, 1 de julio de 1907, 2-6.

⁷³ *Ibidem*, 6, 8.

que pusiera fin a la huelga.⁷⁴

"No aceptaré lo que dice el Sr. Fraser", replicó Howard Anthony, secretario-tesorero de McRae y Roberts, "porque creo que ese comité dijo algo sobre los salarios porque los hermanos Wagner y Schomer [del sindicato] dijeron que estos tres caballeros [Corliss, Roberts y Fraser] hablaron de salarios de treinta centavos". A continuación, Anthony lanzó una pulla particularmente desagradable: "La palabra del Sr. Wagner vale tanto como la del Sr. Fraser. El Sr. Fraser tiene que demostrar..."

FRASER: Fraser no se tomará la molestia de probar eso ni nada. La palabra de Fraser es absolutamente buena con cualquiera que le conozca.

ANTHONY: Usted fue a la oficina de [Alcalde] Thompson y se mezcló allí y ...

FRASER: Yo resolví tu huelga, cosa que tú no pudiste hacer. Eras demasiado arbitrario y tenías muy poco cerebro para hacerlo.⁷⁵

Las tensiones de la huelga de los pulidores de metales habían hecho mella en la precaria solidaridad de los empresarios, aunque ni los periódicos ni los sindicatos llegaron a conocer el alcance de la disensión entre las filas de los fabricantes de latón. Desde luego, nunca se enteraron de la reflexión de Blesch en la reunión del lunes: "Me siento como si quisiera salir de esta institución esta noche".⁷⁶

Un par de semanas más tarde, el presidente del Sindicato Internacional de Pulidores de Metales visitó Detroit y señaló que "las condiciones en la mayoría de los talleres de latón estaban progresando muy bien", aunque parece que un par de empresas persistían en su lucha contra el sindicato.⁷⁷ Sin embargo, el sindicato no había aprovechado las favorables condiciones del mercado laboral a principios de 1907 para (re)establecer el taller sindical o para llevar a los empresarios a un sistema de negociación colectiva formal. Tampoco lograron acabar con su archienemigo, la Asociación de Empresarios de Detroit, ni expulsar a John Whirl de la ciudad. A finales de año, el pánico financiero de 1907 había paralizado la economía. El local de Detroit del Sindicato de

⁷⁴ *Ibidem*, 8-9.

⁷⁵ *Ibidem*, 9-10.

⁷⁶ *Ibidem*, 12.

⁷⁷ *Journal of the Metal Polishers, Buffers, and Platers International Union of North America* 16, no 8 (agosto de 1907): 4.

Pulidores de Metales, cuyo número de afiliados había descendido, informó lacónicamente: "Comercio apagado".⁷⁸

Sin embargo, el ambiente en la Asociación de Empresarios tampoco era muy optimista. En 1907, la organización gastó 16.900 dólares, dos tercios de ellos en huelgas, y terminó el año con sólo 232 dólares en su tesorería. "Tenemos que tener más dinero", suplicó el nuevo presidente de la EAD, John Trix.

Sin embargo, para reabastecer la tesorería era necesario restablecer los lazos de confianza entre los empresarios. Las señales no eran buenas a principios de 1908, cuando los representantes de sólo veinticinco empresas, apenas un tercio del total de miembros, asistieron a la reunión anual de la EAD. En la reunión, el secretario John Whirl relató con cautela las luchas del año anterior. Su análisis de la huelga de los pulidores de metales fue relativamente breve. La mayor parte de su informe consistió en una lista de acciones legales, requerimientos judiciales y procesamientos. En cuanto al final del conflicto, Whirl afirmó que el sindicato simplemente desconvocó su huelga sin condiciones el 28 de junio, "concluyendo así una huelga de nueve semanas sin éxito". Whirl, agente a sueldo de la EAD, eligió sabiamente sus palabras para no reabrir heridas recientes.⁷⁹

Sin embargo, el Presidente saliente de EAD, August Blesch, abordó el delicado tema. Ante la presencia de William Fraser, Blesch señaló que una asociación de empresarios alberga en su seno "diferencias de opinión" debidas, en parte, a la diversidad de las empresas. "Desgraciadamente", observó, "el egoísmo ocupa un lugar importante en la composición de la humanidad y a veces encontramos entre nosotros a quienes insisten en abogar por un acuerdo que se adapte a su caso particular sin tener en cuenta las consecuencias o el grave perjuicio para la gran mayoría de sus compañeros." Blesch instó a adoptar "un reglamento de trabajo limpio, que prevea el castigo adecuado para los miembros que infrinjan cualquiera de los principios cardinales, estatutos o normas establecidas de la Asociación". La junta directiva saliente instó a los miembros de la junta entrante a formular dichas normas, "en vista de la actuación de ciertos miembros de la asociación en relación con la reciente huelga de pulidores de latón, actuación que ha amenazado seriamente la permanencia y el éxito de la asociación."⁸⁰

⁷⁸ *Journal of the Metal Polishers*, 17 n° 2 (febrero de 1908): 19.

⁷⁹ Informes del tesorero, John Trix, y del secretario, John Whirl, actas de la reunión anual de la EAD (18 de febrero de 1908).

⁸⁰ Informe del Presidente August Blesch, acta de la reunión anual de la EAD (18 de febrero de 1908).

La EAD sobrevivió a esta oculta y embarazosa ruptura de la solidaridad. Aunque los empresarios no pudieron detectarlo en su momento, con la excepción de las inusuales condiciones de los años que rodearon a la Primera Guerra Mundial, el sindicalismo de la Federación Americana del Trabajo alcanzó su punto álgido en Detroit en 1907.

Las batallas de las tiendas abiertas en Detroit: La visión a largo plazo

Las huelgas del sector metalúrgico de 1907 marcaron un momento importante en el destino de los trabajadores organizados de Detroit, pero, contrariamente a la narrativa convencional de la EAD, tuvieron muy poco que ver con el hecho de que los empresarios acabaran con los sindicatos. Los empresarios de Detroit pararon en seco las diversas ofensivas sindicales, pero a un coste sustancial no sólo para los trabajadores, sino también para ellos mismos. Los duros enfrentamientos dejaron a ambas partes exhaustas, pero todavía armadas y atrincheradas en el campo de batalla industrial.

Los resultados inconclusos de las huelgas entre 1904 y 1907 se debieron al prolongado estancamiento entre los empresarios y los trabajadores cualificados del metal. Se trataba de un estancamiento que tenía sus raíces en la dependencia de los empresarios de la fuerza de trabajo y la cooperación de los trabajadores cualificados. Durante un tiempo, algunos empresarios reconocieron que salían ganando con la maquinaria laboral de los sindicatos.⁸¹ Sin embargo, este acomodo no duró mucho. La mera existencia de un sindicato en su empresa entraba en conflicto con las opiniones de los empresarios sobre la conexión inseparable entre los derechos de propiedad privada y la autoridad indiscutible de los directivos sobre los empleados. Los sindicatos limitaban su libre uso del ejército de reserva de mano de obra desempleada. El control del mercado laboral, pensaban los empresarios, era vital. No sólo permitía a los empresarios contratar o despedir trabajadores casi instantáneamente, sino que también les ayudaba a disciplinar eficazmente a los trabajadores en el puesto de trabajo.⁸²

⁸¹ Robert Max Jackson, *The Formation of Craft Labor Markets* (Orlando, FL: Academic Press, 1984); y Frank T. Stockton, *The Closed Shop in American Trade Unions* (Baltimore, MD: Johns Hopkins University Press, 1911).

⁸² Sobre las expectativas de los empresarios de una oferta continua de mano de obra, véase Alexander

3. El camino de los empresarios hacia el Open Shop en Detroit, 1903-7

En Detroit, los fabricantes organizaron inicialmente la Asociación de Empresarios en 1903 junto con el movimiento nacional de tiendas abiertas. Pero como demuestran las deliberaciones internas de la División de Latón de la EAD en 1904, los empresarios actuaron con cautela, preocupados por la respuesta de los trabajadores en cada momento, temerosos de precipitar una batalla total con uno o más de los sindicatos. A finales de 1904, ambas partes consiguieron salir de la peligrosa carrera hacia la guerra por el conflicto de Clayton y Lambert. Los prolongados problemas laborales de 1905-6 en Ideal Manufacturing Company y el estallido de un conflicto en Burroughs Adding Machine Company se limitaron a estas empresas, aunque las cosas estuvieron a punto de irse de las manos en Ideal en el verano de 1906, cuando las empresas de EAD amenazaron con un cierre patronal general de toda la mano de obra sindicalizada.

Los empresarios de la EAD tuvieron que atemperar el antisindicalismo con la conciencia de que seguían necesitando mano de obra cualificada, lo que dificultaba deshacerse de los sindicatos. Para los empresarios, las diversas batallas en el sector metalúrgico no tenían tanto que ver con la erradicación de los sindicatos (un objetivo casi imposible) como con hacer que el poder de los sindicatos fuera irrelevante en el taller y en el mercado laboral. "La clave del éxito del rompehuelgas", escribe el historiador Howell Harris, "era la capacidad de reemplazar rápidamente a los hombres que se habían retirado".⁸³ Es cierto, pero el objetivo último de los empresarios al utilizar la oficina de empleo de la EAD, reclutar rompehuelgas, conseguir mandamientos judiciales y solicitar la intervención de la policía era obligar (a la mayoría) de los trabajadores cualificados en huelga o bloqueados a volver a trabajar en las condiciones de la empresa. Sólo en contadas ocasiones un empresario estaba en condiciones de prescindir permanentemente de sus antiguos empleados. En ocasiones, los empresarios estaban tan ansiosos por conseguir que sus hombres volvieran al taller que mantenían conversaciones secretas con los responsables sindicales (como ocurrió durante la huelga de pulidores y abrillantadores de metales de 1907) o toleraban un taller sindical de facto (como ocurrió tras el conflicto de Ideal).

En 1907, los sindicalistas se enfrentaron a los empresarios organizados hasta llegar a un empate. Sin embargo, la otra cara del estancamiento fue la

Keyssar, *Out of Work: The First Century of Unemployment in Massachusetts* (Nueva York: Cambridge University Press, 1986), 61-62; y Don D. Lescohier, *The Labor Market* (Nueva York: Macmillan, 1919), 14.

⁸³ Howell John Harris, *Victorias incruentas: The Rise and Fall of the Open Shop in the Philadelphia Metal Trades, 1880-1940* (Nueva York: Cambridge University Press, 1987), 102, 122-23.

contención patronal de los sindicatos autónomos. Aunque los sindicatos lucharon contra la patronal en las fábricas de latón, los talleres mecánicos y las fundiciones, no consiguieron penetrar en la industria emergente de Detroit: la fabricación de automóviles. A medida que esta industria fue dominando a un amplio sector de la mano de obra durante los treinta años siguientes, los fabricantes no encontraron prácticamente obstáculos a sus esfuerzos por racionalizar la producción. Los trabajadores del metal sindicados quedaron marginados en Detroit, y los jefes de las fábricas de automóviles apenas tuvieron que prestarles atención. Esto contrasta con la situación que existía hasta 1907, cuando casi cada año había traído una nueva ronda de lucha con los sindicatos, acompañada de empresarios agonizando sobre cómo proceder. Confinadas a los nichos de la economía donde sobrevivía la producción artesanal, y aisladas en los mercados de trabajo artesanal, las organizaciones de trabajadores cualificados perdieron su influencia sobre la economía política general de Detroit.⁸⁴

Pero una historia de estancamiento y contención es muy distinta de la narración triunfal sobre el desarrollo de la tienda abierta en Detroit que ofrece el EAD. Los empresarios, como hemos visto, no eran tan invencibles. Los sindicatos demostraron ser duros y resistentes y, aunque debilitados, persistieron y contraatacaron durante toda la época de la tienda abierta.⁸⁵ A Chester Culver, durante muchos años director general de la Asociación de Empresarios, le hubiera gustado pensar que fue el antisindicalismo de la EAD en los años 1904 a 1907 lo que creó el entorno para la concentración de la industria del automóvil en la ciudad: que "Detroit era Detroit gracias a la tienda abierta". La realidad era más compleja. La contención sindical significó que la industria del automóvil y las grandes corporaciones automovilísticas crecieron sobre una base no sindical, y fue esto lo que convirtió a Detroit en una poderosa ciudadela del taller abierto.

⁸⁴ Sobre el patético estado del trabajo organizado en Detroit a finales de la década de 1920, véase Paul U. Kellogg, "When Mass Production Stalls", *The Survey*, 59 (1 de marzo de 1928): 723-24.

⁸⁵ Sobre la continua combatividad de los sindicatos, véase Jake Hall, "Anti Injunction Campaigns and the Transformation of Labor Law in Detroit, 1915— 1921", *Michigan Historical Review* 36 (primavera de 2010), 1-29; y Thomas Klug, "Residents by Day, Visitors by Night: The Origins of the Alien Commuter on the U.S.-Canadian Border during the 1920s", *Michigan Historical Review* 34 (otoño de 2008): 75-98.

4. Raza, sindicalismo y el movimiento de tiendas abiertas en el paseo marítimo de Mobile, Alabama

ROBERT H. WOODRUM

La extraordinaria carrera de Ralph Clemmons como líder sindical tuvo un final abrupto en junio de 1918, cuando unos detectives de la policía se presentaron en su barbería y lo detuvieron bajo sospecha de intentar introducir whisky ilegal en Mobile, Alabama. Los agentes detuvieron a Clemmons y a otro hombre afroamericano en la barbería, en el vibrante distrito comercial negro de la ciudad, y los metieron en un coche patrulla. Cuando los agentes se dirigían a la cárcel de la ciudad con los dos hombres detenidos, giraron por Claiborne Street, donde, según afirmaron, se encontraron de repente con el camino bloqueado por varios automóviles. Antes de que la policía tuviera tiempo de reaccionar, un grupo de miembros del Ku Klux Klan saltó de los coches aparcados. "Sacaron pistolas y ordenaron a los detectives que se quedaran donde estaban o les volarían la cabeza", informó un periódico local. Los miembros del Klan rodearon el vehículo policial, sacaron a Clemmons y le obligaron a entrar en uno de los coches. Los hombres de la túnica se marcharon, dejando al otro prisionero y a los detectives ilesos.¹

El Klan y la policía atacaron a Clemmons porque se había convertido en el líder sindical afroamericano más importante de Mobile. Durante las dos primeras décadas del siglo XX, había ayudado a establecer un vibrante movimiento sindical negro en la ciudad. Alcanzó la fama a principios del siglo XX, cuando organizó a los estibadores negros en la Asociación Internacional de

¹ "Klu [sic] Klux Clan [sic] Takes Negro from Patrol; Riot Call Issued," *Mobile Tribune*, 17 de junio de 1918. En relatos contemporáneos Clemmons es identificado por un apodo, "Rafe". Sobre Ralph, o Rafe, Clemmons, véase *Mobile City Directory, 1918*, U.S. Department of Commerce, Bureau of the Census, *Tenth Census of the United States: 1880*, Schedule 1: Inhabitants in Mobile in the County of Mobile, State of Alabama; y U.S. Department of Commerce, Bureau of the Census, *Twelfth Census of the United States: 1900*, Schedule No. 1, Population, Alabama, Mobile. Véase también Michael V. R. Thomason, "Mobile in World War I", en *The Great War in the Heart of Dixie: Alabama during World War I*, ed. Martin T. Olliff. Martin T. Olliff (Tuscaloosa: University of Alabama Press, 2008).

4. Raza, uninonismo y el movimiento de tiendas abiertas en el paseo marítimo de Mobile,
Alabama

Estibadores (ILA), que se había extendido a las costas del Atlántico y el Golfo desde su base en los Grandes Lagos. Durante la década siguiente, Clemmons utilizó el estatus del sindicato nacional para acabar con el monopolio blanco del trabajo cualificado en los muelles de Mobile. Aunque los intereses navieros habían derrotado al ILA durante las amargas huelgas de 1903 y 1913, Clemmons había desempeñado un papel importante en la reconstrucción de la organización durante la Primera Guerra Mundial. Trabajó brevemente como organizador de la Federación Americana del Trabajo, pero los sindicalistas blancos locales convencieron a los dirigentes nacionales para que lo destituyeran. En el momento de su secuestro, Clemmons estaba ayudando a organizar a los trabajadores afroamericanos de lavanderías y cocineros para exigir salarios más altos y mejores condiciones de trabajo. Este esfuerzo, que movilizó a un elemento clave de la mano de obra negra en Mobile, captó la atención de blancos de todas las clases porque "explicaba la escasez de mano de obra negra femenina", según informó un periódico de la ciudad poco después del secuestro. Unos días antes de su secuestro, Clemmons dirigió una huelga de estibadores negros contra un buque de vapor cargado de productos perecederos, obligando a la compañía a pagar a los trabajadores el salario mínimo de la ILA. Sus esfuerzos en favor de la clase trabajadora negra de Mobile convirtieron a Clemmons en un blanco apetecible para muchos segmentos de la comunidad blanca de Mobile, entre ellos las poderosas compañías navieras de la ciudad y el Ku Klux Klan.²

Este ensayo sitúa el ataque a Clemmons en el contexto de un movimiento de tiendas abiertas que se extendió por Mobile durante la posguerra. El movimiento tenía una base amplia y compleja, y era capaz de abarcar muchos elementos, desde poderosos ejecutivos empresariales y dirigentes municipales hasta el Ku Klux Klan. El deseo de librar al frente marítimo de los sindicatos que habían establecido su presencia en los astilleros y a lo largo de los muelles y embarcaderos durante la Primera Guerra Mundial reunió a estos grupos dispares e inspiró la unidad que necesitaban para llevar a cabo dicha campaña.

Este ensayo también examina los límites de las protecciones federales para los sindicatos durante la Primera Guerra Mundial.³ En el muelle de

² "Klu [sic] Klux Clan [sic] Takes Negro" y "Rafe Clemmons Is Taken Awau [sic] by Ku Klux Klan", *Mobile Register*, 16 de junio de 1918. Los primeros esfuerzos organizativos de Clemmons y las primeras huelgas del ILA en Mobile se describen en mi ensayo "'The Past Has Taught Us a Lesson': The International Longshoremen's Association and Black Workers in Mobile, Alabama, 1903-1913", *Alabama Review* 65, n° 2 (abril de 2012): 100-36.

³ Sobre la expansión federal y sus límites durante esta época en lo que respecta al trabajo, véase Joseph A.

4. Raza, uninonismo y el movimiento de tiendas abiertas en el paseo marítimo de Mobile,
Alabama

Mobile, como en otros lugares, los empresarios accedieron a regañadientes a los acuerdos con los sindicatos mediados por el gobierno federal durante la guerra. Las empresas se dieron cuenta de que, aunque la Administración Wilson había expresado su apoyo a los sindicatos, gran parte de la capacidad de los funcionarios federales para imponer la paz laboral dependía de su cooperación. Cuando terminó la guerra, la limitada autoridad que habían ejercido las juntas y agencias federales se evaporó rápidamente, dejando a los sindicatos vulnerables ante los empresarios.⁴ La supresión de las protecciones en tiempos de guerra y el hecho de que los funcionarios federales locales no defendieran a los sindicatos proporcionaron los medios para que los empresarios de Mobile pudieran imponer el "open shop" en los muelles.

* * *

Se mire por donde se mire, la Primera Guerra Mundial transformó Mobile, poniendo fin al malestar económico que había envuelto el frente marítimo de la ciudad durante décadas.⁵ Uno de los primeros beneficiarios de la nueva actividad económica asociada a la entrada de Estados Unidos en la guerra en la primavera de 1917 fue la pequeña industria de construcción y reparación naval que existía a lo largo de la costa. Empresas nacionales, como U.S. Steel Corporation, se establecieron en la ciudad y sus alrededores. Las empresas locales, como Alabama Dry Dock and Shipbuilding Company, también se expandieron. La empresa había absorbido a sus competidores y aumentado su capacidad antes de la guerra. Consiguió contratos de la U.S. Shipping Board

McCartin, *Labor's Great War: The Struggle for Industrial Democracy and the Origins of Modern American Labor Relations* (Chapel Hill: University of North Carolina Press, 1997); Robert H. Zieger, *America's Great War: World War I and the American Experience* (Nueva York: Rowman and Littlefield, 2001); y Melvyn Dubofsky, *The State and Labor in Modern America* (Chapel Hill: University of North Carolina Press, 1994). Sobre la sindicalización en la Costa del Golfo durante la Primera Guerra Mundial, véase Eric Arnesen, *Waterfront Workers of New Orleans: Race, Class, and Politics, 1863-1923* (Nueva York: Oxford University Press, 1991); Daniel Rosenberg, *New Orleans Dockworkers: Race, Labor, and Unionism, 1892-1923* (Albany: State University of New York Press, 1988); y Clifford Farrington, *Biracial Unions on Galveston's Waterfront, 1865-1925* (Austin: Texas State Historical Association, 2007).

⁴ Este fenómeno se describe en McCartin, *Labor's Great War*, 173-98. Véase también Zieger, *America's Great War*, y Dubofsky, *The State and Labor*. Sobre los defectos de las ideas progresistas sobre la clase, véase Shelton Stromquist, *Reinventing "The People": The Progressive Movement, the Class Problem, and the Origins of Modern Liberalism* (Urbana: University of Illinois Press, 2006).

⁵ Thomason, "Mobile en la Primera Guerra Mundial". Véase también Christopher MacGregor Scribner, "Progress versus Tradition in Mobile, 1900-1920", y Billy Hinson, "Mobile during the Interwar Years", ambos en *Mobile: the History of Alabama's First City*, ed. Michael V. R. Thomason (Tuscaloosa: University Alabama Press, 2001). Michael V. R. Thomason (Tuscaloosa: University of Alabama Press, 2001).

4. Raza, uninonismo y el movimiento de tiendas abiertas en el paseo marítimo de Mobile, Alabama

federal para construir buques para su Emergency Fleet Corporation y llegó a emplear a más de treinta y seiscientos trabajadores en sus astilleros.⁶

La actividad en los muelles y embarcaderos no se hizo esperar. Municiones, carbón, hierro, acero y los viejos pilares de la madera y la leña abarrotaban los muelles y ampliaban la capacidad de las instalaciones portuarias en 1918. En uno de los acontecimientos más importantes de la época, la U.S. Shipping Board comenzó a prestar servicio en Mobile a través de su Emergency Fleet Corporation poco después de finalizar la guerra. El empresario naviero John B. Waterman creó la Waterman Steamship Corporation para operar buques para la U.S. Shipping Board, y se convirtió en la naviera más importante de la ciudad.⁷

En la posguerra, Mobile parecía bien posicionada para el futuro. La población de la ciudad había aumentado drásticamente hasta alcanzar los sesenta mil habitantes, a medida que la gente se agolpaba en Mobile en busca de trabajo.⁸ El gobierno federal dragó el canal hasta una profundidad de entre 10 y 12 metros, lo que permitió a Mobile acoger grandes barcos durante todo el trayecto de 33,5 millas desde el Golfo de México hasta el muelle. El puerto se había ampliado durante los años de la guerra y contaba con treinta y dos muelles y embarcaderos. El negocio, por su parte, se había diversificado. Las exportaciones de madera, hierro y acero estaban valoradas en 36 millones de dólares a principios de la década de 1920. Los plátanos, valorados en casi un millón de dólares, dominaban las importaciones de 3 millones de dólares que pasaban por los muelles y embarcaderos a principios de los años veinte.⁹

Funcionarios municipales e influyentes líderes empresariales solicitaron ayuda estatal para ampliar las instalaciones portuarias de Mobile. Los votantes de Alabama aprobaron finalmente los cambios constitucionales necesarios en 1922, y al año siguiente la legislatura estatal permitió a los funcionarios emitir

⁶ Thomason, "Mobile en la Primera Guerra Mundial". Véase también Alabama State Harbor Commission y Mobile Chamber of Commerce, *Port of Mobile* (Mobile, 1923). Se encontró una copia de esta publicación en la Doy Leale McCall Rare Book and Manuscript Library, University of South Alabama, Mobile, Alabama.

⁷ Letter, John Waterman to Roy Garner, 14 January 1926, File 8, Box 12, and undated memo to the U.S. Shipping Board, File 6, Box 5, both in Waterman Steamship Corporation Records, Doy Leale McCall Rare Book and Manuscript Library, University of South Alabama, Mobile, Alabama (hereafter referred to as Waterman Records).

⁸ Las cifras de población figuran en Scribner, "Progress versus Tradition in Mobile", 155. La población de Mobile era de sólo 38.469 habitantes en 1900. Véase David Ernest Alsobrook, "Alabama's Port City: Mobile during the Progressive Era, 1896— 1917" (tesis doctoral, Universidad de Auburn, 1983), 24.

⁹ War Department Corps of Engineers, U.S. Army, and United States Shipping Board, *Port Series No. 3: The Ports of Mobile, Alabama and Pensacola, Florida* (Washington, DC: U.S. Government Printing Office); y Merchants Bank, "The Port of Mobile," *The Teller*, 2, no. 5 (febrero de 1921), 3— 33.

bonos por valor de 10 millones de dólares para la construcción de los muelles estatales de Alabama en Mobile.¹⁰ Por fin, los promotores empezaron a creer que Mobile podía competir con su antigua némesis. Nueva Orleans, y otros puertos de la costa del Golfo.

El auge de la guerra, sin embargo, trajo inquietantes cambios. A pesar del apoyo al esfuerzo bélico expresado por los líderes negros nacionales, los blancos del sur temían los efectos que la guerra pudiera tener en el orden racial. Aunque les preocupaba preservar la supremacía blanca, muchos miembros del gobierno federal también creían que los afroamericanos constituían una minoría potencialmente traidora. Las agencias federales —la Oficina de Investigación del Departamento de Justicia y la Subdivisión de Inteligencia Militar del Ejército de Estados Unidos— vigilaban a los afroamericanos que creían que podían ser terreno fértil para los agentes alemanes. Después de la guerra, la vigilancia continuó, ya que algunos elementos del gobierno federal llegaron a creer que los afroamericanos eran susceptibles a los llamamientos de los izquierdistas. Mientras tanto, miles de afroamericanos de Mobile se unieron a la Gran Migración, el éxodo del Sur rural a las zonas urbanas de la región o a las del Norte.¹¹

Las tensiones raciales se manifestaron en la aparición del Ku Klux Klan. Aunque es imposible disponer de estadísticas fiables, los estudiosos estiman que el Klan podía contar con entre tres mil y tres mil quinientos miembros en la ciudad.¹² Además de su oposición a los católicos, los judíos y la inmigración y

¹⁰ Thomason, "Mobile in World War I"; Hinson, "Mobile during the Interwar Years"; y Corps of Engineers and U.S. Shipping Board, *Port Series No. 3*. Véase también la carta de John Waterman a Roy Garner, 14 de enero de 1926, expediente 8, caja 12, y el memorándum sin fecha a la U.S. Shipping Board, expediente 6, caja 5, ambos en Waterman Records.

¹¹ Los esfuerzos del gobierno federal por espiar a los afroamericanos durante la Primera Guerra Mundial se describen en Mark Ellis, *Race, War, and Surveillance: African Americans and the United States Government during World War I* (Bloomington: Indiana University Press, 2001). Sobre la vigilancia y el acoso federales a los afroamericanos durante la inmediata posguerra, véase Theodore Kornweibel Jr, *"Seeing Red": Federal Campaigns against Black Militancy, 1919-1925* (Bloomington: Indiana University Press, 1998). Sobre la relación de la Administración Wilson con los afroamericanos, véase Zieger, *America's Great War*. Sobre la Gran Migración, véase Eric Arnesen, "Introduction: 'The Great American Protest'", en *Black Protest and the Great Migration: A Brief History with Documents*, ed. Arnesen (Boston: Bedford St. Martins, 2003), 1-4; David Alsobrook, "A Call to Arms for African Americans during the Age of Jim Crow: Black Alabamians' Response to the U.S. Declaration of War in 1917", en *The Great War in the Heart of Dixie: Alabama during World War I*, ed. Martin T. Olliff. Martin T. Olliff (Tuscaloosa: University of Alabama Press, 2008); y Patricia Sullivan, *Lift Every Voice: The NAACP and the Making of the Civil Rights Movement* (Nueva York: New Press, 2009).

¹² Kenneth Jackson, *The Ku Klux Klan in the City, 1915-1930* (1967; reimpresión, Chicago: Elephant Paperbacks, 1992); y Glenn Feldman, *Politics, Society, and the Klan in Alabama, 1915-1949* (Tuscaloosa: University of Alabama Press, 1999). El historiador David Alsobrook estimó que los católicos constituían

4. Raza, uninonismo y el movimiento de tiendas abiertas en el paseo marítimo de Mobile,
Alabama

su apoyo declarado a la supremacía blanca, el renacido Klan hacía hincapié en la "moralidad", el buen gobierno, el apoyo al esfuerzo bélico y, en Mobile, se preocupaba por el crecimiento de los sindicatos.¹³

Aunque el Klan nacional apoyó ocasionalmente a los sindicatos artesanales, y los trabajadores blancos de muchas partes del país se unieron a la organización, se opuso firmemente a la militancia obrera durante la época de guerra. Las tarjetas de reclutamiento del Klan, por ejemplo, instaban a una "relación más estrecha entre el capital y los trabajadores estadounidenses" y criticaban las "huelgas injustificadas de agitadores laborales extranjeros" que caracterizaron los años de guerra. Los líderes del Klan arremetieron contra los "agitadores laborales" y atacaron a los "holgazanes" cuyas huelgas, en su opinión, ponían en peligro el esfuerzo bélico.¹⁴

El Klan, los astilleros y los intereses navieros encontraron muchos motivos de preocupación en la aparición de un vibrante movimiento obrero en los muelles de Mobile. Los estibadores negros lideraron el crecimiento de los sindicatos, recuperando su antiguo sindicato, el ILA, al inicio de la participación directa de Estados Unidos en la guerra. Ralph Clemmons acudió a la convención nacional de la ILA en Toledo, Ohio, en 1917, como delegado en representación de los sindicatos locales negros 543 y 853. Dos años más tarde, nueve sindicatos, el 543 y el 853, se habían unido a la ILA.¹⁵ Dos años más tarde, nueve sindicatos locales, siete de ellos afroamericanos, estuvieron representados en la convención.¹⁶

alrededor del 25% de los feligreses de Mobile a fines del siglo XIX. Véase Alsobrook, "Alabama's Port City". A finales de la década de 1920, un candidato a la Comisión Municipal admitió que había pertenecido brevemente al Ku Klux Klan en 1921 (describió erróneamente esta encarnación de la organización como el primer capítulo formal de la ciudad). El candidato, Neander D. Cunningham, también dijo que se afilió "al mismo tiempo que varios de mis amigos católicos solicitaron la afiliación". De ser cierto, esto sugiere que la ideología del Klan era flexible y podía adaptarse a las condiciones locales. Véase "One-Time Membership in Ku Klux Is Admitted by Candidate Cunningham", *Mobile Sunday Register*, 24 de julio de 1927. Este artículo se encontró en Ku Klux Klan, Local History and Genealogy Division, Mobile Public Library vertical files, Mobile, Alabama. Sobre la flexibilidad de la doctrina del Ku Klux Klan en su aplicación a católicos y judíos, véase Thomas Pegram, *One Hundred Percent American: The Rebirth and Decline of the Ku Klux Klan in the 1920s* (Chicago: Ivan R. Dee, 2011), 33, 55-56.

¹³ Feldman, *Politics, Society, and the Klan in Alabama*, 61; y Jackson, *Ku Klux Klan in the City*, 7.

¹⁴ Pegram, *One Hundred Percent American*, 33-35. Los estudiosos han encontrado pruebas de antisindicalismo por parte del Ku Klux Klan durante la Primera Guerra Mundial en Alabama. Véase Brian Kelly, *Race, Class, and Power in the Alabama Coalfields, 1908-21* (Urbana: University of Illinois Press, 2001); y McCartin, *Labor's Great War*.

¹⁵ Véase *Proceedings of the Twenty-Fourth [ILA] Convention, Including Proceedings of Executive Council Meeting, Toledo, Ohio, 9-15 de julio de 1917*, Special Collections, Milton S. Eisenhower Library, Johns Hopkins University, Baltimore, MD (en adelante, Eisenhower Library).

¹⁶ *Proceedings of the Twenty-Fifth [ILA] Convention, Including Proceedings of Executive Council Meeting*,

4. Raza, uninonismo y el movimiento de tiendas abiertas en el paseo marítimo de Mobile,
Alabama

En Mobile, como en otros lugares, los intereses navieros y los estibadores —los intermediarios blancos que contrataban mano de obra en los muelles y embarcaderos de la ciudad— toleraron el crecimiento del ILA durante la guerra. Mientras tanto, reforzados por la presencia federal en los muelles, los estibadores consiguieron pequeños aumentos salariales de los estibadores y las compañías navieras. En 1918, el salario básico de los estibadores negros de Mobile subió a 55-65 céntimos la hora gracias a la protección del gobierno. Los blancos, que en su mayoría se limitaban a cargar madera en los barcos fuera del agua, disfrutaban de salarios que oscilaban entre los 75 céntimos la hora y los 1,25 dólares la hora para los capataces.¹⁷ Los reguladores federales, teniendo en cuenta tanto el aumento del coste de la vida como la necesidad de estabilizar la mano de obra en los muelles, aumentaron los salarios de los estibadores en otros 15-25 céntimos la hora en 1919.¹⁸

El frente marítimo estaba estrictamente segregado y la ILA se había enfrentado a grandes dificultades cuando intentó establecer una presencia permanente en los muelles. En Mobile, el sindicato siguió su costumbre sureña de reconocer locales separados para blancos y negros. En la época de la Primera Guerra Mundial, los afroamericanos constituían la inmensa mayoría de los estibadores de la ciudad. Los estibadores blancos, conocidos como "madereros", estaban relegados en gran medida a una tarea específica en los muelles: transportar madera por el sistema fluvial de Mobile y cargar los troncos fuera del agua y en los barcos. Los blancos también cargaban la cantidad relativamente pequeña de algodón que pasaba por Mobile. Antes de la llegada del ILA. Los trabajadores blancos habían formado la Workingmen's Timber and Cotton Benevolent Association (WTCBA) para proteger su monopolio del

Galveston, Texas, 14-22 de julio de 1919, Biblioteca Eisenhower.

¹⁷ Sobre los salarios durante la Primera Guerra Mundial, véase "Award, National Adjustment Commission, 24 January 1919, Regulating Conditions and Wages for Labor in Handling Timber Out of Water", carpeta "Timbermen III, L-Mobile, National Adjustment Commission, Adjustment Case Files, 1917-1919", Box 4; "Award, National Adjustment Commission, 2 November 1918, Readjustment of Wages and Working Conditions of General Longshore Labor at the Above Mentioned Ports (Deepwater Vessels)"; carpeta "L-Costa del Golfo, Conferencia de Nueva Orleans, 23 de octubre de 1918"; "Laudo, Comisión Nacional de Ajustes, 6 de enero de 1919, Reajuste de salarios y condiciones de trabajo de los estibadores generales en los puertos arriba mencionados (buques de cabotaje)"; carpeta "L-Costa del Golfo, III estibadores de cabotaje del Golfo, Comisión Nacional de Ajustes, expedientes de casos de ajuste, 1917-1919", caja 3, todo en RG 32, Shipping Board and Shipping Board Bureau, National Archives and Records Administration, College Park, Md. (en lo sucesivo, U.S. Shipping Board Records).

¹⁸ Véase "Handling Timber and Round Logs Out of Water, 22 November 1919", "Booming and Rafting Timber, 22 November 1919" y "Readjustment of Wages and Working Conditions of General Longshore Labor at the Above Ports, 22 November 1919", carpeta "Gulf Awards, 1919, National Adjustment Commission, Adjustment Case Files, 1917-1919", Box 14, U.S. Shipping Board Records.

trabajo cualificado en los muelles.¹⁹

Clemmons había liderado la creación de la ILA en Mobile a principios del siglo XX, y él y otros sindicalistas afroamericanos utilizaron el sindicato nacional para reforzar su posición en los muelles y, más tarde, para hacerse con parte del trabajo de carga de madera. Los blancos, que esperaban utilizar la organización nacional para proteger su control sobre los trabajos mejor pagados en los muelles, afiliaron la WTCBA a la ILA, convirtiéndose en los sindicatos locales 331 y 369, respectivamente, en 1910. Así, la ILA de Mobile nunca llegó a acuerdos que permitieran a blancos y negros compartir el trabajo, como había hecho la organización nacional en Nueva Orleans y Galveston (Texas). En Mobile trabajamos de forma diferente a como lo hacen los hombres en otras partes", explicó más tarde Ed Rhone, dirigente negro de la ILA, en una de las convenciones nacionales del sindicato. "Los hombres blancos y de color en Mobile no trabajan juntos".²⁰

Una amarga huelga en 1913 ilustró el punto de vista de Rhone. La huelga enfrentó a estibadores blancos y negros contra las compañías navieras y entre sí. La huelga se resolvió después de que funcionarios nacionales y regionales mediaran en la disputa y preservaran el monopolio blanco sobre el trabajo cualificado de manipulación de madera "fuera del agua". Los afroamericanos podían cargar madera, pero sólo de barcazas o vagones de ferrocarril, que pagaban menos.²¹ Aunque derrotadas, estas primeras luchas ayudaron a la ILA a echar raíces en la comunidad negra de Mobile. Las políticas raciales del ILA también permitieron a los estibadores negros crear sus propios sindicatos locales, que actuaron como instituciones independientes.

Las divisiones raciales persistieron durante la guerra. Sin embargo, los madereros blancos se vieron cada vez más marginados en los muelles. Casi

¹⁹ Sobre la WTCBA, véase Statement of R. J. Williams of Mobile, Alabama, Box 3, Folder 4, Samuel L. Gilmore Papers, 1876-1910, Special Collections Division, Howard-Tilton Memorial Library, Tulane University, Nueva Orleans, Luisiana. La ideología racial y la historia temprana de la WTCBA se analizan en mi ensayo "The Past Has Taught Us a Lesson".

²⁰ *Proceedings of the Twenty-Fifth [ILA] Convention, Including Proceedings of Executive Council Meeting, Galveston, Texas, 14-22 de julio de 1919*, Biblioteca Eisenhower.

²¹ "Waterfront Strike Is Amicably Settled", *Mobile Daily Item*, 2 de octubre de 1913; y carta de John B. Waterman, Waterman Steamship Corporation, a Elmo L. Davison, agente de distrito, U.S. Shipping Board, 21 de marzo de 1922, carpeta "Weekly Labor Reports-Mobile District (II)", Records of Commissioner T. V. O'Connor, Box 189, RG 32, U.S. Shipping Board Records. Véase también mi ensayo "The Past Has Taught Us a Lesson"; Eric Arnesen, "It Aint Like They Do in New Orleans: Race Relations, Labor Markets, Waterfront Labor Movements in the American South, 1880-1923", en *Racism and the Labour Market: Historical Studies*, ed. Marcel van der Linden y Jan Lucassen (Bern, Suiza: Peter Lang, 1995), 77-78; y Eric Arnesen, "Biracial Waterfront Unionism in the Age of Segregation", en *Waterfront Workers: New Perspectives on Race and Class*, ed. Calvin Winslow. Calvin Winslow (Urbana: University of Illinois Press, 1998), 38-40.

4. Raza, uninonismo y el movimiento de tiendas abiertas en el paseo marítimo de Mobile,
Alabama

todos los demás trabajos portuarios estaban controlados por sindicalistas negros. J. H. Fricke, el presidente blanco del Distrito de la Costa del Golfo, explicó que, aunque la ILA mantenía un local general de estibadores para blancos, "prácticamente no tenía trabajo". Los estibadores afroamericanos, señaló Fricke, "prácticamente tienen todo [el trabajo general] y están haciendo todo el trabajo de estiba".²²

Los trabajadores blancos, sin embargo, establecieron una vibrante presencia a lo largo del muelle durante la época de la guerra en las industrias de construcción y reparación naval. La Asociación Internacional de Maquinistas (IAM), un sindicato con profundas raíces en Mobile, y la Hermandad Internacional de Caldereros hicieron incursiones a medida que los astilleros se expandían después de 1915. Ambos sindicatos obligaron a Alabama Dry Dock y a otros grandes empresarios a firmar contratos en el verano de 1917. En estos contratos, los constructores navales acordaron el cierre de los talleres, una jornada de ocho horas y salarios básicos para ambos grupos.²³

Los empresarios de Mobile se enfrentaron a grandes retos durante esta época, sobre todo cuando confluyeron la raza y la militancia obrera. Esto quedó claro cuando los trabajadores, en su mayoría afroamericanos, de las lavanderías comerciales de la ciudad se declararon en huelga en la primavera de 1918 para exigir el reconocimiento del sindicato, salarios más altos y mejores condiciones de trabajo. Aunque los orígenes del Sindicato de Trabajadores de Lavanderías en Mobile siguen siendo oscuros, es muy probable que los líderes negros del ILA —Clemmons en particular— tuvieran conexiones con la organización.²⁴

²² "Proceedings of the National Adjustment Commission-New Orleans, Louisiana, October 28, 1919", carpeta "Proceedings of National Adjustment Commission-New Orleans, Louisiana, October 31, 1919, Two of Two", Box 6, National Adjustment Commission, RG 32, U.S. Shipping Board Records, 70.

²³ Véase "Mobile, Alabama: Shop Rules and Rates of Pay to Govern the Employment of Machinists and Apprentices Employed by the Firms Whose Signatures Are Attached Here", *Machinists' Monthly Journal*, septiembre de 1917, International Association of Machinists and Aerospace Workers Publications, Digital Collections, Georgia State University Library, Atlanta, Ga. (en adelante, Digital Collections, GSU Library), <http://digitalcollections.library.gsu.edu/cdm/ref/collection/IAMAWpubs/id/24642>. Véase también "Rules and Regulations Covering Working Hours and Rates of Wages for Boilermakers, Apprentices and Helpers Employed in the Contract Boiler Shops of Mobile, Alabama," *Boiler Makers' Journal*, septiembre de 1917, 699-700. La redacción del convenio del Sindicato de Caldereros (a diferencia del contrato del IAM) protegía a los trabajadores no sindicados, lo que puede haber reflejado la posición más débil del Sindicato de Caldereros en los astilleros de Mobile. Los salarios básicos se fijaron en 56¢4 céntimos la hora para los miembros del IAM y de 2,50 a 4,50 dólares al día para los Boilermakers. Se han encontrado copias del periódico del sindicato de Boilermakers, que cambiaba periódicamente de título, en la colección de microfilmes normales de la Biblioteca de la Universidad Estatal de Georgia. Ambos sindicatos discriminaban a los afroamericanos. Véase Robert Zieger, *For Jobs and Freedom: Race and Labor in America since 1865* (Lexington: University Press of Kentucky, 2007).

²⁴ "Klu [sic] Klux Clan [sic] Toma Negro".

4. Raza, uninonismo y el movimiento de tiendas abiertas en el paseo marítimo de Mobile, Alabama

Cuando en abril los representantes sindicales exigieron negociar sus condiciones de trabajo, los propietarios de las lavanderías, como era de esperar, se negaron a hablar. En respuesta, cientos de trabajadores abandonaron las lavanderías más grandes: American, Imperial, Troy y White Swan. Aunque las lavanderías empleaban tanto a negros como a blancos, el paro parece haber afectado principalmente a los trabajadores internos, en su mayoría mujeres afroamericanas, y a los conductores de las empresas, muchos de ellos (si no la mayoría) hombres negros. Los trabajadores denunciaban que las lavanderías habían subido recientemente las tarifas un 40%, pero no habían repercutido los beneficios a los empleados, que trabajaban entre doce y dieciséis horas al día por sólo entre 2,50 y 4 dólares a la semana.²⁵ Los trabajadores internos querían que se les aumentara el salario a entre 15 y 21 dólares semanales, y los conductores exigían un salario base de 15 dólares semanales y un porcentaje de las recaudaciones.²⁶ Los trabajadores también reclamaron un mejor trato. Se comprometieron a "permanecer fuera hasta que nuestras comunicaciones reciban respuesta y [las empresas] acepten tratar con nuestro comité. Estamos seguros de que el público en general está con nosotros en la exigencia de un salario digno y una compensación adecuada".²⁷ Con sus demandas de un acuerdo formal con las lavanderías comerciales y el reconocimiento de su comité por parte de las empresas, el Sindicato de Trabajadores de Lavanderías insistió esencialmente en el mismo tipo de relación que se había desarrollado durante la guerra en los muelles y en los astilleros. Sin embargo, las lavanderías comerciales, respaldadas por los dirigentes de la ciudad y la policía, estaban decididas a impedir el cierre de los talleres.

Las empresas encontraron fácilmente suficientes trabajadores para sustituir a los huelguistas, y la policía detuvo a los piquetes sindicales que intentaron impedir que los sustitutos ocuparan sus puestos de trabajo. Cuando una gran multitud de sindicalistas negros, "algunos de los cuales llevaban palos", se reunió cerca de la lavandería American Laundry el tercer día de huelga, la policía acudió al lugar y detuvo a diez de ellos. A la mañana siguiente, nueve mujeres afroamericanas que intentaron impedir que los trabajadores entraran en la lavandería también fueron detenidas.²⁸ Las mujeres negras desempeñaron un papel destacado en la huelga. Varias de ellas

²⁵ "Workers Strike in Laundries to Get Higher Pay," *Mobile Register*, 23 de abril de 1918. Véase también Eric Arnesen, "Introduction: 'The Great American Protest'," 27.

²⁶ "Laundry Labor Out on Strike for Raise in Wages," *Mobile News-Item*, 22 de abril de 1918.

²⁷ "Workers Strike in Laundries to Get Higher Pay," *Mobile Register*, 23 de abril de 1918.

²⁸ "Negro Women Are under Arrest in Laundry Strike," *Mobile News-Item*, 15 de abril de 1918.

4. Raza, uninonismo y el movimiento de tiendas abiertas en el paseo marítimo de Mobile, Alabama

persiguieron a una trabajadora sustituta que salía de la lavandería Imperial hasta una rotonda de ferrocarril cercana. La mujer acorralada, Lillian Lewis, afirmó que una de las sindicalistas, Clara Cox, la asfixió y golpeó antes de que llegara la policía y detuviera a cinco mujeres y un hombre en relación con el incidente.²⁹

Los funcionarios judiciales impusieron fuertes multas a los huelguistas acusados de agredir o incluso amenazar a los sustitutos. Varios sindicalistas fueron multados con 25 dólares o 25 días por actividades relacionadas con los piquetes, alteración del orden público o amenazas. Una mujer afroamericana, Geneva Williams, recibió una condena de 50 dólares o 50 días por sus actividades relacionadas con la huelga. Tras la primera semana de huelga, los funcionarios del tribunal anunciaron que podrían imponerse multas más elevadas, y se destinó más policía a las lavanderías de la ciudad "para evitar interferencias con los empleados que habían sido contratados desde la huelga y que no salieron con los huelguistas."³⁰

Las empresas tenían otra poderosa arma a su disposición. Al final del segundo día de huelga, el sheriff de Mobile, W. H. Holcomb, anunció una política de arresto de "vagabundos, holgazanes y todas las personas que no puedan demostrar por qué no están trabajando".³¹ Al día siguiente por la noche, la Junta de Comisionados de Mobile aprobó una ley general contra la vagancia. La ordenanza declaraba vagabundo a toda "persona mayor de veintiún años, capaz de trabajar, que no trabaje, no disponga de medios suficientes para su trabajo y no cuente con algún medio de subsistencia justo, honrado y respetable". Las penas eran duras: hasta 100 dólares de multa y 6 meses de cárcel.³² Aunque estas iniciativas respondían a un llamamiento del gobernador de Alabama, Charles Henderson, para reprimir la supuesta vagancia en todo el estado, también enviaban un mensaje a los trabajadores de las lavanderías en huelga.³³

Los trabajadores de la lavandería se enfrentaron a un poderoso frente

²⁹ "Six Strikers Fined for Interfering with Launderers" (Seis huelguistas multados por interferir con las lavanderas), *Mobile News-Item*, 27 de abril de 1918.

³⁰ *Ibid.*

³¹ "Mobile Sheriff Starts Crusade against Idlers" (El sheriff de Mobile inicia una cruzada contra los holgazanes), *Mobile News-Item*, 23 de abril de 1918.

³² "An Ordinance: To Define and Punish Vagrancy," Minutes of Board of Commissioners Meeting, 23 April 1918, Board of Commissioners Minutes, City of Mobile, Microfilm Reel 23, Mobile Municipal Archives, Mobile, Ala. (en lo sucesivo, Mobile Municipal Archives).

³³ "El sheriff de Mobile inicia una cruzada". Localidades de todo el Sur aprobaron medidas de este tipo durante la guerra. Ver Sullivan, *Lift Every Voice*, 81.

4. Raza, uninonismo y el movimiento de tiendas abiertas en el paseo marítimo de Mobile,
Alabama

unificado decidido a aplastar su movimiento e impedir una mayor expansión de los sindicatos de Mobile. Los periódicos dejaron de cubrir el paro al cabo de una semana, por lo que sigue sin estar claro cómo y en qué circunstancias terminó la huelga de lavanderas. Parece que las medidas represivas provocaron la desaparición del Sindicato de Trabajadores de Lavanderías. La probable implicación de Clemmons y otros activistas de los muelles en la huelga también los convirtió en objetivos tentadores para las fuerzas decididas a impedir nuevas conquistas sindicales en Mobile.

El secuestro de Clemmons se produjo unas semanas después de la huelga de lavanderas. Había seguido organizándose, centrando sus esfuerzos en cocineros y lavanderas.³⁴ Así, en la época de la guerra, Clemmons se había convertido en el símbolo más importante del activismo obrero negro independiente en Mobile y en un objetivo atractivo para el Ku Klux Klan. El catalizador inmediato de la acción del Ku Klux Klan contra él pudo haber sido una disputa entre el ILA y una de las mayores compañías navieras de la ciudad, Mallory Steamship Line, sobre las condiciones de trabajo y las escalas salariales. Los barcos de Mallory, debido a su diseño, eran difíciles de cargar, y la compañía pagaba salarios bajos.

En el verano de 1918, Mallory se negó unilateralmente a respetar el salario básico de 55 centavos de la ILA y anunció que pagaría a los estibadores 50 centavos la hora. El sindicato impugnó la escala salarial y las condiciones de trabajo ante un panel local que mediaba en este tipo de cuestiones para la Junta de Transporte Marítimo de Estados Unidos. Desgraciadamente para el ILA, la Junta de Ajuste Local estaba controlada por Mallory Line, que contaba con dos de sus directivos en el panel. Cuando el sindicato protestó por las condiciones en los buques de Mallory, la junta falló a favor de la compañía, apoyando las tarifas salariales de Mallory y desestimando las quejas del ILA sobre las condiciones de trabajo.³⁵ Aunque no estaban de acuerdo con el fallo, los dirigentes del ILA lo acataron. La dirección de Mallory, envalentonada por la victoria, intentó obligar a los estibadores a descargar un vapor por menos del nuevo salario mínimo a principios de junio de 1918. Fue este esfuerzo el que provocó que Clemmons convocara una huelga y dijera a los estibadores que se negaran a descargar la carga por una tarifa tan baja. Su desafío inspiró a los estibadores negros y enfureció a los directivos de la empresa. La policía lo

³⁴ "Klu [sic] Klux Clan [sic] Toma Negro".

³⁵ "Actas de la Comisión Nacional de Ajuste celebrada en Nueva Orleans, Luisiana, el 31 de octubre de 1918". La Comisión Nacional de Ajuste y sus juntas locales, como la de Mobile, mediaron en los conflictos de los muelles en tiempos de guerra. Véase Arnesen, *Waterfront Workers*.

4. Raza, uninonismo y el movimiento de tiendas abiertas en el paseo marítimo de Mobile, Alabama

detuvo y el Klan se lo llevó unos días después.³⁶ Si los directivos de Mallory Line esperaban que la acción del Klan enviara un mensaje a los estibadores negros, no quedaron decepcionados. Testificando ante funcionarios federales en Nueva Orleans en octubre, el dirigente negro del ILA D. P. Johnson recordó que el secuestro hizo que los estibadores se volvieran cautelosos, obligándoles "a trabajar como bajo tensión, o bajo un susto".³⁷

El secuestro también tuvo ramificaciones más allá de los muelles. En las horas posteriores al secuestro de Clemmons, un gran número de policías, agentes del sheriff e incluso un destacamento de tropas federales fueron enviados a Davis Avenue después de que los trabajadores afroamericanos comenzaran a reunirse en la barbería del líder del ILA. Varios días después, Clemmons reapareció en Nueva Orleans. Dijo a sus familiares que los miembros del Ku Klux Klan le habían "regañado" y advertido de que abandonara Alabama, pero que no le habían golpeado ni azotado ni le habían hecho daño físico.³⁸

El gobierno de la ciudad de Mobile, avergonzado por la posibilidad de que la policía hubiera actuado en connivencia con el incidente, aprobó una resolución en la que pedía a los agentes que hicieran cumplir las ordenanzas vigentes que prohibían el uso de máscaras y los desfiles no permitidos y que obligaban a los coches a exhibir los números de matrícula en un lugar destacado.³⁹ Los dirigentes municipales debatieron el crecimiento de la actividad del Ku Klux Klan en la zona, y los comisarios Harry Pillans y George Crawford culparon al jefe de policía "de la segunda aparición del Ku Klux Klan", así como del secuestro.⁴⁰ Crawford, sin embargo, consideró un logro la

³⁶ "Clemmons, Negro Victim of Ku Klux Is in New Orleans Seeking a Job", *Mobile Tribune*, 17 de junio de 1918.

³⁷ "Actas de la Comisión Nacional de Ajuste celebrada en Nueva Orleans, Luisiana, el 31 de octubre de 1918".

³⁸ "Klu [sic] Klux Clan [szc] Takes Negro"; "Clemmons, Negro Victim of Klu [szc] Klux Klan"; y "Rafe Clemmons Is in New Orleans", *Mobile Register*, 18 de junio de 1918. No parece que Clemmons regresara a Mobile durante un periodo de tiempo prolongado tras su secuestro. El directorio de la ciudad de Mobile no volvió a incluirlo hasta 1926, y no apareció en ediciones posteriores de la publicación. Es posible que el secuestro de Clemmons motivara a los líderes afroamericanos a organizar la sucursal de Mobile de la Asociación Nacional para el Progreso de las Personas de Color (NAACP), que se fundó al año siguiente. Véase Dorothy Autrey, "The National Association for the Advancement of Colored People in Alabama, 1913-1952" (tesis doctoral, Universidad de Notre Dame, 1985), 25, 81-82.

³⁹ "Ku-Klux Clan [sic]", Actas de la reunión de la Junta de Comisionados, 18 de junio de 1918, Actas de la Junta de Comisionados, Ciudad de Mobile, Microfilm Reel Number 23, Archivos Municipales de Mobile. Además, el Local 89 de Carpinteros y Ebanistas aprobó una resolución en la que denunciaba al Ku Klux Klan. Los sindicalistas dijeron que los miembros de la Orden Encapuchada en Mobile "han desacreditado a los agentes de la ley". Véase "City Takes Step to Stop Ku-Klux", *Mobile Register*, 19 de junio de 1918.

⁴⁰ "Ku Klux Adds Spice to City Commission Today", *Mobile Tribune*, 18 de junio de 1918.

expulsión de Clemmons de la ciudad, calificándola de "buena liberación de la mala basura".⁴¹

En otro golpe para los sindicalistas de los muelles, los funcionarios federales empezaron a retirar las protecciones que habían concedido a las organizaciones sindicales. El proceso comenzó casi inmediatamente después del final de los combates en la Primera Guerra Mundial y estuvo relacionado, al menos en parte, con los dramáticos reveses que sufrieron Wilson y el Partido Demócrata en las elecciones del otoño de 1918. Con los republicanos hostiles en el control de ambas cámaras del Congreso y con el presidente ocupado en negociar un final formal del conflicto europeo, las agencias reguladoras se debilitaron o se cerraron por completo en la primavera y el verano de 1919. Los empresarios desafiaron a los organismos federales que pretendían intervenir en los conflictos laborales, negándose a cumplir sus directivas y haciendo caso omiso de los acuerdos laborales de tiempos de guerra.⁴²

Muchos de los logros conseguidos por los sindicalistas durante la guerra contaron con la ayuda de funcionarios federales, interesados en mantener estables los frentes marítimos de la costa durante este periodo. Sin embargo, al final de las hostilidades, los empresarios contaban con una relajación de las protecciones federales que les permitiría expulsar a los sindicatos de Mobile. Alabama Dry Dock y los demás astilleros anunciaron en octubre de 1920 que dejarían de reconocer a los sindicatos de artesanos. Los trabajadores se declararon en huelga durante varios meses, pero en primavera se dieron por derrotados.⁴³

La importancia de la victoria no pasó desapercibida para las compañías de buques de vapor y los estibadores que aún mantenían acuerdos con el ILA. Al igual que las empresas de otros lugares, los empresarios de los muelles de Mobile nunca habían aceptado plenamente la presencia del sindicato de estibadores en los muelles durante la guerra, pero habían tolerado al ILA debido a la estrechez del mercado laboral. Llegaron a acuerdos con el sindicato que debían renegociarse cada año bajo supervisión federal. Para poner a prueba la determinación de los reguladores federales, algunas empresas empezaron a

⁴¹ "La ciudad da un paso".

⁴² McCartin, *Labor's Great War*; Dubofsky, *The State and Labor*; y Zieger, *America's Great War*. Véase también Stromquist, *Reinventing "The People"*.

⁴³ El Sindicato de Caldereros desconvoca la huelga en abril. Véase *Boilermakers' and Iron Ship Builders' Journal*, abril de 1921, 158. *El Machinists' Monthly Journal* advirtió a los sindicalistas que evitaran Mobile durante un año, antes de que el IAM admitiera su derrota y dejara de hacer referencia a la huelga en su periódico. Véase también "Ship Workers on Strike in Local Yards", *Mobile News-Item*, 2 de octubre de 1920, e "Report of Int'l Vice President Nolan", *Boilermakers' and Iron Ship Builders' Journal*, febrero de 1921, 62-63.

declarar el "open shop" y a anular sus convenios. Los funcionarios federales hicieron poco por ayudar, señalando la retirada de las protecciones en tiempos de guerra.

La Munson Steamship Company, por ejemplo, impuso un taller abierto en sus operaciones en agosto de 1921. Cuando la compañía se negó a pagar el salario básico por hora, los estibadores dejaron de trabajar. La compañía los sustituyó por estibadores no sindicados, dejando de reconocer al ILA. T. V. O'Connor, ex presidente del ILA y comisionado de la U.S. Shipping Board, y F. I. Thompson, otro comisionado, viajaron a Mobile e instaron a los estibadores a poner fin a la huelga. A cambio, se comprometieron a convencer a Munson de que respetara el salario mínimo. Al parecer, los funcionarios de Munson aceptaron la escala salarial más alta, pero luego se negaron a volver a contratar a los sindicalistas. W. S. Smith, presidente del Local 853 del ILA, se quejó a los funcionarios federales de que había trabajado para Munson durante dos décadas "o, en otras palabras, desde que iniciaron su actividad en este puerto, y nos resulta extraño que ahora ni siquiera podamos trabajar para ellos".⁴⁴ Los funcionarios federales respondieron con indiferencia a los llamamientos de los estibadores. "Estoy seguro de que comprenderán que nadie está en posición de exigir a la Munson Steamship Line que emplee a ningún hombre o grupo de hombres, excepto la propia Munson Line, pero confío en que el asunto se resolverá gradualmente por sí mismo hasta llegar a una situación mejor en lo que concierne a sus hombres", dijo a Smith J. C. Jenkins, director del Departamento de Relaciones Industriales de la U.S. Shipping Board.⁴⁵

Los líderes sindicales regionales y nacionales pronto descubrieron otro punto débil en la presencia de la ILA en Mobile. A principios de 1922 se enteraron de que los principales estibadores de la ciudad nunca habían firmado formalmente contratos con su sindicato. Los funcionarios federales, los líderes sindicales locales y los estibadores se limitaban a llegar a "entendimientos". El presidente del ILA, Anthony Chlopek, se quejó de esta práctica a los

⁴⁴ Carta, W. S. Smith, Presidente, ILA Local 853, a F. I. Thompson, Comisionado de la Junta de Embarque, 19 de enero de 1922; carta, Anthony Chlopek, Presidente de la I.L.A., a J. C. Jenkins, Director en funciones, División de Relaciones Industriales, U.S. Shipping Board, 19 de enero de 1922; y telegrama, Elmo Davison, Agente de Distrito, U.S. Shipping Board, a J. C. Jenkins, 1 de octubre de 1923, Mobile Binder I, Records of Commissioner T. V. O'Connor, Box 204, RG 32, U.S. Shipping Board Records. El salario básico había bajado a 55 centavos después de la guerra.

⁴⁵ Letter, J. C. Jenkins, Acting Director, Industrial Relations Department, U.S. Shipping Board, to W. S. Smith, President, International Longshoremen's Association (Mobile), 26 January 1922, Weekly Labor Reports Binder II, Records of Commissioner T. V. O'Connor, Box 189, RG 32, U.S. Shipping Board Records.

4. Raza, uninonismo y el movimiento de tiendas abiertas en el paseo marítimo de Mobile, Alabama

funcionarios federales, que hicieron caso omiso de sus preocupaciones.⁴⁶ Cuando el presidente de distrito del ILA, J. H. Fricke, acudió a Mobile para protestar por la imposibilidad de obtener acuerdos firmados, los funcionarios federales le dijeron que los miembros de su sindicato "estaban aparentemente perfectamente satisfechos con el acuerdo de Mobile", y sus preocupaciones también fueron ignoradas. "No he recibido queja alguna de ninguno de los hombres sobre el hecho de que los estibadores no hayan firmado este contrato, y nadie ha mencionado el asunto ni en un sentido ni en otro, excepto el Sr. Fricke/", informó Elmo Davison, representante de la U.S. Shipping Board en Mobile, a principios de febrero. Los estibadores de Mobile se oponían "en principio" a firmar acuerdos formales, y los funcionarios federales creían que lo harían "bajo protesta" porque "creen que en lo que respecta a la mano de obra local, es absolutamente innecesario y no se espera."⁴⁷

Finalmente, bajo la presión de los comisionados nacionales de la U.S. Shipping Board y del ILA nacional y regional, los funcionarios federales locales entablaron conversaciones con los estibadores sobre la cuestión. Tras semanas de negociaciones, se convenció a los estibadores para que firmaran.⁴⁸ Estas disputas ilustraron la tenue naturaleza de la presencia del ILA en los muelles de Mobile. También demostraron los límites de las protecciones federales concedidas al ILA y la reticencia de los reguladores a aplicar las protecciones existentes para los sindicatos, hechos de los que sin duda tomaron nota las compañías navieras. Los acuerdos de 1922 que los estibadores firmaron con el ILA en Mobile serían los últimos en el frente marítimo de la ciudad durante una generación.

La debilidad mostrada por los funcionarios de la U.S. Shipping Board tras la guerra brindó a los intereses navieros la oportunidad de librar sus operaciones del ILA. La construcción de los ambiciosos muelles estatales supuso un incentivo adicional para los empresarios de Mobile, que esperaban que las nuevas instalaciones, junto con los salarios más bajos que pagaban a los estibadores, les dieran ventaja sobre las navieras de Nueva Orleans. Para coordinar la campaña contra el sindicato, los intereses de los muelles se

⁴⁶ Carta, J. C. Jenkins, Director en funciones, Departamento de Relaciones Industriales, U.S. Shipping Board, a Elmo Davison, 25 de enero de 1922, U.S. Shipping Board Records.

⁴⁷ Carta, Elmo L. Davison, District Agent, U.S. Shipping Board, a J. C. Jenkins, Acting Director, Division of Industrial Relations, 6 de febrero de 1922, y carta, Elmo L. Davison, District Agent, U.S. Shipping Board, a J. C. Jenkins, Acting Director, Division of Industrial Relations, 23 de enero de 1922, U.S. Shipping Board Records.

⁴⁸ Telegrama, Elmo Davison a J. C. Jenkins, 14 de marzo de 1922, U.S. Shipping Board Records.

4. Raza, uninonismo y el movimiento de tiendas abiertas en el paseo marítimo de Mobile, Alabama

unieron para formar la Asociación de Empresarios Marítimos del Puerto de Mobile (MEA). El grupo estaba formado por once compañías navieras y agentes, seis grandes estibadores, ferrocarriles, exportadores, comerciantes de carbón, manipuladores de madera y armadores. Aunque en la organización estaban representados la mayoría de los principales intereses de los muelles, las fuerzas motrices eran Horace Turner, propietario del muelle privado más importante de la ciudad y que actuaba como presidente y rostro público del nuevo grupo, y John B. Waterman, propietario de Waterman Steamship Company, que operaba buques para la U.S. Shipping Board. Reflexionando sobre la formación de la asociación, Waterman, presidente del comité de finanzas de la organización, escribió que los empresarios necesitaban "aprovechar la situación actual y organizarse sobre una base adecuada".⁴⁹

Los empresarios trabajaron para impedir cualquier intento de aumentar los salarios de los estibadores de Mobile en el nuevo contrato, y también se opusieron a los intentos de igualar los salarios de Mobile con los de Nueva Orleans, que había sido durante mucho tiempo un objetivo de la ILA. A principios de agosto de 1923, casi dos meses antes de que expirara su contrato, los estibadores de Mobile pidieron ambas cosas, exigiendo un salario básico de 80 centavos la hora, un aumento del 45% sobre el nivel de 1922 de 55 centavos la hora y una tarifa que equipararía sus salarios a los de los estibadores de Crescent City.⁵⁰

La MEA rechazó ambas demandas. Los funcionarios citaron los bajos salarios que pagaban los puertos de la región del Atlántico Sur —en particular Savannah, donde los salarios eran supuestamente de 35 centavos la hora— y argumentaron "que el diferencial que Mobile ha tenido durante más de veinte años, no debe ser perturbado".⁵¹ Si Mobile aumentaba sus salarios, creían los empresarios, perdería negocio en favor de los puertos de Savannah y Nueva Orleans.

Una delegación de estibadores negros intentó reunirse con Joseph Walsh, un estibador blanco que había ascendido desde los muelles y con el que muchos de los afroamericanos mantenían una larga relación, para presionar a

⁴⁹ Carta, John B. Waterman a Horace Turner, Presidente, Marine Employers' Association, 2 de noviembre de 1923, re: Marine Employers' Association of the Port of Mobile, y carta, John B. Waterman, Presidente, Finance Committee, a Membership, 2 de octubre de 1923, File 24, Box 4, Waterman Papers.

⁵⁰ Carta, Elmo L. Davison, a G. J. Santa Cruz, Director de Distrito, Emergency Fleet Corporation, Nueva Orleans, 3 de agosto de 1923, Weekly Labor Reports-Mobile District Binder III, Records of Commissioner T. V. O'Connor, Box 189, RG 32, U.S. Shipping Board Records.

⁵¹ Véase Resolutions, Marine Employers' Association of the Port of Mobile, 18 de septiembre de 1923, U.S. Shipping Board Records.

favor del aumento salarial. Su respuesta fue tajante: "Pues no lo vais a conseguir, negros". Aconsejó a los hombres que pidieran 65 ó 70 céntimos la hora, una tarifa que él estaría dispuesto a pagar. Más tarde, Walsh advirtió a una delegación de madereros blancos que sus peticiones de aumento salarial también serían rechazadas.⁵²

Con ambas partes enfrentadas, mil doscientos estibadores afroamericanos abandonaron el trabajo la mañana del 1 de octubre, uniéndose a las huelgas que ya estaban en marcha en Nueva Orleans y otros puertos más pequeños de la costa del Golfo. La huelga paralizó la mayor parte de los muelles de Mobile. Algunas cuadrillas trabajaron, pero cuando llegaron los piquetes para protestar, dejaron de cargar y descargar.⁵³ Aunque los madereros blancos honraron a los piquetes negros, no secundaron inmediatamente la huelga. Se programó una reunión de los sindicalistas blancos para el primer día del paro. "No puedo decir si estamos en huelga o no", anunció William E. Flynn, antiguo presidente del sindicato de manipuladores de madera. "Sin embargo, no estamos trabajando; pero para el caso, no hemos estado trabajando mucho en los últimos dos años".⁵⁴ Los madereros blancos acabaron uniéndose a la huelga.

Turner, presidente de MEA, anunció que, por el momento, los cargadores no utilizarían sustitutos. Sin embargo, advirtió a los estibadores que eso cambiaría pronto. "Hoy no hemos hecho ningún intento de emplear mano de obra no sindicada", dijo el presidente de la asociación. "Vamos a dar a nuestros hombres del sindicato hasta el martes para que regresen, y si no están en el trabajo por la mañana procederemos a romper la huelga". Añadió un funcionario de la compañía naviera Mallory: "Nuestros barcos están inmovilizados hoy, pero mañana vamos a emplear toda la mano de obra que podamos conseguir."⁵⁵

La MEA estaba preparada para el paro y se enfrentó a la huelga con una campaña muy coordinada. La organización inundó la región circundante con anuncios y avisos en los periódicos para "inducir a la mano de obra externa a venir a trabajar a los barcos en lugar de los huelguistas".⁵⁶ Las instalaciones de

⁵² Carta, E. H. Dunnigan, Comisario de Conciliación, a H. L. Kerwin, Director de Conciliación, Departamento de Trabajo de EE.UU., 23 de noviembre de 1923, Carpeta 170/2248, Caja 154, Dispute Case Files, 1913-1948, RG 280, Records of the Federal Mediation and Conciliation, National Archives and Records Administration, College Park, Md. (en lo sucesivo, Federal Mediation and Conciliation Service Records).

⁵³ "Available Labor Will Be Used to Stevedore Ships", *Mobile Register*, 2 de octubre de 1923, y "Wharfmen Quit in Response to Order on Strike", *Mobile News-Item*, 1 de octubre de 1923.

⁵⁴ "Muelleros Renuncian".

⁵⁵ "Se utilizará la mano de obra disponible".

⁵⁶ Carta, Horace Turner, Presidente de la Marine Employers' Association, a Furman B. Pearce, Director del

4. Raza, uninonismo y el movimiento de tiendas abiertas en el paseo marítimo de Mobile,
Alabama

la terminal Turner sirvieron de centro rompehuelgas. Las empresas tomaron disposiciones para que los trabajadores comieran allí y en otros puntos bien vigilados de la ciudad, y transportaron a los rompehuelgas a los muelles asignados en camiones y remolcadores.⁵⁷

La MEA también se benefició del apoyo de los funcionarios locales, que también esperaban librar a los muelles de los sindicatos. La policía municipal anunció que disponía de unidades adicionales para proporcionar protección extra a los rompehuelgas. Detuvieron a los miembros de los piquetes cuando intentaron interrumpir la carga y descarga de los barcos. Para asegurarse de que los funcionarios locales impusieran penas severas, Turner y otros funcionarios de la MEA asistieron en ocasiones a los tribunales para observar los casos en los que estaban implicados estibadores sindicados.⁵⁸

La MEA también utilizó la raza como una poderosa arma contra los huelguistas, la mayoría de los cuales eran afroamericanos. Las empresas contrataron a un gran número de blancos, creyendo que los miembros negros del ILA se mostrarían reacios a interferir con ellos cuando cruzaran los piquetes sindicales. La policía y los funcionarios municipales, por su parte, también podrían proteger mejor a los sustitutos blancos. Los observadores señalaron que la composición racial de la mano de obra de los muelles se hizo notablemente más blanca, a medida que los sustitutos llegaban a Mobile desde las regiones rurales de Alabama y Mississippi. George Santa Cruz, director regional de operaciones de la U.S. Shipping Board, informó de que "también hay un gran porcentaje de estibadores blancos" trabajando en Mobile y en los puertos más pequeños de Gulfport, Mississippi, y Pensacola, Florida.⁵⁹ El estibador Joseph Walsh, de Mobile, hizo una valoración contundente de la empresa, declarando que "algunos de estos Hoosiers que tenemos no distinguen un raíl de acero de un trozo de tubo de hierro. Me veo obligado a tener hombres a sus espaldas para decirles lo que tienen que hacer. Durante mucho tiempo, yo mismo bajé a los muelles y ayudé a dirigir a los nuevos

Sur, Norton Lilly and Co., Nueva Orleans, 13 de marzo de 1925, Archivo 13, Caja 4, Waterman Papers. En esta carta, Turner ofrecía un resumen detallado de los esfuerzos de la empresa (incluidos los gastos) durante la huelga de 1923.

⁵⁷ Ibid. Véase también "Se utilizará la mano de obra disponible".

⁵⁸ "To Prosecute Intimidation of Workmen on Waterfront", *Mobile News—Item*, 6 de octubre de 1923; "Plan Made for Strike of Negro Wharf Workers", *Mobile Register*, 1 de octubre de 1923; y "Available Labor Will Be Used".

⁵⁹ Telegrama, George Santa Cruz a J. C. Jenkins, 25 de octubre de 1923, carpeta "Weekly Labor Reports-Mobile District (III)", Records of Commissioner T. V. O'Connor, Box 189, RG 32, U.S. Shipping Board Records.

hombres, algo que no había hecho en años, hasta que finalmente me cansé tanto de todo esto que decidí abandonar y dejar que las compañías navieras, que a través de sus agentes aquí dictan la política laboral en este puerto, me paguen por esa clase de trabajo de estiba, siempre y cuando lo quieran".⁶⁰

La MEA recibió ayuda adicional de los periódicos de Mobile, que denunciaron a los estibadores y apoyaron los esfuerzos por imponer la tienda abierta. *El Mobile Register*, la voz de la clase dirigente de Mobile, tradicionalmente se posicionaba en contra de los estibadores cuando se declaraban en huelga. Más sorprendente fue la respuesta del otro diario de la ciudad, *The Mobile News-Item*. En huelgas anteriores, el periódico vespertino de la ciudad ofrecía una cobertura más equilibrada, incluyendo a menudo comentarios de líderes sindicales y trabajadores en sus artículos. Sin embargo, en otoño de 1923, *The News-Item* apoyó los objetivos del MEA. Los editores del periódico advirtieron al inicio del paro que los estibadores "recibirán poca simpatía del público". El desarrollo de los Alabama State Docks preocupaba especialmente a los redactores. "El comercio portuario de Mobile está entrando en una nueva era de desarrollo", declaraba el periódico. "No se debe permitir que ningún grupo de hombres frene este desarrollo".⁶¹

Apoyada por poderosos intereses, la MEA reanudó rápidamente sus operaciones. Pocos días después del inicio de la huelga, la asociación proclamó que había reclutado suficientes estibadores para manipular aproximadamente la mitad de sus cargas normales. Un día después, anunció que todos los barcos del puerto estaban trabajando, aunque algunos con cuadrillas incompletas de estibadores.⁶² "Si había algún plan en marcha por parte del sindicato de estibadores negros para evitar que se rompiera la huelga no se materializó, de hecho pocos de los huelguistas han hecho su aparición en los muelles durante

⁶⁰ Carta, E. H. Dunnigan, Comisionado de Conciliación, a H. L. Kerwin, Director de Conciliación, Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, 23 de noviembre de 1923, Carpeta 170/2248, Caja 154, Archivos de casos de disputas, 1913-1948, RG 280, Registros del Servicio Federal de Mediación y Conciliación. El potencial de conflicto racial a lo largo del muelle también puede haber llevado a un breve aumento de la actividad del Klan en Mobile. A finales de octubre, la comisión de la ciudad se vio obligada a emitir una enérgica denuncia del Klan. La medida instaba a "los ciudadanos respetuosos a abstenerse de prestar ayuda o aliento a la promoción del Ku Klux Klan y permanecer así 100 por ciento leales a nuestro país común, tal como fue fundado por nuestros antepasados y protegido por la Constitución de los Estados Unidos, el estado de Alabama y las leyes generales del país". Véase "Ku Klux Klan Resolution", Actas de la reunión de la Junta de Comisionados, 23 de octubre de 1923, Actas de la Junta de Comisionados, Ciudad de Mobile, Microfilm Reel 23, Archivos Municipales de Mobile.

⁶¹ "Longshoremen Strike", *Mobile News-Item*, 2 de octubre de 1923.

⁶² "Sufficient Labor to Handle Ships, Association Says", *Mobile Register*, 4 de octubre de 1923; y "Shipping Back to 'Normalcy' Despite Strike", *Mobile News-Item*, 5 de octubre de 1923.

4. Raza, uninonismo y el movimiento de tiendas abiertas en el paseo marítimo de Mobile, Alabama

los últimos días", afirmaba el *Mobile News-Item*.⁶³ Al cabo de una semana, las compañías declararon que todos los barcos "estaban trabajando esta mañana con las cuadrillas de trabajadores al completo, y que había más hombres solicitando los puestos de trabajo dejados vacantes por los estibadores en huelga que vacantes."⁶⁴

Al cabo de dos semanas, las compañías navieras proclamaron el triunfo del open shop en los muelles. Los dirigentes anunciaron que no tendrían "más tratos ni negociaciones con los sindicatos locales de la Asociación Internacional de Estibadores, sino que tratarán a todos los estibadores como individuos y no como trabajadores sindicados".⁶⁵ Turner proclamó que "en lo que a nosotros respecta, la huelga ha terminado" y declaró "el fin de los sindicatos de estibadores en lo que respecta a Mobile".⁶⁶ La cobertura desapareció de los periódicos locales una vez que la MEA proclamó la victoria.

Si la MEA se sentía segura de la victoria a finales de octubre, los acontecimientos en el vecino puerto de Nueva Orleans erosionaron su confianza cuando la U.S. Shipping Board accedió a las demandas salariales de la ILA allí. Aunque la New Orleans Steamship Association triunfó en la huelga de esa ciudad, derrotando el paro de la patronal privada, el acuerdo de la U.S. Shipping Board permitió a los estibadores sindicales mantener una presencia en el muelle en sus operaciones, que representaban entre el 30 y el 35 por ciento del comercio del puerto, hasta principios de la década de 1930.⁶⁷ El acuerdo de Nueva Orleans preocupó mucho a la MEA, sobre todo porque los estibadores sindicados de Mobile seguían manteniendo la esperanza de llegar a un acuerdo.

Turner, del MEA, pasó a la ofensiva para asegurarse de que los funcionarios federales no llegaran a un acuerdo al estilo de Nueva Orleans con el ILA en Mobile. En primer lugar, los empresarios crearon un fondo para compensar cualquier aumento de los costes de la Junta de Transporte Marítimo de Estados Unidos en Mobile.⁶⁸ En segundo lugar, Turner adoptó una postura agresiva contra cualquier funcionario federal que pensara que podría trabajar para forjar un acuerdo entre el ILA y la U.S. Shipping Board independientemente del MEA. En un principio, Turner centró su energía en

⁶³ Ibid.

⁶⁴ "Perseguir la intimidación de obreros en el paseo marítimo/" *Mobile News— Item*, 6 de octubre de 1923".

⁶⁵ Open Shop' to Rule Dock Work Here in Future", *Mobile Register*, 16 de octubre de 1923.

⁶⁶ "Dock Strikers, as Individuals, May Return", *Mobile News-Item*, 15 de octubre de 1923.

⁶⁷ Arnesen, *Waterfront Workers*, 248-49.

⁶⁸ Telegrama, Elmo Davison a J. C. Jenkins, 31 de octubre de 1923; y telegrama, J. C. Jenkins a Elmo Davison, 31 de octubre de 1923, carpeta "Weekly Labor Reports —Mobile District (III)", Records of Commissioner T. V. O'Connor, Box 189, RG 32, U.S. Shipping Board Records.

4. Raza, uninonismo y el movimiento de tiendas abiertas en el paseo marítimo de Mobile, Alabama

O'Connor, el antiguo presidente del ILA que ahora era comisionado de la U.S. Shipping Board. Turner sospechaba que O'Connor planeaba intervenir en nombre del sindicato en Mobile y obligar a los funcionarios federales a pagar el salario más alto que exigían los estibadores. Turner presionó ferozmente a O'Connor. Le dijo al ex presidente del ILA que los empresarios privados, que controlaban alrededor del 75% del negocio del puerto, "garantizan a la junta naviera que no habrá ni un céntimo de coste adicional de estiba a causa de la huelga". Turner exigió a O'Connor que declarara públicamente que la Junta Naviera "no tomará medidas independientes de nuestra asociación, sino que actuará únicamente de acuerdo con nuestra asociación."⁶⁹

Es posible que la MEA tuviera motivos para preocuparse por O'Connor. A finales de octubre, Fricke, líder del distrito de la Costa del Golfo, y Chlopek, presidente nacional del sindicato, viajaron a Mobile. Turner sospechaba que estaban en Mobile para reunirse con funcionarios de la U.S. Shipping Board, supuestamente con "instrucciones" de O'Connor para que los funcionarios federales aceptaran un salario base más alto.⁷⁰

Cuando Turner se enteró de la llegada de los líderes del ILA, telegrafió inmediatamente al presidente Calvin Coolidge, instando al gobierno federal a no "permitir la acción independiente de la junta naviera o del Sr. O'Connor hasta que este asunto haya sido presentado ante usted".⁷¹ Describiendo a Fricke y Chlopek como "líderes sindicales nacidos en el extranjero", Turner advirtió al presidente de que "el Sr. O'Connor fue anteriormente presidente del sindicato internacional de estibadores" y esperaba utilizar la agencia federal para negociar un acuerdo que permitiera al sindicato sobrevivir en Mobile.⁷² Turner también envió un telegrama hostil a O'Connor, informando al comisario de que los estibadores en huelga creían que planeaba intervenir en el paro y ofrecer salarios más altos a los estibadores que manipulaban los cargamentos de la U.S. Shipping Board.⁷³

Los esfuerzos de alto nivel de Turner pusieron a la U.S. Shipping Board a la defensiva. O'Connor calificó las afirmaciones de Turner de "extravagantes y engañosas" y le recordó que, al principio de la huelga, la U.S. Shipping Board

⁶⁹ Telegrama, Horace Turner a T. V. O'Connor, 30 de octubre de 1923, U.S. Shipping Board Records.

⁷⁰ "Mobile Balks at 'Suggestions' of Ship Board", *Times Picayune*, 28 de octubre de 1923.

⁷¹ Ibid.

⁷² Ibid.

⁷³ Telegrama, Horace Turner a T. V. O'Connor, 1 de noviembre de 1923, carpeta "Weekly Labor Reports-Mobile District (III)", Records of Commissioner T. V. O'Connor, Box 189, RG 32, U.S. Shipping Board Records.

4. Raza, uninonismo y el movimiento de tiendas abiertas en el paseo marítimo de Mobile, Alabama

había informado a la MEA de que "no se comprometería y no se ve ninguna razón para cambiar de postura en este momento".⁷⁴ Tal vez preocupado por el efecto que las acusaciones pudieran tener en su carrera con la U.S. Shipping Board, O'Connor aseguró a los funcionarios de la Casa Blanca que no estaba directamente involucrado en la disputa en Mobile y que la U.S. Shipping Board había "permanecido neutral en la controversia."⁷⁵ Los esfuerzos de Turner resultaron eficaces. El líder de la MEA se aseguró de que el ILA de Mobile no recibiera el mismo salvavidas de la U.S. Shipping Board que había permitido a los sindicatos portuarios sobrevivir, aunque debilitados, en Nueva Orleans.

Sin embargo, los funcionarios federales intentaron por última vez resolver el paro en Mobile. A principios de noviembre, E. J. Dunnigan, comisionado del Servicio de Mediación y Conciliación del Departamento de Trabajo de EE.UU., viajó a la ciudad a instancias de los funcionarios de la Junta de Embarque de EE.UU. para ver si podía negociar un acuerdo. Aunque en un principio los funcionarios de la U.S. Shipping Board solicitaron que Dunnigan realizara el viaje, le dijeron al negociador federal que restara importancia a la participación de la agencia, quizá con la esperanza de evitar atraer la atención de Turner.⁷⁶

Los esfuerzos de Dunnigan por poner fin a la huelga revelaron tanto la debilidad de los organismos federales a principios de la década de 1920 como la unidad que demostraron los empresarios en sus esfuerzos por derrotar al ILA. Cuando se dirigió a Mobile, Dunnigan esperaba llegar a un acuerdo informal entre las compañías navieras y el ILA que permitiera a los miembros del sindicato seguir trabajando en los muelles en condiciones que incluían salarios más bajos de lo que habían solicitado y sin un contrato formal. El negociador llegó a Mobile el 10 de noviembre y se reunió con responsables sindicales y más tarde con Santa Cruz, director regional de la U.S. Shipping Board.⁷⁷

Dunnigan también se reunió con Turner. Como Turner, según informaron las fuentes al negociador, "era el hombre que controlaba toda la situación", cualquier acuerdo que permitiera a los miembros del ILA volver a

⁷⁴ Telegrama, T. V. O'Connor a Horace Turner, 2 de noviembre de 1923, carpeta "Weekly Labor Reports-Mobile District (III)", Records of Commissioner T. V. O'Connor, Box 189, RG 32, U.S. Shipping Board Records.

⁷⁵ Carta, T. V. O'Connor a C. Bascom Slemph, Secretario del Presidente Calvin Coolidge, 1 de noviembre de 1923, carpeta "Weekly Labor Reports-Mobile District (III)", Records of Commissioner T. V. O'Connor, Box 189, RG 32, U.S. Shipping Board Records.

⁷⁶ Carta, E. H. Dunnigan, Comisario de Conciliación, a H. L. Kerwin, Director de Conciliación, Departamento de Trabajo de EE.UU., 15 de noviembre de 1923, Carpeta 170/2248, Caja 154, Dispute Case Files, 1913-1948, RG 280, Federal Mediation and Conciliation Service Records.

⁷⁷ Ibid.

sus antiguos puestos de trabajo requería su aprobación personal. La reunión no fue bien. Turner se lanzó a una larga denuncia de las agencias federales, que, según él, "eran injustas, arbitrarias y discriminatorias en las decisiones que afectaban a Mobile".⁷⁸ Denunció a O'Connor y luego prometió forzar una investigación del Congreso sobre las actuaciones de la Junta de Embarque de EE.UU. en el acuerdo de Nueva Orleans.

Dunnigan preguntó a Turner si estaría dispuesto a reunirse con un pequeño comité de dirigentes locales del ILA, y Turner rechazó la idea. Tras la reunión, Turner protestó por la presencia del mediador federal ante el Departamento de Trabajo y la Casa Blanca.⁷⁹

Dunnigan decidió entonces poner a prueba la unidad de la patronal. Se reunió individualmente con varios estibadores y líderes navieros para ver si estaban dispuestos a llegar a un acuerdo independientemente del MEA. Ninguno quiso desafiar a Turner, Waterman y el grupo de empresarios. "Bastantes de los agentes expresaron su deseo de que volvieran los antiguos", escribió Dunnigan a sus superiores. "Cuando se les presionó sobre por qué no se unían en ese punto, algunos modificaron sus comentarios diciendo que se referían a volver sin acuerdo sindical ni aumento de sueldo".⁸⁰ Mientras tanto, Santa Cruz, director regional de la U.S. Shipping Board, compareció ante una reunión de la MEA e intentó por última vez convencer a los cargadores de que aceptaran un salario básico de 65 centavos y contrataran de nuevo a los miembros del ILA. Sin embargo, los empresarios aprobaron una resolución en la que rechazaban la propuesta de Santa Cruz y de la U.S. Shipping Board.⁸¹

Dunnigan presionó entonces a los dirigentes locales del ILA para que pusieran fin a la huelga de Mobile. Avanzó esta idea durante una reunión con los responsables sindicales el 20 de noviembre. Para entonces, Fricke había abandonado Mobile y regresado a Galveston, y la ausencia del jefe de distrito permitió a Dunnigan plantear la idea de la capitulación a tres dirigentes locales clave del ILA. El comisionado laboral comenzó la reunión explicando los

⁷⁸ Ibid.

⁷⁹ Ibid. Véase también telegrama, Horace Turner, Marine Employers' Association, al Comisionado de Trabajo, 20 de noviembre de 1923; y telegrama, Horace Turner al Presidente de los Estados Unidos, 22 de noviembre de 1923, carpeta "Weekly Labor Reports-Mobile District (III)", Records of Commissioner T. V. O'Connor, Box 189, RG 32, U.S. Shipping Board Records.

⁸⁰ Carta, E. H. Dunnigan, Comisionado de Conciliación, a H. L. Kerwin, Director de Conciliación, Departamento de Trabajo de Estados Unidos, 23 de noviembre de 1923, carpeta "Weekly Labor Reports-Mobile District (III)", Records of Commissioner T. V. O'Connor, Box 189, RG 32, U.S. Shipping Board Records.

⁸¹ Telegrama, Santa Cruz a Jenkins, 16 de noviembre de 1923, carpeta "Weekly Labor Reports-Mobile District (III)", Records of Commissioner T. V. O'Connor, Box 189, RG 32, U.S. Shipping Board Records.

esfuerzos que él mismo y Santa Cruz habían realizado para mediar en la huelga. Todos estos intentos, explicó, habían acabado en fracaso. Los tres presidentes sindicales admitieron que el apoyo al paro había disminuido y que los estibadores sindicados habían empezado a cruzar los piquetes. El líder del sindicato blanco, James Convy, admitió que sus hombres estaban "inquietos" y que la huelga estaba perdiendo apoyo. "Voy a decir al sindicato que el Sr. Fricke se ha ido de la ciudad, que el Sr. Santa Cruz no ha conseguido nada, y que un hombre del Departamento de Trabajo de Estados Unidos está aquí, pero hasta el momento no ha sido capaz de llegar a un acuerdo", dijo Convy con frustración. "Cuando les diga esto habrá prisa por recuperar sus puestos de trabajo".⁸² Los dos presidentes locales negros presentes en la reunión coincidieron en que sus hombres harían lo mismo si se enteraban de los fracasos del Departamento de Trabajo y de la Junta de Transporte Marítimo de Estados Unidos para mediar en la huelga. Henry Thompson, del Local 1022, que tenía unos cuatrocientos hombres todavía en huelga, predijo que el ILA se "desorganizaría" si la huelga terminaba de forma caótica. En su lugar, presionó para que los sindicatos locales de Mobile hicieran un anuncio conjunto del fin de la huelga. "Vosotros sabéis que nos metimos todos juntos en esto y que cuando salgamos debemos hacerlo todos juntos y no que los hombres de un sindicato se apresuren a volver al trabajo y luego los hombres de los otros dos locales se apresuren a hacer lo mismo", dijo a sus compañeros dirigentes sindicales.⁸³ Dunnigan apoyó esta línea de acción. Instó a los hombres del sindicato a sondear a sus afiliados sobre la cuestión de poner fin a la huelga y si los hombres querían volver al trabajo, debían "hacerlo de manera uniforme y ordenada".⁸⁴

Los sindicatos locales de Mobile dejaron de hacer huelga a principios de diciembre. Chlopek viajó a Mobile y se reunió con los huelguistas negros y blancos que quedaban en una reunión conjunta y les dijo "que era aconsejable desconvocar la huelga".⁸⁵ Los miembros del ILA empezaron a regresar a los muelles para buscar sus antiguos empleos unos días después.⁸⁶

La ILA entró en franca decadencia en los muelles de Mobile. Tanto los

⁸² Carta, E. H. Dunnigan, Comisionado de Conciliación, a H. L. Kerwin, Director de Conciliación, Departamento de Trabajo de Estados Unidos, 23 de noviembre de 1923, carpeta "Weekly Labor Reports-Mobile District (III)", Records of Commissioner T. V. O'Connor, Box 189, RG 32, U.S. Shipping Board Records.

⁸³ Ibid.

⁸⁴ Ibid.

⁸⁵ Carta, James J. Convy a E. H. Dunnigan, 2 de diciembre de 1923, *ibid.*

⁸⁶ "Huelga desconvocada", publicación no identificada, 6 de diciembre de 1923, *ibid.*

4. Raza, unionismo y el movimiento de tiendas abiertas en el paseo marítimo de Mobile, Alabama

estibadores blancos como los negros trabajaron para preservar sus organizaciones lo mejor que pudieron, y hay algunas pruebas de que las organizaciones debilitadas sobrevivieron hasta mediados de la década.⁸⁷ Sin duda, las empresas volvieron a contratar a algunos de los antiguos sindicalistas con el paso del tiempo. El presidente del ILA, Chlopek, se quejaba de que las empresas trataban mal a los estivadores y discriminaban a los antiguos miembros de su sindicato cuando volvían a preguntar por sus antiguos empleos. "Los hombres se están desanimando bastante y debería hacerse algo para aclarar esta desagradable situación si se espera que exista una relación adecuada en este puerto", escribió un año después de la huelga.⁸⁸

Sin embargo, en otoño de 1927, los funcionarios federales informaron de que los estivadores y las compañías navieras de Mobile "operan en régimen de 'taller abierto' y no trabajan bajo ningún acuerdo laboral firmado con ninguna organización."⁸⁹ Las instalaciones de Alabama State Docks abrieron ese año.⁹⁰ Cuando lo hizo, el negocio portuario en Mobile se expandió drásticamente, pero el trabajo a lo largo de los nuevos muelles y embarcaderos siguió siendo no sindicalizado.

La determinación de los intereses navieros de expulsar al ILA de los muelles y el hecho de que los funcionarios federales no protegieran a los sindicalistas desempeñaron un papel decisivo en la derrota de los estivadores del muelle de Mobile. Sin embargo, con la ayuda de Clemmons, el ILA había echado profundas raíces en la comunidad negra de Mobile durante las dos primeras décadas del siglo XX. Los estivadores afroamericanos resucitarían el sindicato en la década de 1930 e iniciarían otro largo esfuerzo para construir el ILA en el frente marítimo. En esta última época, lucharían contra los estivadores, las navieras y sus propios dirigentes locales y nacionales, e incluso resistirían los esfuerzos de otro sindicato por atraerlos a su redil antes de establecer definitivamente el ILA en Mobile. Los cimientos de esta lealtad se sentaron durante estas primeras luchas.

⁸⁷ Véase, por ejemplo, carta, Elmo Davison a Horace Turner, 24 de octubre de 1924; y carta, Elmo Davison a Caldwell Jenkins, Director de Relaciones Industriales, 30 de enero de 1925, Binder I, Weekly Labor Reports: Mobile District, Box 189, RG 32, U.S. Shipping Board Records.

⁸⁸ Carta, Anthony Chlopek, Presidente, International Longshoremen's Association, a A. G. Malone, Director de Distrito, U.S. Shipping Board, 29 de octubre de 1924, carpeta "Mobile District, September 5, 1924 to-", Records of Commissioner T. V. O'Connor, Box 189, RG 32, U.S. Shipping Board Records.

⁸⁹ Carta, E. A. Kelly, Vicepresidente de Operaciones, al Presidente, 25 de noviembre de 1927, carpeta "Mobile District, September 5, 1924 to-", Records of Commissioner T.V. O'Connor, Box 189, RG 32, U.S. Shipping Board Records.

⁹⁰ Hinson, "Mobile durante los años de entreguerras", 183.

4. Raza, unionismo y el movimiento de tiendas abiertas en el paseo marítimo de Mobile,
Alabama

5. A través de un cristal oscuro

La NLRB, las contraofensivas de los empresarios, las comisiones de investigación y el CIO

DOLORES E. JANIEWSKI

A mediados de la década de 1930, la patronal estadounidense se enfrentaba a una situación sin precedentes: un movimiento obrero insurgente encabezado por el Comité de Organización Industrial (CIO), una Federación Estadounidense del Trabajo (AFL) decidida a derrotar a su nuevo rival industrial y una legislación federal que protegía el derecho de sindicación mediante la creación de la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB). El anticomunismo fue un importante grito de guerra para los empresarios y las organizaciones industriales como la Asociación Nacional de Fabricantes (NAM), que buscaban reclutas poderosos para una contraofensiva antisindical. Una emergente coalición conservadora anti-New Deal en el Congreso, el FBI, las agencias estatales, las brigadas rojas de la policía y los grupos patrióticos encontraron una causa común con la NAM, los empresarios industriales y los rompehuelgas profesionales para combatir al CIO y reclutar a dirigentes conservadores de la AFL en una alianza encubierta. El presente análisis examina la NLRB y tres comités legislativos que resistieron o ayudaron a los esfuerzos de la patronal por impedir el sindicalismo industrial con la complicidad activa de la AFL. Un complicado proceso de exposición pública y

La recopilación de información secreta, llevada a cabo por el Comité de Libertades Civiles del Senado (el Comité La Follette) y la NLRB, ayudó a la campaña de organización del CIO. El Comité Especial de la Cámara de Representantes para Investigar Actividades Antiamericanas (el Comité Dies) y el Comité Especial de la Cámara de Representantes para Investigar la NLRB (el Comité Smith) apoyaron a los empresarios con la ayuda de una red de vigilancia privada-pública. Estas partes enfrentadas no sólo lucharon por el destino del CIO y la NLRB, sino también por el futuro del programa de

reformas del New Deal.¹

California, un estado ideológicamente fracturado, se convirtió en un lugar privilegiado para el combate entre las fuerzas contendientes. Los esfuerzos por organizar a los trabajadores del campo alarmaron a los poderosos intereses agrícolas del estado. La huelga de los muelles en 1934, que culminó en la huelga general de San Francisco, amenazó no sólo a la agroindustria sino también a otras industrias vitales y a los intereses financieros. Ese conflicto produjo una nueva figura de odio para los empresarios californianos y los patriotas anticomunistas en Harry Bridges. Su ascenso a la presidencia del Sindicato Internacional de Estibadores y Almacenistas (ILWU) y a la dirección del CIO de la Costa Oeste le convirtieron en el blanco ideal de las acusaciones de simpatías comunistas e intenciones conspirativas para estrangular la economía californiana. Su falta de ciudadanía estadounidense ofrecía un punto de vulnerabilidad que encajaba en el arquetipo de amenaza extranjera cuya deportación podría salvar al estado de la lucha obrera, la subversión y la catástrofe económica.² La importancia simbólica del líder del ILWU y el potencial del CIO para aumentar el poder de los sindicatos en California lo convierten en un útil caso de estudio del conflicto entre las coaliciones antisindicales y pro-sindicales, cada una de ellas basada en alianzas público-privadas, a finales de la década de 1930.

¹ Formado en 1935, el Comité de Organización Industrial evolucionó hasta convertirse en el Congreso de Organizaciones Industriales en 1938. CIO hace referencia a las dos organizaciones sucesivas, al igual que Robert H. Zieger, *The CIO, 1935-1955* (Chapel Hill: University of North Carolina Press, 1995).

² El análisis académico más útil del esfuerzo sostenido para deportar a Harry Bridges es el capítulo de Stanley Kutler, "Tf at First ...": The Trials of Harry Bridges", en Kutler, *The American Inquisition: Justice and Injustice in the Cold War* (Nueva York: Hill and Wang, 1982), 118-51, en el que no se analiza el papel del Comité La Follette ni la rivalidad entre las redes de vigilancia privadas y públicas que contribuyeron a que no se deportara a Bridges.



Miembros del Comité de Muertes, personal y J. B. Matthews, el 22 de agosto de 1938. De izquierda a derecha: Rep. Harold G. Mosier; Rep. Noah M. Mason; Presidente Martin Dies; Dr. J. B. Matthews; Stephen Birmingham, investigador; Rep. Joe Starnes; y Rep. J. Parnell Thomas. Colección Harris y Ewing, Prints and Photographs, Biblioteca del Congreso, LC-DIG-hec-24993.

Los estudios históricos no han prestado suficiente atención al tumultuoso periodo comprendido entre 1935 y 1940, cuando los empresarios perdieron su inmunidad frente a la investigación, la denuncia y las sentencias punitivas de los tribunales federales y buscaron el apoyo de los conservadores contrarios al New Deal. La reciente atención prestada a lo que Jennifer Luff ha denominado el "anticomunismo de sentido común" de la AFL no debería ignorar los poderosos intereses alistados en la alianza anti-CIO. Igualmente importante, las fuerzas públicas y privadas que defendían a Bridges y al CIO merecen un reconocimiento histórico por su decidida resistencia hasta que la preparación de la participación de Estados Unidos en la Segunda Guerra Mundial dio un nuevo impulso a la causa antirradical en lo que Landon Storrs ha denominado el segundo Miedo Rojo. Lo que sigue examina la batalla sobre el sindicalismo industrial cuando tanto el CIO como sus oponentes se aliaron con diversas partes del aparato federal y estatal y con socios no estatales. Llevado a cabo

parcialmente de forma clandestina, el conflicto detuvo el programa de reformas del New Deal y sentó las bases probatorias para su revocación en la posguerra mediante la Ley de Relaciones Laborales de 1947 (Ley Taft-Hartley) y las controvertidas audiencias llevadas a cabo por el sucesor permanente del Comité Dies, el Comité de Actividades Antiamericanas de la Cámara de Representantes (HUAC).³

Contexto histórico

La aprobación de la Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA) de 1935, por la que se creó la NLRB, no cambió repentinamente el equilibrio de poder a favor de los sindicatos. Confiados en que una decisión del Tribunal Supremo anularía la NLRA, los empresarios recurrieron a estrategias antisindicales ya conocidas para bloquear los esfuerzos de organización. Una plantilla decidida de la NLRB buscó formas de convencer al público de la necesidad de una intervención federal para crear una relación más igualitaria entre sindicatos y empresarios. Decidido a sacar a la luz lo que Edwin Smith, miembro de la NLRB, describió como "las siniestras maniobras de los intereses atrincherados que trabajan entre bastidores", un veterano funcionario de la NLRB convenció al senador Robert La Follette para que investigara las estrategias antisindicales. La agencia aportó testigos expertos y pruebas para convencer a los senadores de crear el Comité La Follette en junio de 1936. Las audiencias comenzaron en agosto y La Follette y el senador Elbert Thomas seleccionaron los ejemplos más "sensacionales" y "extremos" de tácticas patronales para atraer la atención de los periódicos sobre las tácticas solapadas adoptadas por los empresarios recalcitrantes que agitaban la "histeria antirroja" para impedir que los trabajadores se afiliaran a los sindicatos.⁴

Las investigaciones del Comité La Follette sobre el espionaje industrial, el

³ Jennifer Luff, *Anticomunismo con sentido común: Labor and Civil Liberties between the Two World Wars* (Chapel Hill: University of North Carolina Press, 2012); Landon R. Y. Storrs, *The Second Red Scare and the Unmaking of the New Deal Left* (Princeton, NJ: Princeton University Press, 2013).

⁴ Edwin S. Smith citado en Louis Stark, "Says Fight on Reds Is Aimed at Labor", *New York Times*, 24 de abril de 1936, 7; Gilbert J. Gall, "Heber Blankenhorn, the LaFollette Committee, and the Irony of Industrial Repression", *Labor History* 23, n° 2 (primavera de 1982), 246-53; Storrs, *Second Red Scare*, 56; James A. Gross, *The Making of the National Labor Relations Board: A Study in Economics, Politics, and the Law* (Albany: State University of New York Press, 1974), 1: 171-88; Jerold S. Auerbach, *Labor and Liberty: The La Follette Committee and the New Deal* (Nueva York: Bobbs-Merrill, 1966), 83.

quebrantamiento de huelgas, el vigilantismo y la connivencia de las fuerzas del orden con los empresarios suscitaron los elogios de los partidarios del CIO y un aluvión de críticas de fuentes contrarias al CIO. Los funcionarios de la NLRB creían que las "revelaciones" y los "pintorescos testimonios de rufianes y delincuentes en las nóminas de las empresas" ayudaron a cambiar la opinión pública sobre la necesidad de la agencia. La agencia atribuyó a las audiencias su influencia en la decisión del Tribunal Supremo de 1937 que validó la NLRA al poner en duda la afirmación de que los empresarios y los trabajadores podían negociar como iguales sin una legislación laboral especial. En opinión del *Chicago Tribune*, el comité pretendía "acosar y desprestigiar a los empresarios a los que se oponía la C.I.O.". Aún más censurable para el *Tribune* era que el comité protegiera a los rojos de la vigilancia industrial. George E. Sokolsky, columnista sindicado y comentarista radiofónico patrocinado por el NAM, consideraba que el CIO, la NLRA y el Comité La Follette conspiraban para subvertir el sistema capitalista. A pesar de los ataques, el Comité La Follette siguió sacando a la luz las artimañas de los empresarios y recopilando pruebas suficientes para apoyar una legislación más sólida que aumentara los poderes reguladores de la NLRB, lo que provocó aún más indignación entre la prensa contraria a la CIO y los conservadores del Congreso.⁵

Decidido a sacar a la luz las estrategias antisindicales de la patronal, John J. Abt, abogado jefe del Comité La Follette en su primer año, empleó métodos ideados por los agentes de campo de la NLRB para obtener información de empresarios reacios y organizaciones de espionaje industrial. El personal perfeccionó el arte de utilizar la citación judicial, a veces entregándolas al por mayor a los objetivos o emitiendo una a una organización específica y otra a los propietarios del edificio al día siguiente para rebuscar en la basura. Al hablar de los métodos de la comisión, Abt explicó que un "fisgón de papelera" recogía las pruebas en forma de cartas rotas y mutiladas que el personal reensamblaba minuciosamente para descubrir información sobre listas negras, agentes encubiertos y soplones para demostrar el alcance del espionaje industrial. *El Wall Street Journal* describió "cartas rotas, tarjetas de archivo y pedidos en blanco" y el *New York Times* informó de "fragmentos remendados" y copias en papel carbón desechadas "encontradas en una papelera" como pruebas recuperadas de agencias de detectives que suministraban agentes encubiertos.

⁵ Jerrold S. Auerbach, "The La Follette Committee and the C.I.O.", *Wisconsin Journal of History* 48, n° 1 (otoño de 1964), 3-20, 3-4; Chesly Manly, "Hits Roosevelt Failure to Aid in Red Inquiry", *Chicago Tribune*, 17 de octubre de 1938, 1.

Los miembros de una floreciente red de abogados activistas, la NLRB y el personal de La Follette intercambiaron pruebas útiles y las pasaron a abogados que defendían a clientes del CIO como Bridges y el ILWU. Conectada a través de la Unión Americana de Libertades Civiles (ACLU) y el Gremio Nacional de Abogados (NLG) tras su formación en 1937, la red utilizó documentos incriminatorios de las investigaciones de la NLRB y el Comité La Follette para sacar a la luz las tácticas de los empresarios, el espionaje industrial y la connivencia de las fuerzas del orden en el acoso a los sindicatos y sus dirigentes.⁶

La capacidad de la comisión para obligar a los empresarios a testificar, citar documentos, castigar el perjurio y acusarles de desacato constituyó un ataque sin precedentes a las prerrogativas empresariales habituales. Observando atentamente los procedimientos, un reportero *del Washington Post* describió a los espías industriales retorciéndose bajo las penetrantes preguntas de La Follette mientras el senador administraba un contragolpe bien documentado seguido de una "cortesía despiadada" para un testigo sorprendido en una mentira porque los investigadores del comité habían encontrado pruebas concluyentes de lo contrario. La amabilidad del senador Thomas hizo que los testigos se relajaran y, en ocasiones, revelaran datos perjudiciales. El periodista comparó los procedimientos de la comisión con el Juicio Final. Flanqueados por sus investigadores y la prensa, La Follette y Thomas se convirtieron en jueces divinamente designados que castigaban el vicio y recompensaban la virtud. Los periódicos hostiles utilizaron la analogía histórica de la picota, la Inquisición española, las tropas de asalto y la policía secreta de Joseph Stalin para caracterizar los métodos del comité. Buscando en callejones y cubos de basura, el comité descubrió lo que los empresarios y organizaciones como NAM querían mantener oculto.⁷ Las hábiles tácticas y la publicidad obligaron a los empresarios y a sus aliados a buscar formas compensatorias de poder estatal para contraatacar el escrutinio intrusivo que convirtió sus

⁶ Abt analizó estos métodos en John J. Abt con Michael Myerson, *Advocate and Activist: Memoirs of an American Communist Lawyer* (Urbana: University of Illinois Press, 1993), 64, 68. Auerbach, *Labor and Liberty*, 93; "Detective Agency Heads Fail to Appear" *Wall Street Journal*, 22 de agosto de 1936, 2; "Labor Spies Detail Work to Senators", *New York Times*, 23 de septiembre de 1936, 26; Gross, *Making*, 222-23; "Law Guild Is Seen in Clash with Bar", *New York Times*, 1 de febrero de 1937; "Awning Case Defense Balked", *Los Angeles Times*, 30 de abril de 1940. Los expedientes del bufete de abogados Gladstein y Grossman, en la Norman Leonard Collection, Labor Archives Research Center, San Francisco State University, San Francisco, California, proporcionan información sobre la red jurídica de izquierdas.

⁷ Sidney Olson, "S.R.O. Sign Out at Senate Hearings", *Washington Post*, 25 de abril de 1937; "Senate Group Uses 'Big Stick'", *Chicago Tribune*, 25 de agosto de 1936; "Dictatorship on the March", *Chicago Tribune*, 21 de septiembre de 1936; "La Follette's Civil Liberties Masquerade", *Chicago Tribune*, 18 de noviembre de 1938.

registros en pruebas para contrarrestar sus estrategias antisindicales.

Los industriales, banqueros y agricultores de California se estremecieron ante el amenazador ascenso del CIO, ayudado e instigado por la NLRB y el Comité La Follette y su presunto apoyo al Partido Comunista. La decisión del sindicato de estibadores de unirse al CIO en 1937 y convertirse en el ILWU intensificó las hostilidades existentes generadas por los esfuerzos organizativos agrícolas, la huelga en los muelles de 1934 y otra huelga de estibadores de noviembre de 1936 a febrero de 1937. En opinión del periódico antisindical *Los Angeles Times*, Bridges era el líder de los rojos depredadores que intentaban destruir las instituciones estadounidenses. Las campañas de sindicalización del CIO en los sectores del automóvil, la aviación, la agricultura y Hollywood, la elevada tasa de emigración y el aumento del número de afiliados al Partido Comunista en el segundo estado más grande de Estados Unidos hicieron que los poderosos intereses económicos de California estuvieran decididos a recuperar su acostumbrado dominio. Las fuerzas contrarias a la OIT se expandieron para combatir las campañas de sindicalización de la United Auto Workers (UAW), la ILWU y los trabajadores de las fábricas de conservas. Propiedad de Harry Chandler, que tenía inversiones en transporte marítimo, empresas agrícolas e inmobiliarias, *Los Angeles Times* instó a sus lectores a "eliminar a los rojos de los sindicatos". Chandler y otros capitalistas californianos discutían en privado formas de luchar contra el CIO con la ayuda de las organizaciones que habían creado como cobertura protectora.⁸

⁸ Harry Carr, "Strike's End", *Los Angeles Times*, 20 de julio de 1934; "Bridges' Ambitious Plans", *Los Angeles Times*, 19 de diciembre de 1936.



Harry Bridges asiste a una reunión de la O.I.C. el 6 de julio de 1937 en Washington, D.C. Colección Harris y Ewing, Prints and Photographs, Biblioteca del Congreso, LC— DIG-hec-22979.

Crear una alianza anti-CIO

La reacción contra las huelgas de brazos caídos del sector automovilístico de 1937, la recesión económica y el intento de Roosevelt de añadir más miembros al Tribunal Supremo envalentonaron al bloque anti-New Deal en el Congreso. El NAM utilizó a Sokolsky como testaferro en la campaña, que incluyó anuncios en la radio, artículos en revistas, reuniones comunitarias, columnas denunciando al CIO y al Comité La Follette, y un libro con un lema del NAM en su título, *The American Way of Life*. Testificando ante el Comité La Follette, los responsables del NAM revelaron a regañadientes el coste de la campaña y la implicación de Sokolsky. En respuesta, los periódicos probusiness denunciaron la propaganda del New Deal.

Simultáneamente, el senador Edward Burke deploró que "empresarios

prudentes y patrióticos" fueran sometidos al "trato indignante" de la NLRB. El examen del senador Royal S. Copeland de los conflictos obrero-patronales en la industria marítima desembocó en un voto para deportar a los extranjeros Bridges y erradicar las actividades subversivas de la marina mercante. La NAM apoyó ávidamente las iniciativas contra la NLRB y contra Bridges, pero se sintió decepcionada cuando el Senado se opuso y la muerte de Copeland les privó de un aliado.⁹

La NAM y una AFL cada vez más descontenta recurrieron a la otra rama. Consiguieron que el Congreso creara lo que el *Wall Street Journal* denominó una "investigación paralela" para "descubrir las violaciones de los derechos individuales por parte de las organizaciones sindicales" y hacer que la NLRA fuera más "equitativa haciendo hincapié en la responsabilidad laboral." A finales de mayo, el representante Martin Dies se convirtió en presidente de un comité especial de la Cámara de Representantes. La dirección de la AFL discutió una estrategia común con el congresista de Texas sobre cómo investigar los presuntos vínculos entre el CIO y el Partido Comunista y se reunió con la NAM para discutir cómo reducir la NLRB. Según un perspicaz reportero del *Christian Science Monitor*, Dies se puso a planear para aprovechar la "creciente desconfianza hacia las ideologías extranjeras" y el deseo de sus colegas conservadores de "neutralizar" al Comité La Follette. Dispuesto a echar más leña al fuego de un incipiente miedo a los rojos, el Comité Dies adoptó las tácticas de su némesis senatorial en una versión ideológica de combatir el fuego con fuego.¹⁰

⁹ Las actividades de Sokolsky en el MNA están documentadas en Folder 19, Box 90, y Folder 6, Box 257, George E. Sokolsky Papers, Manuscripts, Hoover Institution, Stanford University, Stanford, CA [en adelante, Sokolsky, Hoover]; entre los artículos típicos se incluyen George E. Sokolsky, "The Industrial Front", *Atlantic Monthly*, marzo de 1937; Sokolsky, "Government by Pressure", *Atlantic Monthly*, junio de 1937; Sokolsky, "The CIO Turns a Page", *Atlantic Monthly*, septiembre de 1937; Sokolsky, "Rackets and Labor", *Atlantic Monthly*, septiembre de 1938; Sokolsky, "The United Front Cracked", *Atlanta Constitution*, 23 de enero de 1938; "New Series for NAM", *Broadcasting, Broadcast Advertising*, 15 de febrero de 1938; Sokolsky, *The American Way of Life* (New York: Farrar and Rinehart, 1939); "Burke Calls NLRB a 'Curse' to Labor", *New York Times*, 28 de enero de 1938, 1; "Senate Furthers Inquiry", *Christian Science Monitor*, 20 de mayo de 1938; "Anti Labor Drive Charged to NAM", *New York Times*, 15 de agosto de 1938; James A. Gross, *The Reshaping of the National Labor Relations Board: National Labor Policy in Transition 1937-1947* (Albany: State University of New York Press, 1981), 50-55.

¹⁰ "A Little Justice", *Wall Street Journal*, 18 de abril de 1938, 4; Luff, *Commonsense Anti-communism*, 154-55, 163-67, 188; Edward B. Talty, "The Uses of Inquiry", *Christian Science Monitor*, 20 de enero de 1940; Harold Weisberg, "Memorandum on the Special House Committee Investigating Un-American Activities", 1940, Harold Weisberg Archives, Hodson Library, Hood College, Frederick, MD, <http://jfk.hood.edu/Collection/Weisberg%20Subject%20Index%20Files/S%20Di%20sk/Smith%20Committee/Item%20001.pdf>; Storrs, *Second Red Scare*, 58-61; James T. Patterson, *Congressional Conservatism and the New Deal: The Growth of the Conservative Coalition in Congress*,

Mientras su nuevo rival se preparaba para su primera audiencia, el Comité La Follette y la NLRB adoptaron una postura aún más combativa. En un ataque contra la NAM y Sokolsky, durante las audiencias de junio de 1938, el Comité La Follette acusó a la NAM de organizar reuniones de progreso cívico sin revelar su patrocinio. La decisión de la NLRB de certificar a la ILWU como agente negociador para todos los puertos del Pacífico constituyó otro ultraje en opinión de los iracundos empresarios y sus aliados periodísticos. William Green, presidente de la AFL, atribuyó la decisión a un sesgo pro-CIO que permitió a la "comunista" Bridges acabar con los locales leales a la AFL. David Saposs, economista de la NLRB, se opuso a las "organizaciones pseudopatrióticas" y a los "comités de ciudadanos" que pretendían "camuflar" actividades antisindicales en un panfleto redactado junto con otro miembro del personal de la NLRB justo cuando el Comité La Follette comenzaba sus investigaciones sobre el papel de los comités de ciudadanos en la huelga de Republic Steel. La NAM, los industriales, la AFL y sus aliados periodistas esperaban impacientes a que el Comité Dies tomara represalias contra lo que ellos insistían era un CIO infiltrado por el Partido Comunista, una NLRB imperiosa y un comité inquisitorial del Senado.¹¹

El Comité Dies comenzó a cumplir las expectativas del NAM y la AFL enviando a uno de sus dos investigadores hacia el oeste para contactar con las partes interesadas. Viajando con un nombre falso y manteniéndose en la sombra, Edward Sullivan se detuvo en Chicago para reunirse con Harry Jung, un agente de inteligencia vinculado al editor *del Chicago Tribune*, para adquirir una lista de contactos de la costa del Pacífico. La lista de Jung incluía a William Hynes, de la Oficina de Inteligencia del Departamento de Policía de Los Ángeles (LAPD); Harper Knowles, entonces secretario ejecutivo de Associated Farmers; Ralph Van Deman, ex jefe retirado de la División de Inteligencia Militar y coordinador de una red pública de vigilancia privada con sede en California; y Raphael P. Bonham, del Servicio de Inmigración y Naturalización.

1933-1939 (Lexington: University Press of Kentucky, 1967), 135, 167.

¹¹ "La Follette Inquisitors," *Wall Street Journal*, 28 de febrero de 1938; "A Fight to a Finish," *Los Angeles Times*, 24 de mayo de 1938; Louis Stark, "Labor Board Gives C.I.O. Control," *New York Times*, 23 de junio de 1938; Stark, "Labor Ruling May Have Wide Effect," *New York Times*, 26 de junio de 1938; David J. Saposs y Elizabeth T. Bliss, "Anti-Labor Activities in the United States" (New York: League for Industrial Democracy, 1938), citado en "Public 'Used' against Labor", *Washington Post*, 18 de julio de 1938; Louis Stark, "Third Parties Used", *New York Times*, 22 de julio de 1938; Paul Mallon, "Unpatriotic Groups", *Hartford Courant*, 30 de julio de 1938; Gross, *Reshaping*, 56-59; "The Democrats and Another Red October", *Chicago Tribune*, 10 de agosto de 1938; Louis B. Silverberg, "Citizens' Committees: Their Role in Industrial Conflict", *Public Opinion Quarterly*, 5 de marzo de 1941, 17-37.

Sullivan llegó a Los Ángeles el 1 de julio de 1938 para reunirse con Hynes, el jefe de policía de Los Ángeles James E. Davis, el alcalde Frank Shaw, Victor McLaglen (un actor preocupado por la "situación radical en la colonia cinematográfica"), el jefe de la Patrulla de Carreteras de California, representantes de Agricultores Asociados y Margaret Kerr, líder de la anticomunista Better America Federation (BAF). Sobre la base de los contactos iniciales, Sullivan informó al Comité Dies de que podía rastrear la actividad radical en la región hasta los muelles donde Bridges ejercía su influencia.¹²

Hynes viajó con Sullivan a San Francisco a mediados de julio para reunirse en secreto con representantes de la Waterfront Employers' Association, la Industrial Association of San Francisco, la policía de San Francisco, un legionario contratado por el gobernador de Oregón como agente especial para recabar información sobre los sindicatos, Jung y Knowles, que había vigilado a Bridges para la Legión Americana, los empresarios de San Francisco y Associated Farmers. Los participantes discutieron cómo expulsar al problemático Bridges de Estados Unidos. La policía de Portland recibió una solicitud de información y testigos sobre las actividades del Partido Comunista y una lista de organizaciones subversivas cuyos archivos podían ser confiscados mediante citación judicial. Hynes y Sullivan se reunieron extraoficialmente en Seattle con Bonham, que había presionado a sus superiores del Departamento de Trabajo para que deportaran a Bridges. Sullivan informó de que Bonham describió al líder del ILWU como el cerebro de los elementos subversivos del CIO y creía que las audiencias podrían crear "una demanda pública tan abrumadora para la deportación de Bridges que nadie podría impedirla", refiriéndose a la obstinada Secretaria de Trabajo, Frances Perkins. Tras reunirse con los Legionarios Americanos, las autoridades canadienses, un representante de la AFL, un testigo contrario a Bridges, David Beck, de los Teamsters, y la policía de Seattle, Hynes y Sullivan regresaron a Los Ángeles. Sullivan envió su informe final y transmitió al Comité de Dies una petición de los Agricultores

¹² Informant Reports, 25 de junio de 1934-20 de octubre de 1934, en Box 1, California Surveillance, Harper Knowles Papers, Labor Archives, San Francisco State University, San Francisco [en adelante Knowles, SFSU]; y los siguientes artículos en la carpeta "Edward F. Sullivan," Box 11, Member and Staff Correspondence 1938-1944, Special Committee on Un-American Activities, RG233, National Archives, Washington, DC [en adelante Dies, NA]; informe, Edward F. Sullivan, 28 de junio de 1938; informe, "Number Two", "Report #1", 2 de julio de 1938; informe, "Number Two", "Report #2", 3 de julio de 1938; informe "Number Two", 6 de julio de 1938; informe, "Number 2", 7 de julio de 1938; informe, "Number 2", 8 de julio de 1938; Edward Sullivan, "Report on Trip to San Francisco, Portland, Seattle, and Return", 27 de julio de 1938; Simon James Judkins, "Under Prying Eyes: Repression, Surveillance and Exposure in Southern California, 1918-1939" (tesis de máster, Universidad Victoria de Wellington, Nueva Zelanda, 2014), 138.

Asociados, la Legión Americana y la Asociación Industrial en la que le imploraban que citara sus archivos para evitar que fueran confiscados por el Comité de La Follette.¹³ Estaba claro que Bridges, el Comité La Follette y el CIO se convertirían en los principales objetivos.

El vicepresidente de la AFL, John Frey, fue el primer testigo importante de la comisión. Testificó sobre los esfuerzos "de sangre roja" para librar a las "organizaciones sindicales del control comunista", y citó a Bridges como ejemplo del "control" del Partido Comunista en el CIO. Frey presentó como prueba un libro de afiliación al Partido Comunista supuestamente relleno por Bridges. Bridges y su estatus migratorio aparecieron repetidamente, indicando su importancia simbólica como objetivo polivalente del comité que presentaba a Perkins como un New Dealer subversivo que protegía a un extranjero indeseable. Frey se ofreció a hablar "en privado y confidencialmente" sobre sus fuentes, de las que no podía hablar abiertamente. Al igual que las sesiones ejecutivas secretas del Comité Dies, la negativa a identificar las fuentes de conocimiento aumentó el efecto dramático de las revelaciones. El testimonio de Frey reflejaba la implicación de la AFL con la Federación Cívica Nacional, que empezó a vigilar a los radicales en 1907, y su visión de los comunistas como rivales conspiradores.¹⁴

Emitiendo un comunicado de prensa sobre la "actividad comunista descontrolada en la costa oeste" y culpando a Bridges de luchas, asesinatos y secuestros, Sullivan testificó que "todas las fases del radicalismo" corrían "desenfrenadas entre los estudios de Hollywood", pero también penetraban en

¹³ Carta, Robert Stripling a "Tom Brown", 8 de julio de 1938; carta, Robert Stripling a "Tom Brown", 13 de julio de 1938; carta, Martin Dies a "Tom Brown", 14 de julio de 1938; Sullivan citó a R. P. Bonham en "Report on Trip", 27 de julio de 1938; memorándum, Edward Sullivan a Robert Stripling, 27 de julio de 1938; carta, William F. Hynes a Robert Stripling, 28 de julio de 1938. Véase también "Data Burning", *Los Angeles Times*, 1 de julio de 1938, Box 11, Dies, NA; carta, William D. Brown, Detective 44, a Captain J. F. Keegan, Portland Police Department, 20 de julio de 1938, Los Angeles Police Department Radical Squad, Exhibits, Evidence, etc. Re: Committee Investigations, Box 49, Dies, NA; William F. Hynes, Expense Report 17-25 July 1938, carpeta "Captain William F. Hynes, Los Angeles, California"; informe de E. Raymond Cato, Los Angeles Police Department Radical Squad, Exhibits, Evidence, etc. Re: Committee Investigations, Box 47, Dies, NA.

¹⁴ Comité Especial de Actividades Antiamericanas, *Investigation of Un-American Propaganda Activities in the United States*: Hearings before a Special Committee on Un-American Activities, [en adelante citado como Hearings, *Investigation of Un-American Propaganda*] (declaración de John P. Frey, 13 de agosto de 1938), 1: 91, 92, 95, 96, 97, 106, 107; "La Follette's Group Linked with Reds", *Washington Post*, 14 de agosto de 1938; Philip Paxton, *A Stray Yankee in Texas* (Nueva York: Redfield, 1853), 205-10; Weisberg, "Memorandum"; Luff analiza la recopilación de información y los compromisos anticomunistas de Frey en Luff, *Commonsense Anticomunism*, 126, 157-61; Jennifer Fronc, *New York Undercover: Private Surveillance in the Progressive Era* (Chicago: University of Chicago Press, 2009), 154; Christopher J. Cyphers, *The National Civic Federation and the Making of a New Liberalism, 1900-1915* (Westport, CT: Praeger, 2002), 26, 123.

las instituciones educativas y atrapaban a jóvenes impresionables en Los Ángeles. San Francisco era otro "hervidero de agitación comunista". Los investigadores de La Follette asistieron a las audiencias para abuchear y recordar a los medios de comunicación el sórdido pasado de Sullivan como espía industrial. Un grupo de acción política del CIO tachó a Sullivan de antisemita y describió a otro testigo de Dies como un delincuente convicto. La vergonzosa publicidad reforzó la determinación del comité de tomar represalias contra el Comité La Follette y el CIO.¹⁵

Otros testigos de Dies se explayaron sobre los peligros que supuestamente amenazaban a California. Basándose en sus dieciocho años en la BAF, Kerr testificó sobre su investigación de Bridges y lo que Dies denominó "actividades subversivas en toda California". Presentó una declaración jurada de un ex comunista en la que declaraba que Bridges utilizaba el alias de Dorgan en sus actividades del Partido Comunista. También acusó a Saposs de tener vínculos con el Partido Comunista. Kerr se presentó como una patriota y no como una representante de lo que el economista de la NLRB había denunciado como una organización de fachada patrocinada por las empresas. No se mencionaron las fuentes de financiación de la BAF, ni su cooperación con la Oficina de Inteligencia de la policía de Los Ángeles y la red de vigilancia de Van Deman. Las historias de conspiradores radicales que corrían por California atrajeron una abundante cobertura mediática, pero también dirigieron la atención de la NLRB y del Comité La Follette hacia objetivos de contravigilancia.¹⁶ El duelo entre los dos comités entró en una nueva fase en la

¹⁵ "Report of Edward Sullivan, Investigator", 15 de agosto de 1938, Box 11, Dies, NA; "Links Perkins Aid to Plot to Keep Red in U.S.", *Chicago Tribune*, 15 de agosto de 1938; "Claims Reds Get Aid in Hollywood", *Hartford Courant*, 15 de agosto de 1938; "Alien Inquiry to Weigh Charge", *Washington Post*, 17 de agosto de 1938; "Dies Group to Probe La Follette's Inquiry/' *Los Angeles Times*, 16 de noviembre de 1938.

¹⁶ Hearings, *Investigation of Un-American Propaganda* (1938) (Frey), 1: 146, 194, 195; (declaración de Margaret A. Kerr, 18 de agosto de 1938), I: 712, 713, 719; (pregunta de Martin Dies, 18 de agosto de 1938), I: 713; "Dies Group Seeks Bridges", *New York Times*, 17 de agosto de 1938; Sidney Olson, "Dies, a Tough Texan" *Washington Post*, 17 de agosto de 1938; y Sidney Olson, "Alien Inquiry", *Washington Post*, 24 de agosto de 1938; "CIO Challenged", *Atlanta Constitution*, 21 de agosto de 1938; "Dies Charges CIO Smokescreen", *Hartford Courant*, 27 de agosto de 1938; Luff, *Commonsense Anticommunism*, 252; "Bridges Case Leak Charged", *Los Angeles Times*, 19 de agosto de 1938; "Dies Probers", *Baltimore Sun*, 19 de agosto de 1938; "Dies Asks F.D.", *Boston Globe*, 24 de agosto de 1938; Edwin Layton, "The Better America Federation: A Case Study of Superpatriotism", *Pacific Historical Review* 30, no. 2 (mayo de 1961), 137-47; "Civil Liberties Attorney Denies," *Los Angeles Times*, 19 de agosto de 1938; "Open Shop Group Asks End of NLRB," *Atlanta Constitution*, 1 de mayo de 1938; "Business Group Calls," *Los Angeles Times*, 3 de mayo de 1938; "Neutral Thousands Group Opens War," *Los Angeles Times*, 30 de septiembre de 1937; "Leaders Vow to Defend Open Shop," *Los Angeles Times*, 14 de diciembre de 1937; "Senate Group to Send Envoy", *Los Angeles Times*, 28 de octubre de 1938; "Civil Liberties Inquiry Slated", *Los Angeles Times*, 1 de noviembre de 1938; "Bowron Refuses Federal Request", *Los Angeles Times*, 9 de diciembre de 1938; "Labor Board Counsel

que Bridges aparecía como objeto de una campaña concertada para forzar su destitución, mientras que los investigadores de La Follette y del NLRB trataban de sacar a la luz los motivos ocultos de sus enemigos, incluido el Comité Dies.



Margaret A. Kerr, portavoz de la Better American Federation de Los Ángeles, el 18 de agosto de 1938, justo antes de que el Comité Dies entrara en sesión secreta para escuchar su testimonio sobre las conexiones comunistas del líder sindical del CIO. Colección Harris y Ewing, Prints and Photographs, Biblioteca del Congreso, LC— DIG-hec-24963. "

Rivalidad en público y en privado

Los periodistas observadores constataron la antipatía mutua entre los comités de investigación. Dies declaró a la prensa que había rechazado una oferta de un miembro del personal del Comité La Follette por temor a un sabotaje. Los investigadores del personal realizaban reconocimientos mutuos, criticaban la conducta del comité rival y, en un incidente sensacional, un ex

Loses", *Los Angeles Times*, 2 de marzo de 1939; "Police Files Plea Rejected", *Los Angeles Times*, 24 de marzo de 1939; "La Follette Group Balked", *Los Angeles Times*, 4 de febrero de 1939.

investigador de La Follette intentó supuestamente desprestigiar a Dies utilizando cartas falsificadas. Un periodista describió la rivalidad como una de las "controversias entre bastidores más amargas del Washington actual" y atribuyó a La Follette el mérito de dar a los acusados por testigos un juicio justo, en contraste con los métodos irresponsables del Comité Dies. El comité de la Cámara de Representantes no dio a los estigmatizados como comunistas o "presuntos simpatizantes" ninguna oportunidad de defenderse, ya que cualquier desmentido quedó "inundado por los testimonios más recientes y candentes", que cosecharon "más atención, más titulares y más espacio en los periódicos" que su conciencioso rival. El comité de Dies sirvió una abundante dieta de pistas falsas contra la CIO a una prensa receptiva cuyos propietarios se enfrentaban al desafío del Newspaper Guild, afiliado a la CIO. Dies y sus partidarios culpaban de las críticas a los propagandistas no estadounidenses y a la hostilidad del New Deal. El rencor creció a medida que cada comité seleccionaba objetivos basándose en la elección de testigos del otro comité. Ambos comités anunciaron sus inminentes investigaciones en California en 1938, dejando claro que planeaban llevar su rivalidad a la Costa Oeste. Bridges era la cabellera de premio que buscaba ansiosamente el Comité Dies, mientras que el Comité La Follette pretendía proteger al CIO y a sus dirigentes.¹⁷

La mayor atención del Comité La Follette al proceso le costó una atención mediática vital en la competencia con su competidor más temerario, pero los dos senadores y su personal tenían motivos para la cautela. La condición de comunista de armario de Abt hacía especialmente importante evitar ataques como los que provocaron la lucha por la supervivencia de la NLRB. Hizo hincapié en las "salvaguardias procesales", que un periodista atribuyó también a que La Follette era "casi pedantemente cuidadoso a la hora de proteger las libertades civiles de sus testigos" y de recopilar "grandes masas de pruebas

¹⁷ Olson, "Alien Inquiry"; "Charges of U.S. Aid", *Chicago Tribune*, 26 de agosto de 1938; Lorian K. Francis, "Dies Committee Will Move Hearings", *Los Angeles Times*, 9 de octubre de 1938; "Year's Extension of Dies Inquiry", *Chicago Tribune*, 23 de enero de 1940; Willard Edwards, "Expose Forgery Plot", *Chicago Tribune*, 31 de enero de 1940; "Silver Shirt Link to Dies", *Washington Post*, 31 de enero de 1940; "Story of Dies Plot Dinner", *Chicago Tribune*, 3 de febrero de 1940; Richard L. Strout, "Intimate Message from Washington: Controversy over Dies Committee and La Follette Group," *Christian Science Monitor*, 11 October 1938; "Civil Liberties Inquiry Slated," *Los Angeles Times*, 1 November 1938; "Dies, a Tough Texan" and "Dies Charges Curb," *New York Times*, 1 November 1938; Willard Edwards, "Dies Hits Gag," *Chicago Tribune*, 1 November 1938; Walter Trohan, "J. S. Quiz Bares Red", *Chicago Tribune*, 5 de noviembre de 1938; Chesly Manly, "Cites Proof CIO Inspired La Follette Quiz", *Chicago Tribune*, 26 de noviembre de 1938; "La Follette Committee as a Model" y "Current Comment", *Hartford Courant*, 17 de enero de 1940; Tully Nettleton, "Does the End Ever Justify the Means?" *Christian Science Monitor*, 17 de enero de 1940; "The Uses of Inquiry" y "Dies Issues Call", *New York Times*, 7 de enero de 1940.

documentales y orales interminablemente confirmadas". La disposición de La Follette a permitir que los testigos llevaran a un abogado impidió el tipo de acusaciones que acaparaban titulares y que el Comité Dies promovía activamente. En opinión de La Follette, los debates entre testigos permitían que saliera a la luz la verdad, en contraste con la receptividad del Comité Dies a la difamación mal fundamentada.¹⁸ Los abundantes volúmenes de audiencias e informes publicados por el Comité La Follette mostraban una esmerada atención a la hora de reunir pruebas creíbles, pero muchos no estaban dispuestos a esperar su lenta aparición impresa ni a asimilar su extenso detalle.

A pesar de su enfoque puntilloso, el Comité La Follette se encontró con la acusación de participar en lo que Joseph P. Kamp, un testigo reticente, denominó una "invasión rusificada de las libertades estadounidenses". Indignado tras la revelación de sus conexiones con el NAM, Sokolsky acusó al comité de difamación y a la NLRB de procedimientos de la Cámara de las Estrellas por sus críticas a las corporaciones estadounidenses. Sokolsky participó en su propia versión de difamación criticando a los "curiosos jóvenes abogados" que trabajaban para la NLRB y que "hablaban de doctrinas marxistas mientras realizaban investigaciones" y se refirió a un "examinador que hablaba con extranjeros" que quería impedir la contratación de espías laborales. Más tarde atacó falsamente al Comité La Follette por no garantizar el derecho a la asistencia letrada para presentar a los dos senadores como hipócritas.

Un testigo de Dies afirmó que el personal de La Follette le había amenazado cuando se negó a darles los nombres de legionarios que participaban en actividades de vigilancia. Un trabajador del sector automovilístico de Detroit declaró que dos miembros del personal de la NLRB le habían pedido que se afiliara al Partido Comunista y le habían ofrecido una "chica guapa" como incentivo, mientras que otro testigo afirmó que los investigadores le habían obligado a confesar que les había espiado. Al final de los tres primeros meses de audiencias, un columnista *del Wall Street Journal* se regodeaba de la visible irritación de la administración Roosevelt ante la "imagen pública del vínculo comunista-COI", convencido de que el Comité Dies había contrarrestado a los "testigos prejuiciosos" de La Follette al tiempo que alertaba al público sobre el "peligroso" extranjero Harry Bridges.¹⁹ El Comité de La

¹⁸ Abt, *Advocate and Activist*, 59, 60, 61; "Dies, a Tough Texan", "Dictatorship on the March" y "If We Want a Cheka"; Strout, "Intimate Message".

¹⁹ "Writer Asks Probe of Senate Group", *Atlanta Constitution*, 12 de noviembre de 1937, 5; "Inquiry into Methods", *Los Angeles Times*, 12 de noviembre de 1937, 4; George E. Sokolsky, "Hague Must Stop", *Atlanta Constitution*, 8 de mayo de 1938, K6; Sokolsky, "The State of Business-IV", *Atlanta Constitution*, 2 de abril

Follette, el CIO y la NLRB siguieron siendo sacos de boxeo para la prensa probusiness y el Comité Dies, que no admitió los defectos de procedimiento en sus procedimientos generadores de publicidad.

Mientras los dos comités se batían en duelo en Washington, *Los Angeles Times* informaba de las investigaciones de la NLRB sobre la camarilla empresarial de su ciudad, en la que Chandler era un importante operador de trastienda, e informaba a sus lectores de las incursiones del CIO en las industrias de la ciudad. También tuvo que enfrentarse a un escándalo que había salpicado a la Oficina de Inteligencia del Departamento de Policía de Los Ángeles y al alcalde, amigo político de Chandler. En marzo de 1938, *Los Angeles Times* publicó una advertencia de la NLRB a las organizaciones empresariales de Los Angeles y a sus grupos de terceros, Neutral Thousands y Southern Californians, Inc. sobre los riesgos de "ayudar e instigar a los empresarios a violar" las leyes laborales federales. Hablaba de la victoria del Screen Writers' Guild en unas elecciones auspiciadas por la NLRB y de la intervención de la NLRB en disputas entre sindicatos mientras "hervía la olla del malestar sindical en Hollywood". Un informe sobre la inminente llegada del director de investigación de La Follette para consultar con la NLRB sobre el inicio de sus propias investigaciones hizo aún más grave la situación de un periódico cuyos propietarios habían hecho campaña a favor del open shop durante casi cincuenta años.²⁰

Una alborotada reunión en Los Ángeles en agosto de 1938 aumentó la aprensión de Chandler y *Los Angeles Times* justo cuando el alcalde se enfrentaba a unas elecciones de destitución por acusaciones de corrupción. Celebrando su primera convención en California, el CIO eligió a Bridges como presidente en lo que *Los Angeles Times* describió como un "alboroto de palmas, pisotones, silbidos y vítores". Al establecer los objetivos para 1939, Bridges prometió "marchar hacia el interior" para organizar a los trabajadores

de 1939, B6; Sokolsky, "Civil Liberties", *Atlanta Constitution*, 24 de marzo de 1940. D4; Strout, "Intimate Message" y "Sidney Olsen, "Ex-Communist Is Accuser", *Washington Post*, 19 de octubre de 1938; Sidney Olsen, "Judge Is Dies Witness", *Washington Post*, 22 de octubre de 1938, 1; Chesly Manly, "Labor Leader Tells Bid to Become a Red," *Chicago Tribune*, 20 de octubre de 1938, 1; "Describe 'Plots' of Detroit Reds," *New York Times*, 20 de octubre de 1938; Frank Kent, "A Sensitive Spot," *Wall Street Journal*, 31 de octubre de 1938, 4; Patrick J. Maney, *"Young Bob" La Follette: A Biography of Robert M. La Follette, Jr., 1895-1953* (Columbia: University of Missouri Press, 1978), 216-18.

²⁰ "Labor Board Official Warns", *Los Angeles Times*, 26 de marzo de 1938; "Strikers' Wives' Squad", *Los Angeles Times*, 29 de abril de 1938; "Writers Name Bargain Agency", *Los Angeles Times*, 29 de junio de 1938; "Film Unit Sell Out", *Los Angeles Times*, 8 de septiembre de 1938; "Studios Get Nylander Call", *Los Angeles Times*, 20 de septiembre de 1938; "Film Unit Strife Flares", *Los Angeles Times*, 15 de octubre de 1938; "Senate Group to Send Envoy".

agrícolas "bajo la bandera de la C.L.O.", según el periódico. Citaba la condena de un congresista de Montana de "toda esta bologna y algarabía sobre el comunismo" por parte de los reaccionarios diseñada "no sólo para deportar a Bridges sino para sabotear el movimiento obrero". Un funcionario del CIO, a menudo acusado de simpatizar con el Partido Comunista, describió a Dies y Frey como personas que intentan desprestigiar a los sindicalistas militantes. La convención denunció a los espías sindicales, la discriminación racial y las tácticas patronales, al tiempo que respaldaba una mayor protección legislativa para los sindicatos. Para los devotos del open shop como Chandler y la agroindustria californiana, la convención ofreció aún más razones para instar a Dies a iniciar investigaciones en California.²¹

J. B. [Joseph Brown] Matthews rescató al asediado Comité Dies. El arrepentido ex compañero de viaje testificó por recomendación de Sokolsky. Matthews se jactó de su "íntimo y extenso conocimiento" de las "actividades de fachada" del Partido Comunista. Matthews vinculó al Partido Comunista con grupos progresistas y el CIO, describiendo a los liberales como "compañeros de viaje." Cuando se le preguntó si conocía a Bridges, Matthews recordó que un funcionario sindical le había aconsejado que el Partido Comunista ejercía un "control directo" sobre el líder del CIO que podría "paralizar" la navegación en una "emergencia nacional." Su testimonio añadió abogados de Los Ángeles asociados con la NLRB y la ACLU a la cada vez más larga lista de subversivos.²² Matthews tiñó de rojo California al tiempo que impresionaba a Dies con su hábil actuación.

Matthews testificó de nuevo en noviembre, diciendo al Comité Dies que la "repulsión ética" le había hecho cortar lazos con el Partido Comunista. Recordaba haber oído hablar de Bridges durante su etapa de compañero de viaje a principios de los años treinta. Dirigiendo su atención a la NLRB, Matthews indicó que no sabía que Saposs perteneciera al Partido Comunista, pero que su esposa sí lo sabía. Otra comparecencia en diciembre reforzó el caso contra Saposs y la NLRB. Matthews fue un regalo del cielo para un comité que necesitaba contrarrestar las críticas sobre su incapacidad para distinguir entre

²¹ "State Wagner Act Sought", *Los Angeles Times*, 21 de agosto de 1938; Francis, "Dies Committee Will Move Hearings".

²² Hearings, *Investigation of Un-American Propaganda* (1938) (declaración de J. B. Matthews, 20 de agosto de 1938), 1: 869, 880, 882, 891-92, 905; "Six Stars Listed", *Los Angeles Times*, 23 de agosto de 1938; carta, J. B. Matthews a George Sokolsky, 29 de julio de 1938, y carta, J. B. Matthews a George Sokolsky, 13 de agosto de 1938, Box 87, Sokolsky, Hoover; J. B. Matthews, *Odyssey of a Fellow Traveler* (Nueva York: Mount Vernon, 1938); Robert M. Lichtman, "J. B. Matthew and the Counter-subversives: Names as a Political and Financial Resource in the McCarthy Era", *American Communist History*, 5, n° 1 (junio de 2006), 1-36.

deslealtad y opiniones divergentes. Al año siguiente se convirtió en director de investigación, asegurándose de que el Comité Dies seleccionara objetivos que beneficiaran a la NAM y a los empresarios asediados, incluida la Hearst Corporation, que pronto incluyó la columna de Sokolsky en su cadena de periódicos.²³

Investigación de puentes

El Comité Dies escuchó el testimonio del representante elegido del grupo con el que Sullivan se había reunido en secreto en julio. Knowles se presentó como presidente del comité de investigación radical de la Legión Americana en California, sin mencionar sus actividades de vigilancia para los empresarios antisindicales. Él y su abogado, Ray E. Nimmo, detallaron su caso contra Bridges y la situación en la industria marítima, describiendo sus pruebas como recogidas por legionarios indignados por los "graves disturbios en California" en 1934. Los nueve jefes de policía, agentes de la ley y hombres de negocios querían documentar "esquemas contrarios a nuestras teorías y doctrinas de gobierno." Knowles recomendó la destitución de Perkins por "consentir a criminales extranjeros" y explicó que el Partido Comunista había elegido la agricultura de California como campo de batalla debido a su vulnerabilidad. Amenazar el suministro nacional de alimentos era el objetivo de Bridges y de los "agitadores agrícolas comunistas" dedicados a organizar a los trabajadores agrícolas y de las fábricas de conservas.²⁴

²³ Hearings, *Investigation of Un-American Propaganda* (1939) (declaración de J. B. Matthews, 7 de noviembre de 1938), 3: 2165, 2167, 2168, 2173, 2189-99; (1939) (declaración de J. B. Matthews, 9 de diciembre de 1938), 4: 3020-24; Olsen, "Ex-Communist Is Accuser" y "Ex-Red Names Federal Aide", *Los Angeles Times*, 8 de noviembre de 1938; Westbrook Pegler, "Fair Enough", *Atlanta Constitution*, 17 de octubre de 1939; George Sokolsky, "Repentance", *Atlanta Constitution*, 22 de octubre de 1939; Sokolsky, "Double Cross of Gold", *Atlanta Constitution*, 18 de junio de 1939; Maney, "Young Bob" *La Follette*, 211-14; Howard Rushmore, "Mr. Anti Communist", *American Mercury*, marzo de 1953; Storrs, *Second Red Scare*, 70— 71.

²⁴ Hearings, *Investigation of Un-American Propaganda* (1939) (declaración de Ray E. Nimmo, 24 de octubre de 1938), 3: 1717, 1718; (declaración de Harper L. Knowles, 24 de octubre de 1938), 3: 1719, 1737-38, 1744-46, 1756, 1760-64; "Impeachment Demanded", *Chicago Tribune*, 26 de octubre de 1938.



Ray P. Nimmo (izquierda) y Harper Knowles (derecha), de la Legión Americana, el 24 de octubre de 1938. "Harper Knowles, a la derecha, presidente del Comité de Investigación Radical de la Legión Americana, y Ray Nimmo, abogado del mismo comité, recogen su masa de pruebas después de acusar ante el Comité de la Cámara de Representantes que investiga las actividades antiamericanas de que Harry Bridges, líder obrero, es un miembro declarado de la sección de los muelles del partido comunista". Colección Harris y Ewing, Prints and Photographs, Biblioteca del Congreso, LC-DIG-hec-25229.

Poco dispuestos a escuchar impasibles, los miembros del Comité Dies intervinieron a menudo con sus propias opiniones. Con el pretexto de solicitar los conocimientos jurídicos de Nimmo, Dies preguntó al abogado si un extranjero que suponía una amenaza para la seguridad nacional cumplía los requisitos para ser deportado. El presidente citó pruebas en poder del Departamento de Trabajo, presumiblemente recogidas por Bonham, que demostraban que Bridges era hostil a la defensa nacional. Al ver los acorazados estadounidenses anclados, Bridges supuestamente había jurado que "veremos el día en que podamos hundir esas malditas cosas porque son los enemigos de los trabajadores", según el testigo anónimo al que citó Dies. El congresista Joe

Starnes instó a Knowles y a Nimmo a mostrarse de acuerdo con su afirmación de que Bridges fue el instigador de un "reino del terror" que utilizó sin piedad "el sabotaje, el terrorismo y los delitos de vileza moral" para derrocar a dirigentes sindicales "legítimos". Nimmo estuvo de acuerdo en que Bridges buscaba "provocar un estado de caos, típicamente comunista". Citando pruebas que evidentemente procedían de fuentes de Oregón y California, Knowles retrató al "líder radical" como una "fuerza desintegradora de la vida económica de California" que confabulaba en un complot comunista para hacerse con el control del Partido Demócrata. Alentados por el Comité Dies, Knowles y Nimmo describieron a Bridges como la personificación de la amenaza roja.²⁵

Las funestas advertencias sobre "conspiradores comunistas" del *Los Angeles Times* no pudieron salvar al corrupto alcalde Shaw de una elección de destitución y de la derrota a manos de un juez reformista, que disolvió la Oficina de Inteligencia de la Policía de Los Ángeles, plagada de escándalos, y degradó a Hynes. El derrotado candidato republicano a gobernador de California añadió sus propias predicciones de terribles consecuencias si "una máquina socialista-comunista mestiza" con los "puentes alienígenas acechando en el trasfondo" tomaba el poder en Sacramento. Ni el testimonio de Knowles y Nimmo ni el ominoso pronóstico político impidieron las victorias demócratas para gobernador y vicegobernador en California. Sin embargo, el Comité Dies recibió el crédito por las victorias conservadoras en otros lugares en las elecciones de mitad de mandato como resultado de sus acusaciones sobre la infiltración del Partido Comunista en el CIO y el New Deal.²⁶ Los conservadores del Congreso se alegraron del rechazo electoral a los esfuerzos de Roosevelt por derrotar a sus principales oponentes. El Comité Dies esperaba

²⁵ Hearings, *Investigation of Un-American Propaganda* (1939) (preguntas del presidente Martin Dies, 24 de octubre de 1938) 3: 1920; (declaración de Ray E. Nimmo, 24 de octubre de 1938), 3: 1745; (declaración de Harper L. Knowles, 24 de octubre de 1938), 3: 1723, 1728, 1804, 1755, 1793; (preguntas del congresista Joseph Starnes, 24 de octubre de 1938), 3: 1755, 1745, 1746; (declaración de Harper L. Knowles, 26 de octubre de 1938), 3: 2034-39.

²⁶ "An Editorial", *Los Angeles Times*, 8 de septiembre de 1938, 1; "Hatfield Joins Merriam", *Los Angeles Times*, 23 de octubre de 1938; "Voters Urged to Defeat", *Los Angeles Times*, 11 de septiembre de 1938; "Los Angeles Mayor Is Ousted", *Christian Science Monitor*, 17 de septiembre de 1938; "Police Inquiry Promised", *Los Angeles Times*, 18 de septiembre de 1938; "Two Hundred Officers Shifted", *Los Angeles Times*, 1 de diciembre de 1938; "Merriam and Labor", *Los Angeles Times*, 4 de noviembre de 1938; "Olson Says His Election Means New Era", *Los Angeles Times*, 9 de noviembre de 1938; "Out of Step?" *Los Angeles Times*, 10 de noviembre de 1938; Frederick R. Barkley, "Dies Makes a Name Fighting 'Isms'", *New York Times*, 5 de noviembre de 1939; "G.O.P. Groundswell", "Results Called New Deal Defeat", *Hartford Courant*, 10 de noviembre de 1938; *New York Times*, 13 de noviembre de 1938; Patterson, *Congressional Conservatism and the New Deal*, 284-91, 331-36; "Cox, Dies Seeking to Seize Power", *Atlanta Constitution*, 29 de diciembre de 1938; Willard Edwards, "Democrats Try to Bargain", *Chicago Tribune*, 8 de enero de 1939.

una financiación más generosa de una Cámara agradecida por haber arrebatado el protagonismo mediático al Comité La Follette.

Por el contrario, en California la dirección política hacia la izquierda y el impulso organizativo del CIO hicieron que los industriales y sus aliados se pusieran en alerta máxima, ya que radicales como Carey McWilliams, miembro del NLG de Los Ángeles, abogado de la ACLU y examinador ocasional de la NLRB, ganaron puestos en el gobierno estatal. Los Agricultores Asociados, la Asociación Industrial, la BAF y la Legión Americana trabajaron con la Oficina de Inteligencia Naval, la División de Inteligencia Militar (MID) y las fuerzas del orden para superar la pérdida de la policía de Los Ángeles como parte vital de la red de vigilancia coordinada por Van Deman. Los miembros de la red instaron al Comité Dies a venir a California para combatir la amenaza del CIO. En la izquierda, grupos como la Sociedad Samuel J. Lubin, entre cuyos miembros se encontraban McWilliams, Bridges y su abogado, Aubrey Grossman, identificaron a la red por utilizar el anticomunismo para disfrazar su agenda anti-CIO. Al pedir al Comité La Follette que investigara las actividades antisindicales en California, el CIO y la Sociedad Lubin buscaban exactamente lo que sus oponentes temían.²⁷

Los cazadores se convierten en cazados

El Comité La Follette envió siete investigadores a San Francisco y Los Ángeles. Una informadora, colocada en las oficinas del personal de La Follette en San Francisco, mantuvo informado a Knowles sobre las investigaciones del comité y los contactos con Bridges. El personal de La Follette compartió documentos útiles con los abogados defensores del líder del ILWU, Grossman y Richard Gladstein, mientras se preparaban para un intento de deportar a su cliente. Informó a Knowles de la jubilosa celebración por la entrega de una

²⁷ "Hatfield se une a Merriam en la lucha por el americanismo", *Los Angeles Times*, 23 de octubre de 1938, 1; "An Editorial", *Los Angeles Times*, 8 de septiembre de 1938, 3; Robert W. Cherny, "Anti-Communist Networks and Labor: The Pacific Coast in the 1930s", en *Labor's Cold War: Local Politics in a Global Context*, ed., Shelton Stromquist (Urbana: University of Illinois Press, 2008), 47-95; "Olson Red Plot Charged", *Los Angeles Times*, 5 de noviembre de 1938; "Olson Wage Fixing Fought", *Los Angeles Times*, 27 de mayo de 1939; "Olson Blasted by Farm Group", *Los Angeles Times*, 30 de julio de 1939; "Organized Farmers," *Christian Science Monitor*, 30 de noviembre de 1938; Report, "Prominent Members of the Samuel J. Lubin Society Are," 10 de mayo de 1937; Report, 5 de octubre de 1937, carpeta: "Reports of Various Informants, 1935-1939," Box 1, Knowles, SFSU.

citación a él y a Associated Farmers para una próxima vista. Detalló minuciosamente el análisis de los expedientes obtenidos de Associated Farmers, Waterfront Employers y otros empleadores de San Francisco. Los investigadores también habían tenido acceso a la correspondencia del anterior gobernador con un espía que le había proporcionado información privilegiada durante la huelga de los muelles de 1934 y durante varios años después. Incluso informó de la advertencia de un miembro del personal de La Follette de que estaba siendo vigilado. En Los Ángeles, el alcalde recién elegido dio a los investigadores de La Follette acceso a los registros de la Oficina de Inteligencia de la Policía de Los Ángeles, donde encontraron pruebas de connivencia entre Hynes, Associated Farmers y otros empresarios antisindicales. Los registros de la LAPD pronto llegaron a Gladstein y Grossman. A pesar de estos prometedores acontecimientos, Knowles, Associated Farmers y otros intereses empresariales se aseguraron una prórroga cuando un déficit de financiación obligó a cerrar las operaciones del comité de La Follette en California a principios de 1939. El abogado del NLRB David Sokol, miembro del NLG, se hizo cargo de la investigación.²⁸ Cuando el Comité Dies envió investigadores a California a finales de 1939, el Comité La Follette no pudo responder inmediatamente, ya que los senadores sopesaban las implicaciones de las elecciones de mitad de mandato en los esfuerzos por reforzar la protección de la organización sindical.

El duelo continuó en Washington. Consiguiendo una nueva asignación en 1939, el Comité Dies obligó a Perkins a defenderse de la acusación de que había protegido a Bridges de la deportación. Al mismo tiempo que negaba y hacía pública la creencia generalizada entre la NAM y los contactos corporativos de que Perkins era una roja, Sokolsky instó a su destitución para tranquilizar a los empresarios. La campaña de destitución terminó en fracaso, pero una presionada Perkins organizó una vista de deportación para Bridges.

²⁸ "Dies Group to Probe", *Los Angeles Times*, 16 de noviembre de 1938; los siguientes artículos en Box 1, Knowles, SFSU: informe oral [Frances Wheeler] a Harper Knowles, 3 de enero de 1939; carta, Herbert A. Berman a Robert Wohlforth, 3 o 4 de enero de 1939; informe [Frances Wheeler] a Harper Knowles confirmando el informe oral del 3 de enero de 1939 con adiciones, 5 de febrero de 1939; informe [Frances Wheeler] a Harper Knowles, 16 de enero de 1939; informe [Frances Wheeler] a Harper Knowles, 25 de enero de 1939; informe [Frances Wheeler] a Harper Knowles, 3 de febrero de 1939; e informe [Frances Wheeler] a Harper Knowles, 8 de febrero de 1939; y "La Follette Group Balked". Véase también Chesly Manly, "Cites Proof CIO Inspired Quiz", *Chicago Tribune*, 26 de noviembre de 1938; "West Coast Liberties Inquiry", *Christian Science Monitor*, 6 de enero de 1939; "Federal Appointments", *Los Angeles Times*, 4 de agosto de 1937; "Pledge Given to Civic Group", *Los Angeles Times*, 2 de marzo de 1939; "Labor Board Counsel", *Los Angeles Times*, 2 de marzo de 1939; "Police Files Plea Rejected", *Los Angeles Times*, 24 de marzo de 1939; Wheeler report, 3 de febrero de 1939, Box 1, Knowles, SFSU.

Intentando recuperar el terreno perdido. La Follette y Thomas presentaron una ley en el Senado para prohibir las "prácticas laborales opresivas", como el espionaje antisindical, los rompehuelgas, los guardias armados y el uso industrial de municiones en conflictos laborales. Los dos senadores recibieron un impulso inesperado cuando *Las uvas de la ira* de John Steinbeck se convirtió en un bestseller. Agitando la conciencia de los lectores, Steinbeck dio a La Follette y Thomas una nueva justificación para investigar las estrategias antisindicales en California. Aunque el Comité Dies seguía teniendo la sartén por el mango, los dos senadores aprovecharon la oportunidad para presionar en favor de la financiación de las investigaciones abandonadas a principios de año.²⁹

Mientras La Follette y Thomas buscaban legislación y financiación, el Comité Dies llegó a California. Dies apareció en el Hollywood Bowl en un mitin patriótico organizado por la Legión Americana y se reunió con productores de Hollywood para hablar de la infiltración comunista en la industria. Dos investigadores del comité viajaron a Los Ángeles para descubrir cómo un periodista de investigación había conseguido registros de la disuelta Oficina de Inteligencia de la Policía de Los Ángeles. Decidieron que su fuente era la NLRB. Durante su estancia en Los Ángeles, recopilaron información sobre posibles objetivos de la BAF y otras partes de la red de vigilancia, localizaron a posibles testigos y, a continuación, se dirigieron a San Francisco a principios de julio para asistir a la vista de deportación de Bridges con la esperanza de presenciar una decisión favorable.³⁰

En julio de 1939, la publicación de *Factories in the Field (Fábricas en el campo)* de Carey McWilliams, que documentaba el uso del terrorismo vigilante contra los trabajadores agrícolas, dio un impulso adicional al Comité La

²⁹ "The Charges against Secretary Perkins", *Hartford Courant*, 2 de febrero de 1939; "Move to Deport Bridges Revived", *Chicago Tribune*, 22 de abril de 1939; Sokolsky, "State of Business-IV"; "La Follette, Thomas Offer Labor Spy Bill", *Washington Post*, 25 de julio de 1939; Charles Poore, "Books of the Times", *New York Times*, 14 de abril de 1939; Lewis Gannett, "John Steinbeck's Masterpiece", *Washington Post*, 16 de abril de 1939; "The Best-Selling Books", *New York Times*, 7 de mayo de 1939.

³⁰ Richard Strout, "¿Qué le está pasando al Comité La Follette?". *Christian Science Monitor*, 11 de enero de 1940; "An Intimate Message" y "Civil Liberties Inquiry Slated", *Los Angeles Times*, 1 de noviembre de 1938; Carpeta "Senate Civil Liberties Committee, Correspondence 1939-1941, Violations of Free Speech and Rights of Labor, Civil Liberties Committee (Senate)", Box 3, RG 46, National Archives, Washington, DC [en adelante La Follette, NA]; "Olson Urges Funds", *Los Angeles Times*, 4 de mayo de 1939; "Dies Discloses Committee Inquiry" y "Dies Warns against Foes Boring Within", *Los Angeles Times*, 2 de mayo de 1939; John S. McGroaty, "A One Ism Man", *Los Angeles Times*, 29 de abril de 1939; "Goldwyn Demands That Dies Retract", *Los Angeles Times*, 9 de febrero de 1940; James M. Steedman a Robert Stripling, 13 de julio de 1939, Box 9: Files of Investigators, Dies, NA.

Follette, que finalmente recibió fondos adicionales en agosto. Su personal reanudó la planificación de audiencias en Los Ángeles y San Francisco con el objetivo de ampliar las protecciones de la NLRB a los sindicatos agrícolas. El personal del Comité Dies buscó febrilmente testigos plausibles sobre los rojos de California y acogió con satisfacción la formación del Comité Smith para investigar la NLRB. Los comités se prepararon para los duelos en California y Washington mientras la NLRB se preparaba para la esperada embestida del nuevo comité especial de la Cámara de Representantes.³¹

Como observó un inusualmente perspicaz *Los Angeles Times*, la vista de deportación de Bridges, que comenzó a principios de julio, constituyó un "subenfrentamiento" entre los comités de Dies y La Follette, aunque sólo asistieron investigadores de Dies. El equipo de la defensa anunció que probaría una conspiración antisindical organizada por Knowles, la policía, organizaciones patronales, grupos patrióticos y Bonham que había pagado a "espías laborales y delincuentes" para que mintieran sobre Bridges. Armado con documentación de los investigadores de La Follette y de la NLRB, el equipo de la defensa preparó expedientes sobre probables testigos de cargo para impugnar su credibilidad. Tras obtener subrepticamente información incriminatoria de los archivos de su oficina y de los registros de la policía de Los Ángeles, el equipo de la defensa emitió otra citación para obligar a Knowles a testificar en una repetición del esfuerzo abortado del Comité La Follette a principios de año.³²

Interrogando a Knowles durante tres días, el equipo de la defensa expuso su implicación en la red de vigilancia que había proporcionado las pruebas de la acusación contra Bridges y utilizó "alicientes indebidos" para asegurarse el

³¹ Ralph Thompson, "Books of the Times", *New York Times*, 24 de julio de 1939; Rose C. Feld, "Behind 'The Grapes of Wrath'", *New York Times*, 30 de julio de 1939; Carey McWilliams, *Factories in the Field: The Story of Migratory Farm Labor in California* (Boston: Little, Brown, 1939); Robert A. Brady, "Vineyard of Wrathful Grapes", *Washington Post*, 13 de agosto de 1939; "Civil Liberties Investigation", *Los Angeles Times*, 5 de agosto de 1939; Robert C. Albright, "Way Cleared to Adjourn", *Washington Post*, 5 de agosto de 1939; Willard Edwards, "Group Is Named", *Chicago Tribune*, 6 de agosto de 1939; "A Nice Junket", *Los Angeles Times*, 6 de agosto de 1939; "Witnesses Get Stern Warning", *Los Angeles Times*, 21 de noviembre de 1939; W. Kee Maxwell, "The Invasion of California-1939", *Los Angeles Times*, 31 de diciembre de 1939, A4.

³² "Dies Investigators Attend," *Los Angeles Times*, 15 de agosto de 1939; U.S. Immigration and Naturalization Service, *Official Report of the Proceedings in the Matter of Harry Bridges-Deportation Hearing* (Washington, DC: Ward and Paul, 1939); C. P. Larowe, "Did the Old Left Get Due Process-the Case of Harry Bridges," *California Law Review* 60, no. 1, enero de 1972, 39-83, nota de pie de página 65, 51; Estolav E. Ward, *Harry Bridges on Trial: How Union Labor Won Its Biggest Case* (Nueva York: Modern Books, 1940), 81, 87, 88, 177; Cherny, "Anti Communist Networks and Labor", 80; Aubrey Grossman, citado en Charles P. Larowe, *Harry Bridges: The Rise and Fall of Radical Labor in the U.S.* (Nueva York: Lawrence Hill, 1972), 143, 149, 150-51, 191-95; Report 5 October 1937, Box 1, Knowles, SFSU.

testimonio de testigos. La defensa hizo especial hincapié en el papel central que desempeñó en la conspiración el agente especial de Oregón investigado anteriormente por el equipo de La Follette. Uno de los abogados se refirió al testimonio de Knowles ante el Comité Dies para acusarle de participar en una venganza contra Bridges instigada por su empresa. La presentación de la correspondencia entre Knowles y otros presuntos conspiradores, especialmente Hynes, creó lo que un informe del 11 de agosto de *Los Angeles Times* describió como un "revuelo en los círculos policiales", ya que Knowles y otros miembros de su red de vigilancia trataron de determinar la fuente. La información de que Hynes había trabajado para Associated Farmers mientras estaba de baja en la policía de Los Ángeles desacreditó sus motivos para participar en lo que llegó a describirse como un intento de tender una trampa a Bridges. Las especulaciones sobre cómo los abogados de la defensa habían conseguido las cartas inculpativas indujeron a Bridges a afirmar que los legionarios pro sindicato se habían llevado los objetos. Empleados y medios de comunicación hostiles a Bridges acusaron al personal del Comité de La Follette o a su sustituto en la NLRB de haber robado los documentos. Para disgusto de quienes habían anticipado con impaciencia la deportación de Bridges, el examinador del juicio coincidió con los abogados de la defensa en que los testigos de la acusación eran mentirosos "confesos", propensos a las "evasivas" y completamente indignos de confianza, juicios que el *New York Times* citó con todo lujo de detalles. Bridges, por su parte, impresionó al examinador, el decano de la Facultad de Derecho de Harvard, con una franca confesión de sus creencias.³³ La red de vigilancia y el Comité Dies habían perdido su primera batalla en California, pero continuaron la campaña para destituir a Bridges y frenar al CIO.

Mientras tanto, en Los Ángeles, la NLRB presentó cargos contra los empresarios y las llamadas organizaciones ciudadanas —los Neutral Thousands, los Southern Californians— y su patrocinador encubierto, el equivalente local de la NAM. Entre los cargos de la NLRB, Sokol incluyó

³³ U.S. Servicio de Inmigración y Naturalización, *Informe Oficial*, 3158, 3169, 3172, 3174, 3175b, 3175d, 3175f-g, 3175j, 3179-80, 3182, 3185, 3194-95, 3199, 3207-8, 3216, 3218-19, 3224, 3226, 3237, 3498-3501; "Bridges Calls Legionnaire", *Los Angeles Times*, 6 de agosto de 1939; "Defense Calls Bridges Foes", *Los Angeles Times*, 7 de agosto de 1939; "Row Flares Up over Bridges Trial Letters", "Bridges Defense Accused of Getting Letters Illegally", *Los Angeles Times*, 9 de agosto de 1939; "Evidence Buying Hinted by Bridges Defenders", *Christian Science Monitor*, 9 de agosto de 1939; "Secret Police Letters", *Los Angeles Times*, 11 de agosto de 1939, 11; "Bridges Case Affidavit Hit", *Los Angeles Times*, 22 de agosto de 1939; "Bridges Defense Accuses Knowles", *Los Angeles Times*, 31 de agosto de 1939; "Case on Bridges Scored by Landis", *New York Times*, 31 de diciembre de 1939, 12; Judkins, "Under Prying Eyes", 136-47.

sindicatos de empresa, espionaje a los empleados, propaganda antisindical y contratación de rompehuelgas. Las audiencias revelaron que la Associated Farmers operaba como grupo de fachada de poderosos intereses económicos de California. Durante los interrogatorios, el doble papel de Sokol como investigador de La Follette y abogado de la NLRB constituyó la base de un contraataque de la defensa en el sentido de que la petición de los registros de la empresa constituía una expedición de pesca del comité del Senado.³⁴

Armados con la información recopilada por sus investigadores y la NLRB, La Follette y Thomas se prepararon para denunciar las tácticas antisindicales ilegales de los empresarios californianos. La apertura de las audiencias a finales de noviembre de 1939 atrajo comentarios críticos y comprensivos de los medios de comunicación. Sokolsky acusó al Comité La Follette de interpretar falsamente los archivos incautados a asociaciones empresariales estadounidenses "respetables y responsables" para llegar a conclusiones incorrectas presentadas al "público como si fueran ciertas." Richard Strout contrastó el esfuerzo del Comité La Follette con la displicente aceptación por parte del Comité Dies de acusaciones "difíciles de sustanciar." En una opinión contraria publicada en *Los Angeles Times*, el comité del Senado planeaba explotar la "fuerte propaganda" de Steinbeck y la "furiosa parcialidad" de McWilliams para arrojar una luz no deseada sobre la agricultura de California basada en una "documentación descuidada" y una "prédica comunista." Otro crítico indignado en *Los Angeles Times* calificó las audiencias de "invasión" inconstitucional de California por parte de una "burocracia insolente" decidida a poner un "halo de martirio sobre los agitadores radicales y un estigma de tiranía egoísta" sobre los agricultores del estado. Para consternación de Associated Farmers y sus aliados, las inquietantes imágenes de Steinbeck, McWilliams y Dorothea Lange en *An American Exodus* habían permitido una indagación no deseada sobre los métodos encubiertos de resistencia a la sindicación.³⁵

El testimonio del gobernador Olson admitió que "las libertades civiles han sido violadas en California de forma incuestionable", lo que enfureció a los Agricultores Asociados reunidos en la cercana Stockton para su convención.

³⁴ "Labor Board Files Charges", *Los Angeles Times*, 28 de septiembre de 1939; "Charges Are Hurlled", *Los Angeles Times*, 17 de octubre de 1939; "Labor Board Act Fought", *Los Angeles Times*, 17 de noviembre de 1939; "Heated Clash", *Los Angeles Times*, 22 de noviembre de 1939.

³⁵ George Sokolsky, "The Moral of Propriety," *Atlanta Constitution*, 12 de noviembre de 1939, 18A; Richard L. Strout, "Will Mrs. Roosevelt Appear at Dies Probe?" *Christian Science Monitor*, 28 de noviembre de 1939, 2; Ross H. Gast, "Grapes of Wrath", *Los Angeles Times*, 26 de noviembre de 1939, A4; W. Kee Maxwell, "The Invasion of California-1939", 31 de diciembre de 1938, A4; Paul S. Taylor y Dorothea Lange, *An American Exodus: A Record of Human Erosion* (Nueva York: Reynal and Hitchcock, 1939).

Aunque Olson criticó a los organizadores sindicales "ultramilitantes", su testimonio se centró en las acciones hostiles emprendidas por los agricultores, el reclutamiento de vigilantes y su negativa a participar en la negociación colectiva. Admitiendo la falta de una aplicación neutral de la ley, Olson prometió que la policía estatal de California protegería los derechos de los trabajadores y, si fuera necesario, la Guardia Nacional garantizaría que las "leyes se aplicaran de forma equitativa e imparcial" en el futuro. Pidió a las autoridades federales que garantizaran un trato digno a los trabajadores migrantes. Los Agricultores Asociados le acusaron inmediatamente de intentar intimidar a los funcionarios locales encargados de hacer cumplir la ley contra los "elementos radicales". Más que agricultores, los "gángsters" del CIO habían cometido actos de "vigilantismo". Otorgar a la NLRB la supervisión del trabajo agrícola daría el control a los "chantajistas" del CIO como Bridges, que intentaba orquestar una dictadura estatal. El nuevo presidente habló en términos belicosos de "dictadores radicales" en una batalla que el *Christian Science Monitor* enmarcó como una batalla entre Harry Bridges, el CIO y una poderosa asociación patronal.³⁶ La Associated Farmers, que ya no podía contar con el apoyo del gobernador ni de la policía estatal, mantuvo su postura de línea dura contra la CIO.

En la audiencia, un ex presidente de Associated Farmers acusó a La Follette de dar "ayuda y consuelo a los comunistas al tratar de desprestigiar a los agricultores y a los agentes de la ley de California." La Follette respondió tranquilamente que estaba cumpliendo las instrucciones del Senado de llevar a cabo la investigación de forma imparcial. Las fotografías de un tiroteo en Stockton en 1937 complementaron el testimonio de un ayudante del sheriff que detalló los gases lacrimógenos, las carabinas, los garrotes y la compra de picos para romper una huelga en una fábrica de conservas. La Associated Farmers fue objeto de intensas preguntas sobre el origen de los casi 200.000 dólares utilizados para luchar contra los sindicatos. En opinión del *New York Times*, las audiencias confirmaron una acusación hecha por Bridges de que Associated Farmers era un grupo de fachada de las grandes corporaciones de California. *El Christian Science Monitor* creía que La Follette podía ayudar a California a resolver sus problemas laborales, pero *Los Angeles Times* le reprochaba no haber investigado a los escuadrones de matones del CIO que violaban las

³⁶ "Olson Asks Roosevelt Aid in Migrant Labor Problem", *Los Angeles Times*, 7 de diciembre de 1939, 8; "Farmers Tell Olson to Tend to Own Job", *Los Angeles Times*, 8 de diciembre de 1939, 1; "Farmers Demand", *Los Angeles Times*, 9 de diciembre de 1939, 4; Rex Miller, "Embattled Farmers' Face CIO in California", *Christian Science Monitor* 15 de diciembre de 1939, 2.

libertades civiles de los trabajadores no sindicados.³⁷ Ambas partes se prepararon para reanudar la lucha en el nuevo año.

Cuando se reanudaron las audiencias en Los Ángeles en enero de 1940, *Los Angeles Times* admitió a regañadientes la capacidad de La Follette para "verter miles de palabras en el acta", interrogar a docenas de testigos y examinar decenas de pruebas en rápida sucesión, pero el *Chicago Tribune* deploró la tendencia a "amedrentar y atormentar" a los testigos como parte de lo que denominó una "marcha de la tiranía". Hynes testificó sobre la Oficina de Inteligencia de la policía de Los Ángeles y el apoyo financiero recibido de empresarios para sus actividades. Los alborotados espectadores abuchearon las afirmaciones de un funcionario del sur de California de que se había formado para proteger las libertades civiles de los empresarios y los trabajadores no sindicados contra "comunistas, radicales y chantajistas laborales." Más tarde, en San Francisco, el comité escuchó el testimonio de McWilliams sobre la difícil situación de los trabajadores inmigrantes. *El San Francisco Chronicle* admiró la habilidad investigadora de La Follette para descubrir las estrategias secretas de los empresarios. En opinión de Strout, sin embargo, un número deplorablemente pequeño de periódicos orientales cubrieron las provocadoras audiencias porque se concentraron en la guerra en Europa.³⁸ La creciente atención prestada al conflicto mundial había desviado la atención de la necesidad de mejorar la protección de los trabajadores agrícolas.

La contraofensiva antiCIO

El Pacto de No Agresión soviético-alemán de agosto de 1939 ayudó al bando del MNA en el conflicto al intensificar las sospechas de que las huelgas

³⁷ Exchange between Associated Farmers ex-president and La Follette reported in "Battle' Plan of Employer Told Probers," *Christian Science Monitor*, 19 de diciembre de 1939, 2, and "Farm Inquiry Held Red Aid," *Los Angeles Times*, 19 de diciembre de 1939, 10; "Strike Battle Arming Told," *Los Angeles Times*, 20 de diciembre de 1939; "Coast Wage Cuts Laid to Farmers," *New York Times*, 22 de diciembre de 1939, 20; Arthur Caylor, "Cost Inquiry," *New York Times*, 24 de diciembre de 1939; "Nation Helps California on Labor Puzzle," *Christian Science Monitor*, 21 de diciembre de 1939, 2; "Whose Civil Liberties?" *Los Angeles Times*, 8 de enero de 1940, A4; Richard Strout, "A Non-Smearing Committee," *Christian Science Monitor*, 19 de enero de 1940; "The New Migration", *New York Times*, 24 de diciembre de 1939.

³⁸ "Civil Liberties Inquiry Opens", *Los Angeles Times*, 11 de enero de 1940, A1; "The March of Tyranny", *Chicago Tribune*, 13 de enero de 1940, 10; funcionario de California del Sur citado en "Rowdy Spectators Upset La Follette Group's Inquiry", *Los Angeles Times*, 19 de enero de 1940, 7; "State's Migrant Problem", *Los Angeles Times*, 26 de enero de 1940; Robert Strout, "Intimate Message from Washington", *Christian Science Monitor*, 11 de enero de 1940.

patrocinadas por el CIO podrían paralizar deliberadamente la industria de defensa en beneficio de la Unión Soviética y la Alemania nazi. A Roosevelt y Jerry Voorhis, una incorporación de 1939 al Comité de Dies, les preocupaba que las huelgas pudieran poner en peligro la preparación de Estados Unidos para un conflicto mundial. Aprovechando estos temores, Dies advirtió dramáticamente sobre los "enemigos internos", lo que provocó que un admirado *Chicago Tribune* le apodara "Cruzado por América". Los investigadores del Comité peinaron las plantas de Los Ángeles, a veces informando a Voorhis, en busca de indicios de sabotaje del Partido Comunista y pro nazi. Reunido en sesión secreta a mediados de julio de 1940, el comité escuchó acusaciones de vínculos con el Partido Comunista contra actores, guionistas y directores de un testigo que había declarado contra Bridges en la vista de deportación y de Knowles. El testigo, un ex comunista, culpó al Partido Comunista de las huelgas, identificó al vicegobernador como miembro del mismo e implicó a Bridges en un complot para hacerse con el control de la industria aeronáutica, el transporte marítimo y las comunicaciones. Las filtraciones sobre este testimonio aparecieron en la prensa. Tras entrevistar a Humphrey Bogart, Frederic March, James Cagney y al guionista Philip Dunne en una sesión secreta en agosto de 1940, Dies los exculpó magnánimamente de sospechas de simpatías comunistas, incluso cuando el fiscal del distrito de Los Ángeles organizó un gran jurado para escuchar al mismo testigo que no había logrado convencer a Dies de sus acusaciones. Dies reforzó su mensaje anticomunista con la publicación de *El Caballo de Troya en América*, escrito por Matthews. En medio de la histeria provocada por la guerra contra los saboteadores, La Follette se enfrentó a enormes obstáculos para aprobar una ley que prohibiera el espionaje industrial.³⁹

³⁹ "Attentive Listeners", *Los Angeles Times*, 13 de enero de 1940; Willard Edwards, "Crusader for America", *Chicago Tribune*, 17 de marzo de 1940; "Enemies Within", *Chicago Tribune*, 11 de mayo de 1940; "Spy Ring Reported", *Christian Science Monitor*, 22 de mayo de 1940; Executive Hearings, *Investigation of Un-American Propaganda* (1941) (declaración de John L. Leech, 16-17 de julio de 1940), 2: 931-32, 938, 954-60, 964-70, 974-79; (1941) (declaración de Humphrey Bogart, 16 de agosto de 1940), 3: 1375-78; (declaración de John L. Leech, 16-17 de agosto de 1940), 3: 1382-91, 1400-12; (declaración de Frederic March, 17 de agosto de 1940), 3: 1393-1400; (declaración de Philip Dunne, 20 de agosto de 1940), 3: 1465-81; (declaración de James Cagney, 20 de agosto de 1940), 3: 1481-89; (declaración de Harper Knowles, 20 de agosto de 1940), 3: 1495-1501; "Red Aid", *Los Angeles Times*, 18 de julio de 1940; "Hollywood Full of Subversion", *Washington Post*, 18 de julio de 1940; "Communists Boring into State", *Los Angeles Times*, 11 de agosto de 1940; "Actors to Aid Red Inquiry", *Los Angeles Times*, 14 de agosto de 1940; "Rep. Dies to Open Quiz", *Los Angeles Times*, 16 de agosto de 1940; "Dies Finds Plane Plant Strike", *Christian Science Monitor*, 17 de agosto de 1940; "Dies Clears Four Movie Notables", *Chicago Tribune*, 21 de agosto de 1940; "Rap La Follette Bill", *Chicago Tribune*, 21 de mayo de 1940; "Labor Spy Act Battle Rages", *Los Angeles Times*, 24 de mayo de 1940; Martin Dies, *Trojan Horse in America* (Nueva York: Dodd, Mead, 1940).

Dies obtuvo apoyo adicional del comité especial que investigaba la NLRB y de Franklin Roosevelt, cuyas prioridades habían cambiado a los preparativos de guerra en lugar de la protección de los sindicalistas industriales militantes. Howard W. Smith, líder de los conservadores del Congreso, se hizo cargo de una investigación sobre la NLRB. El titular *del Chicago Tribune*, "Los rojos infestan la NLRB", captó el tenor de las investigaciones del Comité Smith sobre el personal de la NLRB. Convencido del peligro de una quinta columna, Roosevelt transfirió el Servicio de Inmigración al Departamento de Justicia en junio de 1940. Patrocinando un nuevo proyecto de ley para reforzar los controles sobre los extranjeros, Smith aseguró a sus colegas de la Cámara de Representantes que la Ley de Registro de Extranjeros (la Ley Smith) facultaba a Justicia para deportar a los Bridges al tipificar como delito federal la apología del derrocamiento del gobierno de Estados Unidos o la pertenencia a cualquier sociedad que se dedicara a dicha apología a la llegada inicial o "en cualquier momento posterior". Firmada por Roosevelt, ampliaba la capacidad del FBI para llevar a cabo labores de vigilancia y recopilación de pruebas sobre extranjeros sospechosos de deslealtad, con el fin de reforzar los poderes federales de investigación, vigilancia y acción punitiva. Bridges, que ya figuraba en la lista de vigilancia del FBI desde 1936, cuando Roosevelt había autorizado secretamente la vigilancia, se convirtió en un objetivo prioritario para los agentes de un estado de vigilancia en tiempos de guerra.⁴⁰

Empeñado en frenar la amenaza de la militancia obrera en fábricas y puertos, Roosevelt introdujo cambios drásticos en la dirección, el personal y la orientación estratégica de la NLRB a finales de 1940. Cuando expiró su mandato, Edwin Smith no fue reelegido. Un sucesor más receptivo a las preocupaciones de los empresarios sustituyó al presidente de la NLRB,

⁴⁰ Willard Edwards, "Reds Infest NLRB", *Chicago Tribune*, 20 de marzo de 1940; George Sokolsky, "Murder Will Out", *Atlanta Constitution*, 30 de abril de 1939; "Inquiry into NLRB", *New York Times*, 8 de agosto de 1939; Arthur Krock, "Some Aspects of the NLRB Investigation", *New York Times*, 13 de diciembre de 1939; "Mr. Smith Goes to Washington", *Time*, junio de 1953; Storrs, *Second Red Scare*, 61-67; Maney, "Young Bob" *La Follette*, 218-22; "Throw the Fifth Column Out", *Chicago Tribune*, 14 de mayo de 1940; Lewis Wood, "Alien Registration Asked", *New York Times*, 24 de mayo de 1940; Frank L. Kluckhorn, "Washington Alert to 'Fifth Column'", *New York Times*, 2 de junio de 1940; Louis Stark, "C.I.O. Board Scores Alien Curb Bills," *New York Times*, 4 de junio de 1940; Alien Registration Act (Smith Act), Pub. L. No. 76-670, 54 Stat. 670 (1940); Walter Trohan, "President Signs Bill," *Chicago Tribune*, 30 de junio de 1940; "Roosevelt Signs Bill to List Aliens," *New York Times*, 30 de junio de 1940; J. Edgar Hoover, memorando confidencial, 24 de agosto de 1936; J. Edgar Hoover, memorándum confidencial, 25 de agosto de 1936; J. Edgar Hoover a Edward Tamm, director adjunto del FBI, 10 de septiembre de 1936; J. Edgar Hoover, memorándum confidencial, 7 de noviembre de 1938, en Athan Theoharis (ed.). *From the Secret Files of J. Edgar Hoover* (Chicago: Ivan R. Dee, 1991), 180-83.

maltratado por las denuncias del Comité Smith. Identificados como rojos durante la investigación, tres funcionarios dimitieron. El cierre de la división económica de la NLRB eliminó a Saposs y al personal acusado por los comités Dies y Smith. Los abogados calificados de marxistas por Sokolsky abandonaron la agencia. Bridges, condenado en un juicio de la Ley Smith a principios de 1941, permaneció en un limbo legal hasta que el Tribunal Supremo anuló su condena.⁴¹ Aunque Smith y Dies no habían destruido la NLRB ni deportado a Bridges, habían debilitado la oposición a su programa anti-CCIO con la ayuda de un presidente con mentalidad bélica.

Estados Unidos había entrado en guerra cuando el Comité La Follette publicó sus primeros volúmenes de testimonios producidos en las audiencias de California. Los informes detallaban las tácticas obstruccionistas, la manipulación de organizaciones cívicas, el uso de organizaciones "pantalla" por parte de los empresarios, la vigilancia encubierta y el uso de vigilantes, pero no habían persuadido al Congreso de ampliar las protecciones de la NLRA a los trabajadores agrícolas. Cuando apareció el informe final en 1944, Associated Farmers lo descalificó como una calumnia de "inspiración comunista" y *Los Angeles Times* lo describió como un "refrito" de "cosas viejas". El informe del Comité La Follette carecía de "novedad", se mofó el periódico antisindical.⁴² Por desgracia para el Comité La Follette, el estado de guerra había sustituido al estado de bienestar reformista del New Deal.

Aunque una impugnación del CIO impidió a Dies volver a presentarse en 1944, La Follette apenas pudo cantar victoria sobre su rival conservador. Los comités de la Cámara de Representantes y del Senado se habían enfrentado hasta la saciedad. Bridges sobrevivió a otros dos intentos de encarcelarlo o deportarlo, pero el CIO sufrió enormes daños durante la intensa fase del miedo a los rojos que siguió a la guerra. Comentando la "irónica continuidad" de su carrera, Abt describió la investigación de los soplones para el Comité La Follette en 1936. Después de que la Ley Smith ampliara los poderes del FBI, Abt pasó las últimas etapas de su carrera defendiendo a clientes contra los soplones financiados por el gobierno. Otras ironías históricas merecen atención. Joseph McCarthy derrotó a La Follette y Voorhis perdió ante Richard

⁴¹ Gross, *Reshaping*, 159-86, 194-99, 202, 213-42, 264; Larowe, *Harry Bridges*, 222-23; "Hope for Labor Act Curbs Dim", *Los Angeles Times*, 9 de junio de 1940.

⁴² U.S. Senate Committee on Education and Labor, "The Associated Farmers of California, Inc," *Violations of Free Speech and the Rights of Labor*, Part VIII, 78th Congress, 2nd Session (1944); "Senate Group Assails Associated Farmers" and "Smear Report Expected, Farmers' Official States," *Los Angeles Times*, 18 de abril de 1944, 12; "La Follette Committee Fails to Give Air of Novelty," *Los Angeles Times*, 19 de abril de 1944, A4.

Nixon en 1946. El éxito republicano dio a la NAM la Ley Taft-Hartley, que debilitó la NLRA, un HUAC enérgico persiguió los objetivos del Comité Dies, y Sokolsky y Matthews enseñaron a McCarthy a cazar rojos.⁴³

Las comisiones enfrentadas se reflejaron mutuamente en su confianza en la recopilación encubierta de información y en la exposición pública, pero también lo hicieron los empresarios y las organizaciones sindicales. El conflicto entre la NLRB y tres comisiones de investigación demostró cómo los empresarios, aparentemente fervientes defensores de un Estado limitado, contaban con aliados gubernamentales. Una asociación de vigilancia público-privada utilizó el anticomunismo para perjudicar a la NLRB y al CIO mientras sus objetivos defendían los derechos civiles y sociales. Desplegando grupos de fachada, propagandistas, agentes encubiertos y vigilantes, las tácticas de los empresarios se asemejaban a las atribuidas al Partido Comunista en las diatribas anticomunistas. Los empresarios podían agradecer a la NAM, a los republicanos y demócratas conservadores y a los inicios de la Guerra Fría el debilitamiento del movimiento obrero, pero también tenían una deuda con la AFL y con los aliados federales y estatales que construyeron con ellos una poderosa contraofensiva antiCIO.

⁴³ Charles Williams, "Americanismo y anticomunismo: The UAW and Repressive Liberalism before the Red Scare", *Labor History* 54, no. 4 (noviembre de 2012), 495-515; Abt, *Activist and Advocate*, 68; Rushmore, "Mr. Anti-Communist".

6. La extraña carrera de A. A. Ahner

Reconsiderar las Blackjacks y los maletines

ROSEMARY FEURER

En agosto de 1935, Joseph Madden escribió desde San Luis al presidente del Sindicato de Trabajadores de la Bota y el Calzado de Boston para contarle sus intentos fallidos de organizar las remotas fábricas de Missouri y Tennessee de la Brown Shoe Company en San Luis:

Me vi obligado a abandonar la asignación y las ciudades de Union City, Tennessee, y Caruthersville, Missouri, cuando recibí la visita de un comité de hombres de negocios en Union City. Este Comité es conocido como la asociación de hombres de negocios jóvenes pero ellos son la ley en esta ciudad y son mejor identificados como los vigilantes. Me obligaron a dar un paseo por la línea de Kentucky, donde me dejaron, y me informaron de que no permitirían la organización sindical. ... A mi llegada a Caruthersville, (Missouri) ... fui llevado a la cárcel por un oficial de la ley, quien me informó de que no se trataba de un arresto, sino de que podía elegir entre abandonar la ciudad o ser arrestado y que se presentarían cargos contra mí, y me aseguró que los cargos serían válidos. La ley y el poder de Caruthersville habían decretado que debía marcharme en veinte minutos o atenerme a las consecuencias. ... El oficial pidió un taxi, y de nuevo me vi obligado a marcharme en contra de mis deseos. Me transportaron a la pequeña y aislada ciudad de Hayti, Missouri, donde me obligaron a quedarme hasta que pudiera conseguir transporte de vuelta a St. No hay protección para un organizador sindical en esa parte del país, así que cuando enviamos allí a un organizador hay que protegerlo de todas las formas posibles.

Madden llegó a la conclusión de que la recién promulgada Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA), que garantizaba a los trabajadores el derecho a organizar sindicatos y negociar colectivamente, no había cambiado nada. Los trabajadores "se afiliarían si se les permitiera ejercer la libertad que les otorga la Ley de Derechos Laborales Wagner. Pero deben aceptar los dictados de la clase

única que dirige las cosas a su antojo o ser puestos en un aprieto y morir de hambre. Esta es la peor condición que he conocido en mis treinta y cinco años como asalariado."¹

Estos incidentes llamaron la atención de los funcionarios liberales del gobierno del New Deal, que los utilizaron para pregonar la necesidad de una aplicación estricta de la NLRA. David Shaw, abogado de la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB) en la oficina regional de St. Louis, instó a que el caso se utilizara para demostrar que el gobierno federal podía garantizar la libertad de expresión y de reunión. "Aquí hay", declaró, "un historial de espionaje, violencia, fascismo e intimidación que ha provocado la destrucción total de 8 sindicatos locales, que agrupan a 9000 personas".²

Las audiencias del caso Brown Shoe produjeron la conmoción que Shaw anticipó con dramáticos testimonios sobre el uso común de espías laborales y soplones.³ Heber Blankenhorn, miembro del personal de la NLRB, escribió entusiasmado sobre "lo grande que se está convirtiendo este caso". Informó de que Shaw "ha presentado... una acusación asombrosamente amplia contra el sistema de 'destrucción de sindicatos'". Cuando era un joven periodista, Blankenhorn había denunciado la brutal represión de la huelga del acero de 1919, pero no había conseguido nada. Ahora tenía otra oportunidad: El testimonio "promete ser motivo suficiente para que la NLRB exija al Congreso una investigación".⁴

De hecho, el caso Brown fue un catalizador para la creación del Comité de Libertades Civiles del Senado de EE.UU., conocido comúnmente como el Comité La Follette en honor a su presidente, el senador Robert La Follette Jr. de Wisconsin. En setenta y cinco volúmenes de audiencias y veintidós informes que datan de 1936 a 1940, el comité documentó los abusos de los empresarios contra los derechos de los trabajadores, destacando el uso de espías y matones sindicales como sus instrumentos. Blankenhorn creía que las investigaciones de La Follette "golpeaban directamente al fascismo latente en el capitalismo estadounidense".⁵

¹ Joseph P. Madden a John J. Mara, 10 de agosto de 1935, Caso C-20, National Labor Relations Board Case Files, RG 25, National Archives and Records Service, Silver Spring, Maryland (en adelante citado como C-20).

² Official Proceedings before the National Labor Relations Board, caso n° 14-C-2, 67, 188; David Shaw a Chas. Fahy, 30 de noviembre de 1935, ambos en C-20.

³ *Louis Post-Dispatch*, 20, 21 y 22 de noviembre de 1935, 3.

⁴ Heber Blankenhorn a Edwin S. Smith, 15 de noviembre de 1935, C-20.

⁵ Para una reseña del Comité de Libertades Civiles de La Follette, véase Jerry Auerbach, *Labor and Liberty: The La Follette Committee and the New Deal* (Nueva York: Bobbs-Merrill, 1966). Véase también Gilbert J. Gall, "Heber Blankenhorn, the La Follette Committee, and the Irony of Industrial Repression", *Labor History*

La Albert A. Ahner Detective Agency, el operativo antisindical de Brown Shoe, era el principal agente matón del Comité La Follette, que representaba la naturaleza solapada de los sistemas de espionaje patronal. Como explicó Blankenhorn al enmarcar su testimonio ante el comité del Senado, Ahner era el principal ejemplo de las doscientas agencias que "operan en todas las partes del país y en todas las industrias".⁶ Aunque los seiscientos veinte pies cúbicos de registros de Ahner fueron destruidos antes de que el Comité La Follette pudiera acceder a ellos, los investigadores pudieron reconstruir las líneas generales de sus operaciones, con sede en San Luis. Blankenhorn calificó a la agencia de Ahner y a su organización asociada, Industrial Investigators and Engineers, como "la mayor cosa de este tipo en el valle del Mississippi".⁷ En un apéndice de las primeras audiencias, el Senado adjuntó pruebas sobre un tren de abusos y corrupción por parte de Ahner, incluyendo espionaje, palizas, intentos de asesinato, listas de armas, uso de porras de cuero y gases lacrimógenos, bombardeos, agentes provocadores, sobornos, montajes, infiltración, mentiras, uso de secuaces ex convictos y otros comportamientos desagradables.⁸ Ahner, recientemente elegido presidente de la Junta Directiva de la Asociación Mundial de Detectives (una organización que reivindicaba el comportamiento ético como seña de identidad),⁹ quedó al descubierto como practicante del matonismo antisindical, con un aparato operativo repulsivo en una democracia, que desembocó en los abusos sufridos por el organizador de calzado Madden. Dado que Ahner había sido durante mucho tiempo director de distrito de la Railway Audit and Inspection Company (RAI) hasta 1929, las pruebas de su detención en 1928 con un tolete de gas lacrimógeno se utilizaron para revelar la violencia en el corazón de su agencia. También puso de relieve las conexiones entre las agencias rompehuelgas y la American Liberty League, organizada en 1934 por empresarios ricos y conservadores para oponerse al New Deal. El activista de la American Liberty League Ethan Shepley, abogado de Brown Shoe, había orquestado la negativa de Ahner a testificar durante las

23, primavera (1982): 246-53, cita en 248.

⁶ Congreso de los EE.UU., Senado, Subcomité del Comité de Educación y Trabajo (en adelante Subcomité de Educación y Trabajo), *Hearings on S. Res. 266*, 74th Cong. 2nd Sess. (Washington, DC: Government Printing Office, 1936), 5.

⁷ Heber Blankenhorn a Edwin S. Smith, 15 de noviembre de 1935, C-20; Subcommittee of the Committee on Education and Labor, *Investigations of Violations of Rights of Labor*, Records of the United States Senate, Box 1, Manuscripts, RG 46, National Archives, Washington, D.C.

⁸ Subcomité de Educación y Trabajo, *Audiencias sobre la Res. S. 266*, 295-308.

⁹ *Salt Lake City Tribune*, 29 de julio de 1933, 7.

audiencias de Brown, una parte de la red de obstrucción.¹⁰

Los historiadores del trabajo han considerado las investigaciones de La Follette un punto culminante del New Deal y un punto de inflexión clave en la historia de la represión patronal. Obligaron a grupos como la agencia Pinkerton a renunciar al rompehuelgas. Los empresarios ya no podían recurrir a los niveles de violencia e intimidación que habían utilizado anteriormente con fuerzas mercenarias privadas. Robert Michael Smith considera este momento el fin de los blackjacks y la transición a los maletines, la marca más sofisticada de consultoría de gestión laboral que surgió marginalmente después de la Segunda Guerra Mundial, cuando los trabajadores habían organizado a un tercio de la mano de obra. El principal ejemplo de este nuevo enfoque fue Nathan Shefferman, que diseñó servicios antisindicales utilizando contratos de conveniencia con sindicatos corruptos. Otro representante del giro hacia los maletines fue John Tate, que desarrolló estrategias modernas de maletín para Wal-Mart. La mayoría de los relatos fechan la llegada de este tipo de empresas con el ascenso de la derecha a partir de los años setenta.¹¹

Y, sin embargo, tenemos el caso aparentemente extraño de A. A. Ahner. Ahner, resulta, nunca fue puesto fuera del negocio por el Comité La Follette. Durante las investigaciones, se transformó en un consultor de relaciones laborales, incluso mientras empuñaba las cachiporras. A finales de la década de 1940, prestaba activamente servicios de arbitraje y conciliación, así como asesoramiento a empresas del Medio Oeste para evitar la formación de sindicatos. La última imagen que tenemos de él es de 1955, cuando entregaba un coche al padre Leo Brown, sacerdote y árbitro conciliador. Lo hizo como copresidente para la región de San Luis del Comité Obrero-Patronal, un grupo formado en 1948 para fomentar la cooperación entre la dirección y ciertos sindicatos establecidos, en tándem con un funcionario del sindicato

¹⁰ Subcomisión de Educación y Trabajo, *Audiencias sobre la Res. S. 266*.

¹¹ Robert Michael Smith, *From Blackjacks to Briefcases: A History of Commercialized Strikebreaking and Unionbusting in the United States* (Athens, OH: Ohio University Press, 2003); Stephen H. Norwood, *Strikebreaking and Intimidation: Mercenaries and Masculinity in Twentieth Century America* (Chapel Hill: University of North Carolina Press, 2002); Sanford Jacoby, *Modern Manors: Welfare Capitalism since the New Deal* (Princeton, NJ: Princeton University Press, 1998), 128-40; John Logan, "Consultants, Lawyers, and the 'Union Free' Movement in the USA since the 1970s", *Industrial Relations Journal* 33, agosto (2002): 197-214. Sobre el énfasis en las innovaciones de Tate, véase Nelson Lichtenstein, "Wal-Mart, John Tate, and Their Anti-Union America", en *The Right and Labor in America: Politics, Ideology, and Imagination*, ed. Nelson Lichtenstein y Elizabeth Tandy Shermer (Filadelfia: University of Pennsylvania Press, 2012); y *Bethany Moreton, to Serve God and Wal-Mart: The Making of Christian Free Enterprise* (Cambridge, MA: Harvard University Press, 2009).

Teamsters.¹²

¿Es posible que Ahner se diera cuenta de sus errores tras las investigaciones del Comité La Follette y se confesara (era católico) con un sacerdote benévolo que le ayudó a alcanzar un nuevo nivel de dignidad? Es poco probable. El padre Leo Brown desempeñó un papel, pero no como confesor. ¿Cómo explicamos entonces la capacidad de Ahner para sobrevivir y prosperar en el orden del New Deal? Sólo si adoptamos una perspectiva más amplia de cómo los empresarios activistas utilizaron el espionaje y el rompehuelgas dentro de una serie de estrategias a lo largo del siglo XX para garantizar el control del mercado laboral podremos situar a Ahner en la perspectiva adecuada. Rastrear la trayectoria de Ahner muestra cómo redes políticas y sociales clave permitieron la supervivencia de lo que Blankenhorn denominó tendencias fascistas del capitalismo. Las asociaciones público-privadas diseñadas para erradicar el radicalismo fueron la base de la supervivencia de Ahner; cuando se vinculó a las preocupaciones estatales por la seguridad nacional, Ahner siguió floreciendo a mediados del siglo XX. Liberales y conservadores desempeñaron un papel en la configuración y facilitación de la rehabilitación. Contar la historia de Ahner nos hace considerar la aparición de Shefferman y Tate desde una nueva perspectiva: Encajan cómodamente en una perspectiva más amplia de las estrategias de los empleadores, que permite apreciar mejor los límites del New Deal y las continuidades entre épocas.

La iniciación de Ahner en el mundo de la represión sindical tuvo lugar durante la Primera Guerra Mundial en St. Comprender estos antecedentes nos ayuda a enmarcar la actividad patronal en la era del New Deal. A partir de la huelga de tranvías de San Luis de 1900, los agentes antisindicales a sueldo de la patronal se convirtieron en algo más que simples pastores de rompehuelgas desplegados en conflictos o episodios organizativos concretos. También participaron en una serie de sofisticadas actividades de espionaje y propaganda. Una minoría militante de empresarios se constituyó en clase para actuar colectivamente en cuestiones laborales y configurar San Luis como lugar de acumulación de capital y búsqueda imperial de inversiones y mercados extranjeros. Estos hombres veían la organización laboral como el germen colectivista de una agenda socialista que requería una respuesta organizada. Estos militantes evaluaban a sus oponentes en el movimiento obrero organizado y temían su base comunitaria de poder. Se veían a sí mismos

¹² *Louis Globe Democrat*, 25 de febrero de 1955, en Father Leo Brown Records, St. Louis University Archives, St.

flotando en un mar de socialistas que estaban consiguiendo influir incluso en los sindicalistas conservadores para que hicieran suya la causa de los trabajadores no cualificados y controlaran el mercado laboral mediante huelgas de simpatía y otros medios radicales. Un vibrante cuadro socialista en los sindicatos de la Federación Estadounidense del Trabajo (AFL) de San Luis impulsó su deseo de impedir la sindicación como forma de frustrar la influencia de los radicales. Se convirtieron en los defensores y articuladores de una campaña ideológica procapitalista antirradical que atacaba la huelga de simpatía, el boicot laboral y otras estrategias arraigadas en la vida comunitaria de la clase obrera. Construyeron sus propias alianzas para contener a los sindicatos y articularon argumentos ideológicos positivos sobre los derechos y la liberación del control del trabajo organizado.¹³

Estos hombres utilizaron diversas asociaciones patronales de San Luis, la mayoría de ellas afiliadas a asociaciones nacionales, como vehículos de su agenda, pero ninguna fue más importante que la Citizens Industrial Association (CIA), la filial local de la Citizens Industrial Association of America. Los empresarios activistas de St. Louis James Van Cleave y Ferdinand Schwedtman fueron líderes nacionales de la organización; también desempeñaron papeles destacados en otras organizaciones nacionales antisindicales, especialmente la National Association of Manufacturers y la National Metal Trades Association. Los ejecutivos de la industria del calzado que pretendían hacer de San Luis un punto de inversión desempeñaron papeles vitales. También lo hicieron los empresarios del transporte, profundamente alarmados por la perspectiva de las huelgas de simpatía de los camioneros (la negativa a transportar mercancías golpeadas) como instrumento de las reivindicaciones de la clase obrera.¹⁴

Durante este tiempo, los empresarios desplegaron un variado abanico de estrategias para moldear el mercado laboral e impugnar la sindicalización, a pesar de las importantes divisiones existentes en otras cuestiones. Centralizaron el intercambio de información para lograr un espionaje y unas listas negras eficaces, el uso de agentes provocadores y la infiltración en los sindicatos para eliminar a los agitadores. Unieron estas actividades a la

¹³ Rosemary Feurer, *Radical Unionism in the Midwest 1900-1950* (Urbana: University of Illinois Press, 2006), capítulo 1; Henry W. Berger, *St. Louis and Empire: 250 Years of Imperial Quest and Urban Crisis* (Carbondale: Southern Illinois University Press, 2015).

¹⁴ Citizen Industrial Association Miscellaneous Items Folder, Missouri Historical Society, St. Louis; David Kreyling a Samuel Gompers, 9 de septiembre de 1917, Reel 88, *The American Federation of Labor Records: The Samuel Gompers Era* (Sanford, NC: Microfilm Corporation of America), pt. 2; *St. Louis Labor*, 14 de febrero de 1904.

obtención de cooperación policial y judicial en las huelgas, una relación que se mantuvo ininterrumpida hasta 1937. La alianza entre empresarios y policía creó una puerta giratoria entre la vigilancia pública y la privada. Por ejemplo, los empresarios entablaron relaciones con el jefe de policía Matthew Kiely, famoso por su orden de disparar a matar en una huelga de los Teamsters en 1904 y por colaborar estrechamente con la CIA. Cuando Kiely dejó el cargo, creó la Agencia de Servicios Secretos Kiely, pero mantuvo su relación con la policía. Por ejemplo, en una huelga textil de 1913 trabajó directamente con agentes de policía para detener a docenas de huelguistas.¹⁵

Los empresarios de San Luis ganaron batallas sociales, políticas y legales que limitaron la influencia de los trabajadores en el mercado laboral urbano, ganando incluso más influencia de la que habían conseguido desplegando matones. El departamento jurídico de la CIA prestó un apoyo fundamental para garantizar las medidas cautelares y los procesamientos de los huelguistas. Influyó en los nombramientos judiciales y utilizó los tribunales y los abogados aliados con mayor eficacia. Los activistas sindicales de este periodo se quejaban a menudo de que se les ataba y amordazaba en sentido figurado en las calles de San Luis mediante detalles insertados en los mandamientos judiciales. Los empresarios copiaron el lenguaje de los casos exitosos y trabajaron para ganarse a los jueces más comprensivos. Libraron una batalla legal y política para limitar el uso del boicot por parte de los sindicatos. La victoria suprema de esta campaña fue el caso *Buck's Stove and Range*, una victoria judicial histórica de los empresarios en 1911 que básicamente ilegalizó el boicot como estrategia laboral.¹⁶ Crearon una escuela de formación para sustituir a los programas de aprendizaje de los sindicatos artesanales. Crearon oficinas de empleo con cuestionarios diseñados para detectar a los defensores de los sindicatos y para

¹⁵ *Citizens' Industrial Exponent*, junio de 1904; *St. Louis Labor*, 16 de abril de 1904; "What Police and Firemen Are Doing", *Municipal Journal and Engineer* 17, no. 4 (1906), 182-86; *St. Louis Labor*, 9 de noviembre de 1918; *St. Louis Labor*, 21 de octubre de 1911; William Reedy, *The Makers of St. Louis*, (St. Louis, MO: The Mirror, 1906), 64. La lista negra siguió siendo extraordinariamente eficaz a principios de la década de 1920. Véase la autobiografía de Robert Saunders, S00087, carpeta 1, Robert S. Saunders Papers, en la Western Historical Manuscripts Collection, Universidad de Missouri-St. Para las estrategias legales, véase la carpeta CIA, Edward Goltra Papers, Collection A0595, Missouri Historical Society, St. Louis, Missouri; vols. 2 a 7 de *Citizens' Industrial Exponent* (1905-10); folletos de la Citizens' Industrial Alliance y registros de actos en Tin Room Collections, St.

¹⁶ *Square Deal* 13, n° 97 (agosto de 1913): 77; *Synopsis of the Proceedings of the Thirteenth Annual Convention of the National Metal Trades Association, 12-13 de abril de 1911* (1911), 215-21; *Open Shop Review*, octubre de 1916; James O'Connell a Samuel Gompers, 19 de septiembre de 1917, Reel 88, 0437, *The American Federation of Labor Records: The Samuel Gompers Era* (Sanford, NC: Microfilm Corporation of America, 1979), pt. 2.

servir como alternativa al centro de intercambio de oficios para trabajadores cualificados y semicualificados.¹⁷

La CIA se hizo pasar por defensora del ámbito cívico público; el nombre de "ciudadanos" y su propaganda reivindicaban los temas centrales del reciente movimiento populista.¹⁸ Esto, a su vez, configuró lo que exigían a sus agentes de espionaje y requirió enfoques más sofisticados. También abrieron su organización a "miembros populares" —según sus propios informes, más de ocho mil— y contaron con figuras públicas progresistas entre sus miembros. Adoptando un barniz populista e intentando hacer propaganda, les gustaban los rituales simbólicos. Por ejemplo, tras la muerte de un rompehuelgas en la huelga de los Teamsters de 1904, celebraban una vigilia anual en su tumba. La CIA organizó una serie de conferencias y actos cívicos que atrajeron a más de diez mil personas, en los que diversas personalidades, especialmente clérigos, y empresarios, incluidos los que ofrecían programas de bienestar y reparto de beneficios, presentaron sus argumentos contra el boicot sindical y el taller cerrado. Abogaron por la armonía social en lugar de la lucha, un meme de la reforma progresista. N. O. Nelson, uno de los principales defensores del reparto de beneficios, era miembro de la organización y un orador progresista antisindical en su nombre. Llevaron a cabo una campaña de propaganda en toda regla para etiquetar a los sindicatos como basados en ideas extranjeras que destruirían la comunidad y disuadirían la inversión de capital o que limitarían la libertad y las libertades de los trabajadores. Trabajaron para definir a los sindicatos como impedimentos para el progreso cívico, para negar cualquier simpatía entre la clase media y los trabajadores y para equiparar las huelgas con la violencia.¹⁹

¹⁷ Howell John Harris, *Bloodless Victories: The Rise and Fall of the Open Shop in the Philadelphia Metal Trades, 1890-1940* (Cambridge, UK: Cambridge University Press, 2000), llegó a la conclusión de que la oficina de empleo fue una de las estrategias más importantes que hicieron ganar al taller abierto. En St. Louis, la oficina de empleo estaba directamente relacionada con una estrategia antiradical de múltiples grupos patronales. Cuando Van Cleave abandonó la empresa, el sindicato Stove Mounters consiguió su jornada de nueve horas y un taller cerrado. No se trata de que estos actores ganaran siempre, sino de que siempre había suficientes activistas patronales para conseguir apoyo para sus campañas basadas en la comunidad, que ellos presentaban en términos cívicos, pero que estaban claramente relacionadas con el poder patronal.

¹⁸ Los empresarios de Chicago fundaron su propia Asociación de Ciudadanos en 1874, en una respuesta similar a un movimiento allí existente: véase John Jentz y Richard Schneirov, *Chicago in the Age of Capital: Class, Politics, and Democracy during the Civil War and Reconstruction* (Urbana: University of Illinois Press, 2012).

¹⁹ *Handbook of the Citizen's Industrial Association in St. Louis* (n.p., 1908), en Miscellaneous Items, Citizen's Industrial Association Collection, Missouri Historical Society, St. Véase también *Citizens Industrial Exponent*, 1905-10; para el ritual de los Teamsters, véase marzo de 1905, 15; abril de 1906, 17; junio de 1910, 6; para las reclamaciones de afiliación, véase enero de 1909, 4; para N. O. Nelson, véase septiembre de

De hecho, las alianzas de los empresarios activistas con el clero sobre la cuestión de la tienda abierta condujeron a cierta aceptación de la mediación y el arbitraje en los conflictos laborales. Louis, John Glennon, de la Iglesia Católica, así como el apoyo entusiasta de algunos destacados ministros protestantes que publicaron comentarios positivos sobre la tienda abierta. Glennon calificó el socialismo (que temía como una fuerza fuerte en la AFL de San Luis) de "filosofía de la jarra de cerveza" que llevaría a tratar a los niños como propiedad común y advirtió a los sindicatos contra el socialismo cristiano.²⁰ Promovió el activismo de los sacerdotes en esta cuestión. El padre Tim Dempsey, un sacerdote irlandés de la parroquia de San Patricio de San Luis que estaba a la izquierda de Glennon, fue un factor clave para desviar el conflicto de clases. Dempsey se puso en contacto con uno de los miembros antisindicales más estridentes de la CIA, George Tansey —presidente de St. Louis Transfer Company, abogado y activista del Partido Demócrata— y le convenció de que su agenda podía conciliarse mediante el arbitraje con los sindicalistas católicos irlandeses que en ese momento estaban organizando una huelga de solidaridad. Dempsey calificó a Tansey, un empresario irlandés de segunda generación educado en Cornell, como "el hombre más decente que jamás haya existido" y "dio gracias a Dios" por que los nombres de los Teamsters fueran Duggan, Murphy y Coyne. Tansey seguía promoviendo el taller abierto y permaneció activo en la CIA después de negociar con el sindicato en los años siguientes, pero el argumento de Dempsey de que la armonía social debía triunfar sobre el conflicto de clases parecía, en apariencia, haberse hecho realidad; esto reforzaba las pretensiones de la CIA al manto progresista. Tansey nunca consintió el cierre patronal, pero se vio persuadido, en medio de una poderosa huelga y de las alianzas que había acordado, a pasar al arbitraje y la mediación.²¹

El padre Dempsey pronto estableció un régimen de arbitraje que llevó a los miembros de la CIA a aceptar algunas negociaciones y mediaciones para promover la armonía social, tal y como la CIA había sugerido que defendían.

1905, 22.

²⁰ Report of Delegates to A. F. of L. Convention of St. Louis, "Tailor", 21, no. 4 (diciembre de 1910), 5-13 (cita del 11); Mark Korson, "Catholic Anti Socialism", en *Failure of a Dream? Essays in the History of American Socialism*, ed. rev. John H. M. Laslett y Seymour Martin Lipset (Berkeley: University of California Press, 1984); *St. Louis Republic*, 4 de septiembre de 1916, 1.

²¹ Francis M. Doyle, "Father Tim Dempsey: A St. Louis Institution", Monsignor Timothy Dempsey File, Archives of the Archdiocese of St. Louis, Kenrick Pastoral Center, Shrewsbury, Missouri (cita sobre Tansey en la página 6); Harold James McAuliffe, "Monsignor Timothy Dempsey: An Historical Study of Charitable Enterprise in Saint Louis", tesis de máster (Universidad de San Luis, 1940); William Reedy, *The Makers of St. Louis* (San Luis, MO: The Mirror, 1906), 92.

Romper la influencia radical y el control del mercado laboral eran los objetivos principales. Los empresarios rechazaron el cierre patronal y se opusieron a la influencia de los sindicatos en el control del mercado laboral. Podían ceder en materia salarial, pero el resto de cuestiones no se veían amenazadas por las negociaciones y la mediación. Dempsey medió en más de cincuenta conflictos importantes entre 1915 y 1936; fue recompensado con un coche donado conjuntamente por los trabajadores y la patronal, un rechazo simbólico al conflicto de clases. Gracias a sus esfuerzos, los líderes sindicales irlandeses se apartaron más eficazmente de la dirección radical de la solidaridad sindical y las huelgas masivas que les habían animado anteriormente. Si a Tansey le dolía haber cedido a cierta intervención pública, podía encontrar consuelo en el hecho de que su concesión al arbitraje en cuestiones distintas del taller cerrado le permitió frenar la influencia radical en la federación de sindicatos de St. De forma similar, algunos de los principales antisindicalistas de la CIA experimentaron con el capitalismo del bienestar (provisión de algunas prestaciones proporcionadas por la empresa, como las pensiones), la representación (sindicatos de empresa, controlados en última instancia por el empresario) y la gestión moderna del personal entre 1911 y 1920.²²

Pero la confianza de los empresarios se desquició durante la Primera Guerra Mundial, cuando el gobierno federal intervino para garantizar la producción. La mayoría de la clase obrera de San Luis se opuso a la entrada de Estados Unidos en la Primera Guerra Mundial. Los inmigrantes alemanes y la fuerza de los sindicalistas socialistas hicieron que la inteligencia militar del ejército, así como la Oficina de Investigación y otras agencias de inteligencia, se abalanzaran sobre la ciudad. Trabajaron en alianza con los empresarios para espiar a su mano de obra. Pero la alianza con el gobierno no impidió la agitación que llevó a San Luis a una crisis menos de un año después de la entrada de Estados Unidos en la guerra. Los trabajadores de las empresas dirigidas por la CIA parecían alzarse al unísono para impugnar la tienda abierta. La lucha fue catalizada por otra huelga de tranvías en febrero de 1918. Al igual que la huelga de tranvías de 1900, reunió un enorme apoyo de la comunidad obrera. Temiendo el colapso de la producción en tiempos de guerra por el

²² "Strikes and Riots Scrapbook", vol. 1, Missouri Historical Society, St. Louis, que incluye *St. Louis Republic*, 16 de agosto de 1915, 15 de diciembre de 1915, 17 de marzo de 1916, 7 de mayo de 1916 y 29 de julio de 1916, y *Square Deal*. Octubre de 1915. La página 84 de *Square Deal* muestra que Dempsey eliminó la huelga de simpatía como amenaza. Sobre la forma en que el capitalismo del bienestar y las modernas estrategias de personal coincidieron con la represión, véase Feurer, *Radical Unionism*, capítulo 1. Véase también McAuliffe, "Monsignor Timothy Dempsey", 330, sobre el automóvil de Dempsey.

transporte inadecuado de los trabajadores, los principales capitalistas, incluso los más fervientes defensores del taller abierto, presionaron a la compañía de tranvías para que reconociera al sindicato. Pero los trabajadores de San Luis consideraron el reconocimiento del sindicato de tranviarios como un canto de sirena para organizarse y declararse en huelga; en prácticamente todos los casos, el taller cerrado figuraba en la lista de reivindicaciones sindicales. Pronto, más de treinta mil trabajadores de St. Louis estaban en la calle y se avecinaba una huelga general.²³

Louis ayudó a crear la National War Labor Board, la agencia mediadora más importante para los trabajadores durante la Primera Guerra Mundial. Para los empresarios, la mediación federal de la National War Labor Board era una especie de intervención estatal colectivista prolaboral, una amenaza de promulgar normas salariales nacionales que les arrebatarían el control del mercado laboral y confirmarían el derecho a un sindicato. Una figura pública clave fue estratégica en la victoria de los empresarios. El comandante William Rogers, de la Sección de Servicios Industriales del Departamento de Artillería del Departamento de Guerra, intervino como mediador y convenció a los trabajadores para que volvieran a sus puestos de trabajo mientras él estudiaba el fondo de sus quejas. Rogers orquestó una campaña para presentar a los huelguistas como antipatriotas, utilizó empresas no sindicadas con salarios bajos como base para considerar el fondo de las quejas salariales de los trabajadores y, en general, desbarató los esfuerzos de mediación del National War Labor Board.²⁴ La esperanza de los sindicalistas de encontrar refugio en la National War Labor Board se desvaneció rápidamente y, al final, sólo una huelga de todo el número de casos de la National War Labor Board de San Luis se resolvió a favor de los trabajadores. Todas las demás fueron desestimadas porque los empresarios se negaron a comparecer, lo que llevó a un alto funcionario de la National War Labor Board a sugerir que existía una

²³ *Louis Republic*, 4-7 de febrero de 1918, en *Strikes and Riots Scrapbook*, vol. 1, Missouri Historical Society, St. Louis; *St. Louis Labor*, 2, 9, 16 y 23 de marzo de 1918; *St. Louis Post-Dispatch*, 7 de marzo de 1918; *St. Louis Labor*, 16 de marzo de 1918; Christopher Gibbs, *The Great Silent Majority Missouri's Resistance to World War I* (Columbia, MO: University of Missouri Press), 198.

²⁴ *Louis Republic*, 28 de marzo de 1918, 1; *Papers of the National War Labor Board, 1918-1919* (Microfilm) (Frederick, MD: University Publications of America, 1989), Reel 8, p. 9; Wm. B. Northrop a Edmund Leigh, 9 de mayo de 1918, Plant Protection Section, Military Intelligence Division, War Department Records, RG 165, Silver Spring, Maryland; Stanley King a Felix Frankfurter, 21 de junio de 1918, Box 17, Correspondence of the Chair and of the Executive Secretary, Records of the War Labor Policy Board, RG 4, National Archives, Washington, D.C.; Boyle O. Rodes a Chief of Plant Protection, 23 de marzo de 1918, Box 117, RG 165, National Archives. El salario abierto de Rogers se encuentra en el expediente 472, Hod Carriers Local 397 vs. Commonwealth Steel, National War Labor Board, RG 2, National Archives, Suitland, Maryland.

conspiración para impedir el funcionamiento de la junta.²⁵

Sólo después de la guerra se reveló que Rogers se había infiltrado en organizaciones de trabajadores en cooperación con las empresas y había utilizado soplones para obtener información que se transmitía a los empresarios.²⁶ A los sindicalistas de la zona no les sorprendió que Rogers fuera contratado con un sueldo asombrosamente lucrativo como vicepresidente de la Asociación de Empresarios de San Luis, la organización de tiendas abiertas que sustituyó a la CIA en la posguerra.²⁷

El levantamiento obrero de 1918 anticipó las batallas decisivas entre el trabajo y el capital que se produjeron en todo Estados Unidos de 1919 a 1922. En septiembre de 1919, el mediador del Departamento de Trabajo G. Y. Harry observó que los empleadores de San Luis eran "desafiantes", "arbitrarios" y "generalmente favorables a las controversias". Los empleadores se beneficiaron de la fuerte recesión económica de la posguerra, el desmantelamiento de la Junta Nacional de Trabajo de Guerra y la complicidad del gobierno federal en un régimen de medidas cautelares contra la huelga. Hubo connivencia entre la patronal local, los jueces, el gobierno y los espías privados. Interpretaciones históricas relacionaron cada huelga con la revolución bolchevique y las amenazas extranjeras. Los sindicatos de San Luis libraron una valiente batalla contra las campañas de taller abierto en la imprenta y la industria ferroviaria, y los sindicatos establecidos en San Luis sobrevivieron, pero los sueños de un sindicalismo al cien por cien y de verdaderas luchas por el poder se desvanecieron.²⁸

Albert Ahner se convirtió en agente de la patronal durante este periodo. Nacido en 1898, Ahner era uno de los seis hijos de una familia católica alemana de medios modestos y sólo completó la educación formal hasta el octavo grado. Es significativo que Ahner entrara a trabajar como espía después de haber prestado servicio militar en la frontera mexicana y en la Marina

²⁵ Executive Session Minutes, 27 de agosto de 1918, p. 26, Reel 8, frame 233, *NWLB Microfilm*; Gary Fink, *Labor's Search for Political Order: The Political Behavior of the Missouri Labor Movement, 1890-1940* (Columbia: University of Missouri Press, 1973).

²⁶ *Louis Labor*, 8 de marzo de 1919 y 10 de abril de 1920; Actas, 11 de septiembre de 1919, Box 4; y Box 7, carpeta "War Labor Board, Wagner Electric, 1918", Records of the International Association of Machinists, District 9, Western Historical Manuscripts Collection, University of Missouri-St.

²⁷ El material de la Asociación de Empresarios se reproduce en *St. Louis Labor*, 5 de febrero de 1921.

²⁸ David Montgomery, *The Fall of the House of Labor: The Workplace, the State, and American Labor Activism, 1865-1925* (Cambridge, Reino Unido: Cambridge University Press, 1989) 370-464; G. Y. Harry a H. L. Kerwin, 27 de septiembre de 1919, Case File 170-803, RG 280, Federal Mediation and Conciliation Service Files, National Archives II, College Park, Maryland; *St. Louis Labor*, 7 de septiembre de 1921, 7 de enero de 1922, 9 de septiembre de 1922; Fink, *Labor's Search for Political Order*, 99, nota 16.

estadounidense, que contaba con un aparato de espionaje muy activo. Como ilustraban las redes de Rogers, Ahner entraba en un ámbito en el que la línea divisoria entre las fuerzas de vigilancia públicas y privadas carecía de sentido. Es muy posible que Rogers reclutara a Ahner entre los muchos agentes gubernamentales con los que trabajaba en la Asociación de Empresarios. Es probable que Ahner espicara simultáneamente para empresas y para el gobierno. Ahner espío no sólo a los radicales, sino también al Sindicato de Herreros en los astilleros del Missouri Pacific Railroad de St. Louis durante la agitación de la posguerra y la huelga ferroviaria de 1922; no está claro si le pagó el gobierno o las empresas ferroviarias. Afirmó haber espionado a los Amigos de la Unión Soviética en St. Louis hasta 1922 para la Oficina de Investigación del Departamento de Justicia. De 1919 a 1922, San Luis fue una de las ciudades más investigadas por la inteligencia militar y otras agencias que, al igual que los empresarios, veían designios bolcheviques detrás de cada huelga en la zona. Louis de la Legión Americana, fundada en 1919 y con un millón de miembros comprometidos a salvar al país de los radicales y a ayudar a las fuerzas de espionaje público.²⁹

Los excesos de esta caza de antiamericanos, especialmente la corrupción y los abusos de las libertades civiles asociados a la caza, llevaron a su reducción después de 1924. J. Edgar Hoover, el nuevo jefe de la Oficina, se comprometió a sustituir la vigilancia política por un enfoque más profesional, que creara barreras entre las agendas privadas y públicas y redujera el número de espías federales que perseguían a organizaciones sindicales y radicales en todo el país.³⁰

²⁹ Albert A. Ahner, *1900 U.S. Census, St Louis Ward 10, St Louis (Independent City), Missouri*, Enumeration District: 0159; Rollo 893, p. 11A; microfilm 1240893 de la FHL, [Ancestry.com](https://www.ancestry.com) (7 de julio de 2016); *Report of the Adjutant General State of Missouri, 1915-16* (Jefferson City, KS: Hugh Stephens); *The Service of the Missouri National Guard on the Mexican Border under the President's Order of June 18, 1916* (Jefferson City, KS: Hugh Stephens, 1917); Investigator's Report-David C. Shaw, St. Louis, Missouri, sobre A. A. Ahner Detective Agency, Inc, Folder 20, Box 20, 2, 9, Luther M. Slinkard Papers, Archives of Labor and Urban Affairs, Walter Reuther Library, Wayne State University, Detroit, Michigan (en adelante, Investigator's Report); Roy Talbert, *Negative Intelligence: The Army and the American Left, 1917-1941* (Jackson: University Press of Mississippi, 1991); *Seeing Reds: Federal Surveillance of Radicals in the Pittsburgh Mill District, 1917-1921* (Pittsburgh, PA: University of Pittsburgh Press, 2003). El material sobre la amplia vigilancia de la zona de St. Louis se encuentra en *U.S. Military Intelligence Reports: Surveillance of Radicals in the United States, 1917-1941* (Frederick, MD: University Publications of America, 1984), carrete 11, fotogramas 294-340, y carrete 13, fotogramas 673-869.

³⁰ Regin Schmidt, *Red Scare: FBI and the Origins of Anticommunism in the United States, 1919-1943* (Copenhagen, Den.: Museum Tusulanum Press, 2000), y Jennifer Luff, *Commonsense Anticommunism: Labor and Civil Liberties between the World Wars* (Chapel Hill: University of North Carolina Press, 2012), sostienen que hay que creer en la palabra de Hoover, pero Athan Theoharis, *The Boss: J. Edgar Hoover and*

Pero las permeables fronteras entre las estructuras de poder de los sectores público y privado siguieron abriéndose paso a nivel local y regional; la información obtenida en las campañas de la época de la guerra siguió utilizándose. Ahner y otros simplemente pasaron a trabajar en el sector privado, utilizando su experiencia en el trabajo gubernamental como herramientas de creación de estatus. Ahner trabajó como agente de la RAI, que colaboró estrechamente con la inteligencia militar durante la guerra y había documentado inclinaciones antisemitas de extrema derecha. Las oficinas de la Asociación de Empresarios y de la RAI estaban cerca, en el mismo edificio. Ahner ascendió a director de distrito antes de dejarlo en 1928 y crear su propia agencia. Las asociaciones políticas de Ahner fueron valiosas para facilitar la maquinaria de represión y las tácticas ilegales. Ahner trabajó duro para elegir a los políticos de la maquinaria republicana que dominaron la política local en la década de 1920, entre ellos Victor Miller, ex comisario de policía, que fue alcalde de San Luis de 1925 a 1933. Estaba estrechamente relacionado con el director de campaña de Miller, Robert J. Kratky, un funcionario del Partido Republicano en Misuri que le protegía. Cuando Ahner solicitó su propia carta de negocios, fueron dos hombres destacados en el Partido Republicano cuyos nombres aparecían en el formulario de solicitud.³¹

A finales de la década de 1920, el coronel Francis Curlee era el mentor y abogado de Ahner. Curlee formaba parte del comité ejecutivo de la CIA desde 1909. Era originario de Mississippi, donde había organizado la Corinth Woolen Mills en Corinth, Mississippi, una empresa en la que habían invertido varios prominentes habitantes de San Luis. La fábrica suministraba tela a las fábricas de confección que Curlee creó siguiendo el modelo de la industria del calzado de San Luis, que desde 1905 había recurrido a la descentralización de su producción en las zonas rurales de Illinois y Misuri y fomentado la competencia entre comunidades por la mano de obra barata. Su estrategia de rentabilidad era bastante sencilla y muy moderna: utilizar métodos sistemáticos para rebajar considerablemente los salarios de los trabajadores de la confección de Chicago y del este. Crearon plantas satélite en zonas rurales deprimidas de la región de San Luis, utilizando las plantas descentralizadas como cuña contra las

the Great American Inquisition (Filadelfia: Temple University Press, 1988), y Alfred McCoy, *Policing America's Empire: The United States, the Philippines, and the Rise of the Surveillance State* (Madison: University of Wisconsin Press, 2009), así como el material que aparece más adelante en este capítulo, arrojan algunas dudas sobre la franqueza de Hoover.

³¹ Informe del investigador, 4. Esta información sobre las asociaciones políticas se omitió en las audiencias públicas.

demandas laborales de las zonas urbanas. Los sindicatos consideraban a Curlee Clothing un cáncer para toda la industria. Curlee había sido una de las primeras empresas del país en crear un falso sindicato de empresa para mantener alejados a los sindicatos. En 1925 parecía haber encontrado la horma de su zapato con la gran campaña organizativa de 100.000 dólares del Amalgamated Clothing Workers Union, que reconoció la necesidad de enfrentarse al gigante antisindical del país. Ahner, entonces en la RAI, fue contratado para frustrar la campaña y, al parecer, complació enormemente a Curlee trabajando su relación con la policía; fue la policía, y no los operativos de Ahner, la que agredió a las jóvenes huelguistas. El plan de Ahner ocupó al sindicato en batallas legales en los tribunales después de que más de trescientos huelguistas fueran arrestados. Mientras tanto, Curlee se constituyó en Delaware y utilizó a su equipo legal para conseguir una orden judicial federal, y la huelga terminó pronto. Después, la empresa abrió otra fábrica empleando únicamente a trabajadores que no podían oír ni hablar, que a Curlee le parecieron los empleados ideales.³² Los esfuerzos de Curlee consiguieron que las empresas de confección de St. Louis tuvieran salarios mucho más bajos y siguieran siendo un azote en la industria de la confección. El papel de Ahner en la victoria pareció asegurarle un lugar en el corazón de Curlee y le granjeó influencia con otros importantes hombres de negocios.

Se tomaron medidas similares contra la industria de la limpieza y los tintes, en la que los empresarios activistas libraron durante toda la década de 1920 una guerra agresiva contra la sindicación. Los investigadores del Comité La Follette descubrieron que Ahner colocaba regularmente bombas durante las huelgas y luego echaba la culpa a los sindicatos. La única empresa del sector que no estalló en la huelga fue la que no empleaba a Ahner.³³

Las redes de Ahner facilitaron su expansión a Kansas City, y allí también consiguió la cooperación del departamento de policía. Ahner y sus agentes llevaban armas y bombas ocultas y, cuando eran detenidos, casi siempre se sobreesían los casos. Pero Ahner quedó al descubierto cuando los fiscales alegaron que el jefe del Building Trades Council, Frank Petersen, había puesto

³² *Louis Labor*, 6, 13, 20 y 27 de junio de 1925; 4 y 25 de julio de 1925; 21 y 29 de agosto de 1925; y 3 de julio de 1926. Para conocer el papel de Curlee en la CIA, véanse los archivos de la Citizens' Industrial Association de la Missouri Historical Society, St. La estrategia de descentralización y whipsawing de la industria del calzado de San Luis fue apodada la "idea de San Luis" y reflejaba un enfoque moderno sistemático de la depresión salarial. Véase *Shoe and Leather Gazette*, 24 de noviembre de 1909; y Jon Rikard Ivarson, "Concentration and Dispersion of the Shoe Industry in the United States" (tesis de maestría, Universidad de Illinois, 1957).

³³ Informe del investigador, 6.

una bomba en la casa de un contratista antisindical. Un ex convicto confesó de repente que Ahner le había ofrecido 5.000 dólares por testificar que Petersen había ordenado el atentado, cuando en realidad habían sido el jefe de la Asociación de Empresarios y Ahner quienes lo habían hecho. Las declaraciones juradas amenazaban con sacar a la luz cómo funcionaban las cosas: Ahner tenía el poder de hacer que se detuviera a la gente y de conseguir que los "matones" salieran bajo fianza sin ser procesados. En el caso Petersen, Ahner había amenazado incluso con detener a la esposa del traficante y enviarla a la penitenciaría si se negaba a implicar a Petersen. Petersen fue declarado inocente, pero Ahner no fue procesado por el atentado.³⁴

Cuando se le preguntó por qué la policía permitía a Ahner tal latitud, el comisario de policía de Kansas City, Otto Higgins, dijo al FBI que "aprobaba totalmente los métodos para acallar los problemas laborales en Kansas City". Si esto era cierto en la década de 1920, lo fue aún más para la policía cuando se enfrentó al resurgimiento de los desempleados y a las huelgas masivas que los radicales protagonizaron en la década de 1930. Higgins informó de que "perdonaba" métodos como el de "Ahner lanzando bombas fétidas" porque podría impedir una huelga general como la ocurrida en 1934 en San Francisco. Así pues, no debería sorprender que en Kansas City la policía alertara a Ahner cuando se liberaba a sindicalistas de las celdas de detención de la jefatura de policía para que "pudiera golpear a los organizadores" o que "hay relatos de casos en los que Ahner prácticamente dirigía a la policía durante la huelga".³⁵

Ahner aprendió incluso cuando perdió batallas laborales, y comenzó incluso antes del New Deal a hacer la transición a una gama más amplia de servicios. Por ejemplo, los trabajadores de la St. Louis People's Motor Bus Company de 1930 se impusieron tras una huelga de veintiún días que él combatió. Aun así, los empresarios invitaron a Ahner a participar en las negociaciones con el padre Dempsey, su primera gran experiencia en negociación colectiva, su introducción al mundo del arbitraje y la negociación. En 1929, Ahner ya afirmaba que se podía evitar la formación de sindicatos utilizando encuestas con cuestionarios e investigaciones sobre relaciones industriales. Ahner no veía contradicción alguna entre ese tipo de diplomacia y la represión física. Así se produjo la fusión de los nudillos de latón y los maletines.³⁶

³⁴ Informe del investigador, 7. El informe cita numerosas declaraciones juradas del caso que ya no están disponibles; *Kansas City Times*, 12 de febrero de 1929, 1.

³⁵ Informe del investigador, 9.

³⁶ Informe del investigador, 6.

La Gran Depresión brindó más oportunidades a Ahner a medida que los trabajadores iniciaban campañas de sindicalización y crecían las organizaciones radicales. Aunque su base de apoyo del Partido Republicano fue desbancada por los funcionarios locales del Partido Demócrata elegidos tras la victoria de Franklin D. Roosevelt en 1932, en el Partido Demócrata había muchos empresarios antisindicales. Los problemas laborales se hicieron más ominosos cuando la sección 7a de la Ley de Recuperación Industrial Nacional (NIRA) de 1933 otorgó el derecho a organizarse y negociar colectivamente por primera vez en la historia de Estados Unidos. Algunos destacados demócratas se escandalizaron por este guiño a los trabajadores y recurrieron a Ahner. Uno de los defensores más firmes de Ahner durante los diez años siguientes fue Samuel Fordyce, un destacado demócrata adinerado y abogado que formaba parte del consejo de administración de numerosas empresas de San Luis, incluida una importante empresa de servicios públicos, Laclede Gas Company. La familia de Fordyce, como la de Curlee, procedía del Sur; su padre había construido un imperio ferroviario sureño. Fordyce, uno de los hombres más ricos de la ciudad, recaudaba fondos para la organización benéfica del padre Dempsey, aunque no era católico. Fordyce era también presidente del Club Industrial de San Luis, que había abogado por la paz industrial a través del arbitraje y la mediación, pero eso no le convertía en partidario de los sindicatos. Ganó notoriedad nacional al desafiar públicamente a Hugh S. Johnson, ejecutivo de la Administración Nacional de Recuperación (NRA), a declarar la neutralidad del gobierno en materia de sindicalización, una repetición de las políticas de la Junta Laboral de Guerra. Fordyce interpretó la declaración de Johnson de que la NRA sería neutral respecto a los sindicatos como una aprobación de los sindicatos de empresa. Ahner ayudó a crear un sindicato de empresa cuando los trabajadores de Laclede Gas intentaron organizarse poco después, una estrategia que Fordyce aprobó. Cuando los trabajadores se declararon en huelga, les proporcionó matones.³⁷

El éxito de los empresarios durante la Primera Guerra Mundial les animó a enfrentarse al nuevo reto que representaba la NRA. Los ejecutivos de varias industrias de San Luis actuaron para garantizar que las normas laborales de la

³⁷ *Edwardsville (Illinois) Intelligencer*, 5 de agosto de 1932, 1; *St. Louis PostDispatch*, 10 de enero de 1948, 14. Expediente 266, Laclede Gas Company, Records of the St. Louis Regional Labor Board, RG 25, National Labor Relations Board, Silver Spring, Maryland (en adelante, Expediente 266, RG 25); McAuliffe, "Monsignor Timothy Dempsey", 363; la implicación de Fordyce en las obras benéficas de Dempsey se debió en parte a la idea de desalentar lo que él llamaba el "mendigo profesional" (*St. Louis Globe-Democrat*, 20 de noviembre de 1932, 2).

NRA privaran a los trabajadores de la influencia y el control del mercado laboral, al igual que había hecho el comandante Rogers durante la Primera Guerra Mundial.³⁸ Cuando estalló el descontento laboral, Ahner participó activamente en las juntas laborales de San Luis y Kansas City, que debían ofrecer reparación por la violación del artículo 7a de la NIRA, que concedía el derecho de sindicación. Siguió así la senda trazada en la Primera Guerra Mundial con el comandante Rogers y la Asociación de Empresarios. En Kansas City, trabajó con el secretario ejecutivo de la Junta Regional del Trabajo, Richard Blume, un veterano de la Junta del Trabajo de Guerra, para aprender el funcionamiento de la junta. Ahner incluso acompañó a Blume a resolver una huelga de tranvías y a participar en las negociaciones, representándose a sí mismo como un "hombre del gobierno" que argumentaba (según Fordyce) que los sindicatos de empresa contaban con la aprobación de FDR. Mientras tanto, sus agentes seguían de cerca al conciliador del Departamento de Trabajo. Poco después, Ahner convenció a Blume para que se convirtiera en secretario de la Asociación de Empresarios de Kansas City. El plan de Ahner incluía peticiones rápidas para los sindicatos de empresa. Organizó el Consejo de Protección Ciudadana de Kansas City, que proclamó su misión de mantener la paz industrial, declarando que se había organizado sólo para luchar contra los "chantajistas" y la coacción de los "agitadores", especialmente el Partido Comunista. Curlee ayudó a Ahner, instando a los empresarios de Kansas City a organizar sindicatos de empresa de forma proactiva para adelantarse a los sindicatos.³⁹

Fue en respuesta a las huelgas de la era de la NRA cuando Ahner empezó a identificarse públicamente como asesor de relaciones laborales y se distanció de los actos de brutalidad. Publicó un boletín en el que discutía las sutilezas de los límites legales y ofrecía sus servicios como experto en la negociación de los obstáculos que podían plantear los sindicatos en el nuevo entorno.⁴⁰ También inició una relación con un joven abogado, Charles Spoehrer, que acabaría convirtiéndose en una asociación. Spoehrer era hijo de un conocido

³⁸ Hearing, Investigation of the Boot and Shoe Industry, p. 44, NRA Consolidated Approved Code Industry File A; Howard Myers a Sidney Hillman, 12 de enero de 1935, en Code Operation (Miss-Mass); H. A. Schwartzott a Joseph Brodinsky, 10 de enero de 1935, en Boot and Shoe Code Operation Folder; John Mara a Franklin D. Roosevelt, 19 de marzo de 1935, Boot and Shoe Code, History Folder-todos en Box 1077, carpeta 16, "Labor", Electrical Code Industry files, Box 2114, Records of the National Recover Administration, RG 9, National Archives II, College Park, Maryland; *St. Louis Globe-Democrat*, 2 de mayo de 1934, 1.

³⁹ Investigator's Report, 15; *St. Louis Post-Dispatch*, 7 de junio de 1933, 1, 2; *Jefferson City Daily Capital News*, 19 de octubre de 1934 (guiones); *Kansas City Star*, 13 de julio de 1938, 3.

⁴⁰ Informe del investigador, 15.

antisindicalista de las eléctricas vinculado a la CIA. "Estamos especialmente capacitados para prestar un servicio integral en materia de relaciones laborales", aseguró Ahner a los empresarios del Medio Oeste. En el caso de Laclede Gas, Ahner no consiguió frustrar el esfuerzo sindical a pesar de la cuantiosa suma que se le pagó; la espectacular campaña del sindicato se impuso para conseguir el reconocimiento. Cuando la empresa finalmente aceptó negociar, Samuel Fordyce llamó al padre Dempsey para que facilitara el acuerdo.⁴¹

La Ley Nacional de Relaciones Laborales de 1935, con sus disposiciones para investigar el espionaje antisindical y las violaciones de los derechos de los trabajadores, amenazó con dismantelar este sistema. Parecía extender las libertades civiles al lugar de trabajo, y como la negación de la libertad de expresión y de reunión estuvo en el centro de tantas estrategias patronales durante tanto tiempo, no es de extrañar que los empresarios se limitaran a violar las disposiciones, a menudo por consejo de sus abogados, que les aseguraban que la ley sería anulada por el Tribunal Supremo. Mientras tanto, señalaban la participación de comunistas y radicales en el recién organizado Congreso de Organizaciones Industriales (CIO) para reforzar su posición contra los derechos laborales. Esta táctica sólo fue eficaz en algunos casos, especialmente cuando los empresarios contaban con la ayuda de altos cargos de la AFL y el CIO para eliminar a los radicales. Pero ahora había fuerzas compensatorias en el gobierno que apoyaban la libertad de expresión y los derechos de reunión de los trabajadores y pasaban por alto (en contraste con la junta laboral de la NRA) las afiliaciones políticas de los activistas sindicales. Pero la promesa de cambio a través de la NLRA se vio limitada por los empresarios activistas y sus asesores como Ahner. Mucha gente en aquella época, y desde entonces, reconocía que el poder de la patronal sólo se vería contrarrestado por un movimiento obrero fuerte dispuesto a luchar y a violar la ley para conseguir más derechos; el activismo patronal atemperó el floreciente movimiento obrero incluso durante el apogeo de los derechos legales de los trabajadores en la era del New Deal.⁴²

Los funcionarios de la Junta Laboral no podían librar a su organismo del azote de Ahner; en 1939 parecía estar haciendo alarde de su poder. Ahner dirigía claramente a uno de los infractores más atroces de la NLRA, Forest City Manufacturing. Forest City se alió con Curlee para mantener la mano de obra barata como base de la industria de la confección de San Luis, suprimiendo así

⁴¹ Laclede Gas Company, St. Louis Regional Labor Board, 1933-1935, Case File 266, RG 25.

⁴² Auerbach, *Trabajo y Libertad*.

las escalas salariales a escala local y nacional. Esta alianza comenzó en 1931, cuando los trabajadores de San Luis e Illinois lograron un cierre masivo de todas las operaciones de Forest City. Ahner ayudó a Forest City a conseguir una orden judicial de 99 años contra el sindicato; se dijo a los trabajadores que era el socio silencioso de la empresa. El ejecutivo de la empresa testificó más tarde que los 18.000 dólares que pagaron a Ahner de 1935 a 1939 fue dinero bien gastado, aunque destruyó desafiadamente los registros de lo que Ahner había hecho. Ahner utilizó a agentes para que se hicieran pasar por organizadores sindicales con el fin de expulsar a los simpatizantes del sindicato. Poco a poco, los funcionarios de la NLRB se dieron cuenta de que la violencia y las amenazas físicas asociadas a Ahner eran menos eficaces para intimidar que el miedo de los trabajadores a que se les incriminara mediante elaboradas conspiraciones, por ejemplo, que las empresas de servicios públicos acusaran a los sindicalistas de manipular los contadores. La NLRB consideró necesario que el FBI investigara las conspiraciones en todo San Luis en las que estaba implicado Ahner. Ahner pagó a sus agentes para que hicieran declaraciones escandalosas sobre las campañas sindicales en las audiencias de la NLRB y luego transportó ese testimonio por vía aérea al congresista de Missouri, Charles Anderson, demócrata, para ayudar a Anderson a presentar cargos de subversión de la sucursal de St. Louis de la Junta Laboral ante las audiencias del Comité de Actividades Antiamericanas de la Cámara de Representantes, un intento de empañar el trabajo y retrasar el caso. La directora regional de la Junta Laboral, Dorothy de Schweinitz, se hizo eco de las quejas de conspiración de la Junta Laboral de la Primera Guerra Mundial: "los abogados más acosadores de los trabajadores están aliados contra nosotros en este caso" para debilitar políticamente a la Junta. De Schweinitz quería iniciar una investigación completa de la conspiración con el caso, pero se encontró con que la dirección del International Ladies Garment Workers Union no estaba dispuesta. Los ataques a la NLRB en Washington no obtuvieron una respuesta eficaz por parte de Ahner. El caso de Forest City se resolvió y los trabajadores nunca consiguieron su sindicato. Ahner siguió siendo asesor de la empresa.⁴³

⁴³ Investigator's Report, 6-7; Case 215, Forest City Manufacturing vs. International Ladies Garment Workers Union, St. Louis Regional Labor Board, 1933-1935, especialmente M. Moore a Harold T. Garvey, 6 de febrero de 1935, RG 25; Case File 176-415, Forest City Manufacturing, RG 280, especialmente Robert B. Watts a Thurlow Smoot, 27 de enero de 1939; Case File C-1231, RG 25, especialmente Dorothea de Schweinitz a Beatrice M. Stern, 3 de febrero de 1939; Dorothea de Schweinitz a Nathan Witt, 1 de marzo de 1939; y Dorothy de Schweinitz a Nathan Witt, 1 de marzo de 1939. Dorothea de Schweinitz a Beatrice M. Stern, 3 de febrero de 1939; Dorothea de Schweinitz a Nathan Witt, 1 de marzo de 1939; y Dorothy de Schweinitz a Nathan Witt, 3 de marzo de 1939; *St. Louis Globe-Democrat*, 29 de febrero de 1939, 5; *St. Louis Star-Times*,

En marzo de 1939, Ahner hizo una visita no programada a de Schweinitz en su despacho para ofrecerle una rama de olivo. Admitió que dirigía las actividades de Forest City, incluida la estrategia de obstrucción de su abogado. Anticipó, sin embargo, que se aprobaría legislación "restringiendo aún más su tipo de actividad". El senador La Follette y el congresista Reuben Wood de Missouri (uno de los pocos sindicalistas elegidos para el Congreso de EE.UU. durante el New Deal) acababan de presentar la Ley de Prácticas Laborales Opresivas. Aunque de Schweinitz se mostró cautelosa sobre la sinceridad de Ahner, informó de que éste "nos había asegurado que estaba cansado de luchar y que los tiempos estaban cambiando; que aconsejaba a muchos empresarios que resolvieran los casos de la Junta y llegaran a acuerdos sindicales". Pero las fuerzas antilaborales y los demócratas permitieron que el proyecto de ley languidciera hasta 1940, cuando el contexto internacional de la guerra europea y las cuestiones de seguridad nacional sirvieron para debilitarlo hasta que murió. Ahner debió sentirse satisfecho de que las investigaciones de los años 30 no produjeran prohibiciones sobre "su tipo de actividad". La tenacidad de los empresarios activistas proporcionó valiosas continuidades. Las limitaciones legales para frenar aún más las "tendencias fascistas" que Blankenhorn había anticipado nunca se cumplieron del todo. Y las relaciones entre el sistema de vigilancia público y privado no habían cambiado tanto como podría suponerse si nos fijamos únicamente en la NLRB. La capacidad de Ahner para sobrevivir e incluso prosperar en el nuevo orden es una prueba de ello.⁴⁴

Incluso mientras el Comité La Follette investigaba a Ahner y a los agentes patronales, y aunque de Schweinitz pedía el apoyo del FBI, el FBI y otros servicios de inteligencia trabajaban con los empresarios para oponerse a los radicales, proporcionando a una parte de la agenda de las antiguas asociaciones patronales cierto apoyo gubernamental, aunque la mayoría detestaba las actividades de la NLRB. En 1936 Roosevelt autorizó a J. Edgar Hoover a iniciar investigaciones sobre actividades subversivas. En San Luis, el principal objetivo era el Partido Comunista y el sindicato United Electrical Workers Union, que había conseguido contratos sindicales de los empresarios

7 de marzo de 1939, 3. Para más información sobre el contexto político de género del ataque a los miembros del personal de la NLRB como de Schweinitz, véase Landon R. Y. Storrs, *The Second Red Scare*, RG 280, esp. Storrs, *The Second Red Scare and the Unmaking of the New Deal Left* (Princeton, NJ: Princeton University Press, 2013).

⁴⁴ Dorothea de Schweinitz a Nathan Witt, 7 de marzo de 1939, C-1231, RG 25 (incluida su cita de Ahner). En 1936, el Congreso había aprobado la Ley Byrnes, que prohibía a los rompehuelgas cruzar las fronteras estatales, pero era fácil de eludir; sólo una acción judicial tuvo éxito. Véase Norwood, *Strikebreaking and Intimidation*, 230. Sobre la Ley de Prácticas Opresivas, véase Smith, *Blackjacks to Briefcases*, 93-95.

más estridentemente antisindicales. En la Segunda Guerra Mundial, United Electrical Workers era la organización sindical más agresiva y tenía el programa más amplio de todas las de la zona. Se estaban organizando en toda la región para hacer frente al poder de la patronal en el mercado laboral con el objetivo de implantar un programa laboral basado en los derechos humanos y centrado en las mujeres, los afroamericanos y los trabajadores no cualificados. En *Sindicalismo radical*, presenté el perfil de un agente patronal clave, Fred Bender, que siguió y obstaculizó a los radicales de United Electrical Workers por todo el Medio Oeste. Bender trabajó con agentes antirradicales de la policía judicial, estatal y local, así como con grupos como la Legión Americana, la AFL o los oponentes internos de las facciones, y animó a las fuerzas conservadoras del Partido Demócrata a atacarlos. Bender, al igual que Ahner, era un antiguo agente de la RAI; probablemente trabajó con Ahner en algún momento. El Comité La Follette lo consideraba un matón; personal amigo proporcionó información a United Electrical Workers sobre sus nefastos antecedentes, incluido el hecho de que había pasado un año en la prisión de Leavenworth por incitar a un motín en una manifestación de desempleados. Era claramente un agente provocador. Sin embargo, su cara pública era la de un investigador para empresarios de San Luis.⁴⁵

Los archivos recientemente abiertos del Comité Selecto del Senado de EE.UU. sobre Actividades Impropias en el Trabajo y la Administración (Comité McClellan) sugieren que Bender, que fue llamado ante ese comité en 1957 para testificar sobre su conocimiento del agente patronal Nathan Shefferman, trabajó como operativo de 1937 a 1945 "para el FBI, Inteligencia Militar, Inteligencia Naval y otras agencias gubernamentales con el propósito de obtener información". Un investigador informó de que Bender tenía treinta y cuatro agentes encubiertos en el Partido Comunista hasta 1945, cuando se marchó para crear Industrial Investigators Incorporated, que seguía trabajando con empresarios, pero seis de sus agentes encubiertos estaban empleados por el FBI. Bender trabajaba simultáneamente para la patronal y para el FBI, lo que

⁴⁵ Donna Haverty-Stacke, "Punishment of Mere Political Advocacy: The FBI, Teamsters Local 544, and the Origins of the 1941 Smith Act Case", *Journal of American History* 100, n.º 1 (junio de 2013), 68-93; Feurer, *Radical Unionism*; Fred Bender a Earl Shields, 7 de julio de 1938, prueba 7, expediente Maytag Case 18-C-183, Transcripts and Exhibits 507, RG 25. Para los antecedentes de Bender, véase James T. Dunne, Field Examiner, 22-25 de marzo de 1939, Servel Case 11-c-540, RG 25; *St. Louis Globe-Democrat*, 21 de septiembre de 1961; Case File, File 2, Servel Case 11-c— 163, RG 25; informes sin firma ni título sobre Fred Bender, Walter Hayden, John Griffin, Homer Loomis, Arthur Robinson y Leo Brown en Folder 14, Box 1, Series 4, William Sentner Papers, Washington University, St. En el directorio de la ciudad de St. Louis de 1939, Bender aparece identificado como gerente de la RAI.

nos permite comprender mejor la continuidad del sistema público-privado entre la Primera Guerra Mundial y el New Deal. Los liberales como de Schweinitz creían en la rectitud del FBI, pero las pruebas de que Bender trabajaba con el FBI aumentan las dudas de algunos estudiosos sobre la integridad del FBI durante ese periodo. La agenda de Bender no difería mucho de la de los operativos que habían trabajado en alianza con el gobierno contra los trabajadores en la época de la Primera Guerra Mundial. Erradicar el radicalismo mediante alianzas entre el sector público y el privado se mantuvo confortablemente en la era del New Deal.⁴⁶

Bender trabajaba con un grupo de sindicalistas conservadores dirigidos por el padre Leo Brown, un sacerdote jesuita que tenía amistad tanto con industriales como con líderes sindicales. Brown, a su vez, dio una importante cobertura a la rehabilitación de Ahner. Brown creó en 1942 el Colegio Laboral de San Luis como parte del Instituto de Orden Social patrocinado por los jesuitas, con la intención de que sirviera de lastre contra la influencia del Partido Comunista en los sindicatos. Su objetivo, como el de Dempsey antes que él, eran unas relaciones laborales armoniosas, pero era menos tolerante con los elementos radicales. Buscó aliados para llevar a los anticomunistas a la dirección de los locales de United Electrical Workers, y estos aliados también trabajaron con Fred Bender. Cuando estudié esta relación para *Radical Unionism*, no podía entender por qué estos sindicalistas cooperaban con un operativo antisindical que había cumplido condena en Leavenworth, alguien que ayudó a financiar y publicar un periódico antisindical y antirradical, *The Spotlight*. Las nuevas pruebas de los archivos McClellan muestran que se presentó como un hombre del FBI ante sindicalistas y liberales. Las credenciales de Brown le permitieron a él y a sus aliados llevar a cabo con toda justicia el derribo del sindicato más democrático de la zona, uno cuyo objetivo era hacer del movimiento sindical una palanca contra la economía política capitalista.⁴⁷

Brown, mientras trabajaba con Bender, también estableció una relación

⁴⁶ U.S. Senate, *Hearings before the Select Committee on Improper Activities in the Labor or Management Field*, Eighty-Fifth Cong., sess. 1, Pursuant to Senate Resolution 74, 30 y 31 de octubre y 1, 4, y 5 de noviembre de 1957, pt. 16, 6293-95; Investigator Irwin Langenbacher to Mr. Robert F. Kennedy, 18 de octubre de 1957, 18-181-462, Box 59, Select Committee on Improper Activities in the Labor or Management Field, RG 46, National Archives, Washington, D.C. RG 46 (incluye cita respecto al trabajo de Bender para el espionaje público).

⁴⁷ Gladys Gruenberg, *Labor Peacemaker: The Life and Works of Father Leo C. Brown* (St. Louis: Institute of Jesuit Sources, 1981), 26. Véase también la sinopsis sin título de una entrevista con el padre Leo Brown, carpeta 14, caja 1, serie 44, William Sentner Papers.

de colaboración con Ahner, cuya fe católica y anticomunismo probablemente ayudaron a romper algunas barreras. La bendición de Brown para Ahner supuso un bálsamo para la reputación de Ahner. Brown se convirtió en árbitro de la Región de San Luis de la Junta Nacional de Trabajo de Guerra y se hizo famoso por resolver una agria huelga del acero en 1946. Ahner y Spoehrer representaron a varias empresas a las que la National War Labor Board obligó a negociar al final de la larga guerra, incluidas las que en su día estuvieron asociadas a la CIA o a la Asociación de Empresarios. Ahner hizo todo lo posible por reducir el poder de la representación sindical, y las limitaciones del derecho de huelga de los trabajadores en tiempos de guerra le proporcionaron cierta influencia. Pero también aprovechó el periodo bélico para reafirmarse como negociador. A veces perdió en los procedimientos, ya que la National War Labor Board de esta región del Medio Oeste era una de las más fuertes, y algunas antiguas empresas de taller abierto a las que representaba se vieron obligadas a transigir, una resolución dolorosa en la larga historia de Aimer. Este fue el periodo en el que la zona de San Luis se convirtió en territorio sindical. Pero los tipos de sindicatos y los límites del poder sindical eran otra cuestión que los empresarios tenían que determinar, y los empresarios activistas encontraron útiles los servicios de Ahner.⁴⁸

Durante la guerra, Brown trabajó para implantar un régimen de arbitraje y conciliación en la industria de lavanderías y tintorerías, la misma industria que Ahner había bombardeado diez años antes. Brown y Ahner trabajaron juntos para establecer contratos de cinco y seis años con los Teamsters —la mayoría de los sindicalistas rechazaban los contratos largos por considerarlos desautorizadores— y una comisión permanente de tres miembros para resolver los conflictos mediante arbitraje obligatorio. El resultado fue la ausencia de huelgas en el sector entre 1944 y 1974. Ahner concibió la idea de que el Padre Brown actuara como una especie de tribunal supremo del contrato; Brown puso en marcha un proceso de selección para reducir las quejas de los trabajadores. Cuando Ahner murió en 1955, su hijo se hizo cargo del negocio y asumió su papel de asesor de gestión en el grupo, ampliando el legado del acuerdo. El acuerdo aportó estabilidad, pero mantuvo los salarios por debajo de la norma del sector y mermó la voz de los trabajadores. Los logros de Ahner fueron elogiados en su momento como un modelo de cooperación entre los trabajadores y la dirección, pero las discusiones contractuales dejaban

⁴⁸ Caso 69, Regional War Labor Board, Distrito 7, Kansas City, núm. 111— 3600-D; 67-279, en Father Leo Brown Papers, Facultad de Derecho de la Universidad de St.

intencionadamente de lado la voz de los trabajadores y la cláusula de no huelga de los contratos ponía al benévolo Padre Brown al mando.⁴⁹ Se podía reconocer que los contratos y el acuerdo de arbitraje eran mejores resultados que un sindicato de empresa, pero era un sindicato débil. En 1948, se formó un grupo presidido por Ahner y bautizado como Comité Obrero-Patronal para fomentar la cooperación entre la dirección y los sindicatos Teamster y de la construcción ya establecidos. Por estas actividades, Brown, siguiendo la tradición establecida para el padre Dempsey, recibió su primer coche del grupo en 1948, junto con el suministro de gasolina y aceite para un año; algunos de los antisindicalistas más recalcitrantes estuvieron presentes para participar en la donación. El grupo donó al menos tres coches más a Brown entre entonces y 1975.⁵⁰

Ahner utilizó su tapadera de respetabilidad para seguir trabajando para romper huelgas siempre que era posible. Durante la Segunda Guerra Mundial, Ahner intentó frustrar la campaña de sindicalización de la United Distribution Workers-CIO en los almacenes de la zona mediante una serie de encuestas y otras intervenciones psicológicas. Negoció contratos ventajosos con los Teamsters y otros sindicatos, un método que los historiadores denominaron más tarde la estrategia Shefferman. Cuando estas tácticas de Ahner no daban el resultado deseado, recurría a rompeshuelgas; parecía haber renovado la influencia y la cooperación de la policía para patrullar las huelgas.⁵¹

Ahner siguió poniendo a prueba los límites del poder de los sindicatos, de la NLRB y de la National War Labor Board. Por ejemplo, aconsejó a los empresarios que despidieran a una trabajadora de la empresa de caramelos Mavrakos que había infringido la norma que prohibía hablar en la cadena de montaje para establecer el derecho de los empresarios a dirigir. Pero los trabajadores obligaron a la empresa a ceder tras emprender acciones directas y hacer público el hecho de que la mujer estaba casada con un soldado. Ahner y Spoehrer también hicieron varios esfuerzos por conseguir un sindicato de empresa en la planta de Mavrakos. Cuando los trabajadores se manifestaron a favor de un contrato con piquetes informativos, la empresa solicitó una orden judicial, anunció un despido importante y envió cartas a los trabajadores

⁴⁹ *Louis Globe-Democrat*, 28 de diciembre de 1974; William Jacobs et al. to Floyd Early, 11 de abril de 1946, Teamsters Lac0004r36sg21, Teamsters International Brotherhood of Teamsters Records: Digital Edition Produced from Microfilm 1904-1952, George Washington University, Washington, D.C.

⁵⁰ *Louis Globe-Democrat*, 8 de enero de 1948; 25 de febrero de 1956 y 29 de abril de 1969, en Morgue files of the *St. Louis Globe-Democrat*, Mercantile Library, St. Louis; *St. Louis University News*, 9 de enero de 1948, Father Brown Records.

⁵¹ Harry Vernon Ball Jr. "Case History of a Labor Union: The United Distribution Workers" (tesis doctoral, Universidad de Washington, 1950), 205-10.

convocándolos al despacho de Ahner. El conflicto se recrudeció con detenciones de trabajadores, hasta que se aceptó al padre Brown como mediador. Cuando el sindicato se negó a aceptar una cláusula de no huelga, un consorcio de empresarios de San Luis se puso en contacto con Fred Bender para idear formas de acabar con Harold Gibbons, el inconformista jefe del sindicato local CIO. Las luchas sectarias hicieron que Gibbons no quisiera aliarse con los funcionarios de United Electrical Workers, lo que dio a Ahner ventaja para su agenda; pronto Gibbons tomó la decisión de entrar en el corrupto sindicato Teamsters, donde era un inconformista, pero seguía siendo el objetivo de Bender y Ahner.⁵²

A algunos trabajadores les pareció profundamente extraño negociar al otro lado de la mesa con Ahner. En abril de 1946, Floyd Early, de los Conductores de Lavanderías de los Teamsters de Kansas City, expresó su indignación por el hecho de que Ahner y Spoehrer fueran a dirigir las negociaciones de los Propietarios Asociados de Lavanderías de Kansas City. El Teamsters Joint Council de Kansas City votó formalmente negarse a negociar con Ahner y Spoehrer. Explicaron que los secuaces de Ahner habían sido elegidos para el puesto de agente comercial en representación del sindicato de camioneros. Esta infiltración en el puesto de los Teamsters provocó el colapso del sindicato como verdadero representante de los trabajadores.

Un caso de la NLRB de Kansas City reveló que Ahner seguía recurriendo a los viejos hábitos siempre que podía. El representante de un sindicato local de conductores de basura se había negado a dejarse comprar por Ahner, por lo que éste envió a un agente para que fuera a trabajar a una de las empresas y se hiciera pasar por militante. El agente fue elegido secretario de actas; el hombre que rechazó el soborno "fue asesinado de camino a su casa". Estos sindicalistas no se dejaron engañar por la nueva pose de moderación de Ahner: "Toda la historia de Ahner en contacto con las relaciones industriales ha sido la de un destructor y espía sindical. Sus protestas de que se ha reformado y que ahora ayuda honorablemente en la negociación de contratos laborales no son creídas por el Consejo de Conductores de Camiones." Pero los representantes de la

⁵² Ball, "Case History of a Labor Union"; Caso 179, Mavrakos Candy (1949), Father Leo Brown Papers, St. Louis University; Fred W. Bender a Robert F. Kennedy, 18-23-108, Box 59, Select Committee on Improper Activities in the Labor or Management Field, RG 46, National Archives, Washington, D.C. Harold Gibbons resultó gravemente dañado por esta campaña e hizo la transición a una alianza con el sindicalismo corrupto de los Teamsters a través de este portal; véase Robert Bussel, *Fighting for Total Person Unionism: Harold Gibbons, Ernest Calloway, and Working-Class Citizenship* (Urbana: University of Illinois Press, 2015), analiza el papel de Bender en la caída final de Gibbons.

patronal estaban encantados de señalar a los Teamsters que el consejo les permitía utilizar a Ahner como negociador.⁵³

El hogar de Ahner en los regímenes de negociación de los años de guerra y posguerra se vio amplificado por las nuevas restricciones legales e institucionales impuestas a los trabajadores. Los limitados derechos de expresión colectiva que la Ley Wagner garantizaba a los trabajadores se vieron aún más restringidos por la Ley Taft-Hartley de 1947, que reforzaba los derechos de los empresarios y restringía el derecho de los sindicalistas a la expresión y reunión colectivas. La Taft-Hartley hizo que los derechos de los trabajadores a la asociación política radical fueran sospechosos al exigir que los sindicatos afirmaran mediante declaraciones juradas que no había comunistas entre sus dirigentes. Estas restricciones, combinadas con la supresión interna de los radicales por parte del CIO (un proyecto que se puso en marcha en 1939), acabaron por reducir la capacidad de lucha de los trabajadores. Ahner, Bender y los empresarios nunca fueron obligados a ofrecer pruebas de que no pertenecían a grupos de extrema derecha, aunque Bender pasó a servir al Consejo de Ciudadanos Blancos y a otros grupos profascistas en la década de 1950. Además, la Ley Taft-Hartley aumentó las restricciones a la capacidad de vincular discurso y acción al prohibir los piquetes masivos, las huelgas de simpatía y los boicots a empresas no asociadas directamente con las huelgas (estrategias que el movimiento de tiendas abiertas había tenido como objetivo en los primeros años del siglo XX). La definición de empleado excluía a los capataces y supervisores de bajo nivel, acordonando de hecho sus derechos de expresión y reunión como pertenecientes únicamente a la dirección, no a los trabajadores.

La carrera de Ahner nos exige que reconozcamos el modo en que se mantuvo viva y se transformó una agenda de represión antisindical dentro del New Deal. La carrera de Ahner es extraña sólo porque los historiadores se aferran a un marco de "ascenso de una derecha", a menudo con orígenes sureños, sin ver antecedentes, redes y aprendizajes más largos. Cuando John Tate desarrolló sus estrategias para evitar los sindicatos en Wal-Mart en los años sesenta, no eran ni una novedad ni una innovación, ni tenían un origen totalmente sureño como se ha afirmado. De hecho, estas estrategias ya estaban

⁵³ Floyd Early a William E. Jacobs, 5 de abril de 1946; William Jacobs et al. a Floyd Early, 11 de abril de 1946; Floyd Early a Associated Laundry Owners of Greater Kansas City, 13 de abril de 1946 (cita), en *Affiliated Bodies Series Local Unions*, No. 586, Kansas City, Missouri, 1942-1952, Lac0004r36sg21, International Brotherhood of Teamsters Records (Digital Edition Produced from Microfilm 1904-1952, George Washington University, Washington, D.C.).

bien establecidas en el Medio Oeste, ideológicamente perfeccionadas y practicadas durante la época del New Deal. Todos los marcos para la evasión sindical que llegaron a conocerse como métodos de maletín eran descendientes y legados de más de medio siglo de práctica a través de la propaganda y las fuerzas mercenarias, incrustadas en silos del Estado, y vinculadas en redes establecidas y mantenidas vivas incluso después de que los blackjacks fueran formalmente ilegalizados. Estas estrategias aparentemente más sofisticadas convivían cómodamente con el blackjack en el repertorio empresarial.⁵⁴

⁵⁴ Jean-Christian Vinel, *The Employee: A Political History* (Filadelfia: University of Pennsylvania Press, 2013), muestra que esto sucedía antes de la promulgación de Taft-Hartley como resultado de las sentencias de la NLRB. Luego, después de Taft—Hartley, el porcentaje de empleados clasificados como supervisores aumentó considerablemente. Vinel sostiene que no se debió únicamente a la reacción conservadora, sino que fue consecuencia de las creencias liberales en la armonía industrial, emanadas de una agenda establecida a principios del siglo XX. Sobre la carrera posterior de Fred Bender, véase Feurer, *Radical Unionism*. Bender se convirtió en vicepresidente de la National Citizens Protective Association y de otras organizaciones cristianoamericanas y las puso en contacto con grupos empresariales. Para más pruebas de las redes del Medio Oeste que mantuvieron vivas estas estrategias, véase David M. Anderson, "'Things Are Different Down Here': The 1955 Perfect Circle Strike, Conservative Civic Identity, and the Roots of the New Right in the 1950s Industrial Heartland", *International Labor and Working-Class History* 74 (otoño de 2008): 101-23.

7. Una patronal moderada en una "casa dividida"

El caso de los impresores empleados de Columbus, Ohio, 1887-1987

HOWARD R. STANGER

La historia de la asociación patronal de impresores comerciales (libros y trabajos) de Columbus, Ohio, pone de relieve la importancia del contexto local y de las alianzas fragmentadas en las campañas antisindicales de los empresarios. De 1887 a 1945, los maestros impresores de Columbus adoptaron colectivamente un enfoque moderado del sindicalismo, distanciándose de las campañas de apertura de talleres que eran habituales en Ohio. Después, en el momento de supuesta estabilidad en las relaciones obrero-patronales tras la II Guerra Mundial, trazaron lentamente un rumbo hacia la beligerancia que fructificó en los años setenta y ochenta. Su historia es la de un largo esfuerzo por consolidar una respuesta unificada a los sindicatos de impresores. También muestra la extraordinaria longevidad de los elementos de tienda abierta en la industria. Al investigar la enmarañada historia de una asociación patronal tanto a escala nacional como en Columbus, este estudio pone de relieve la importancia de las estrategias laborales de los empresarios locales y fragmentados.

En concreto, este estudio revela cómo una estructura industrial descentralizada, la diversidad de ideologías de los capitalistas propietarios y sus deseos de autonomía, y la tenacidad sindical dificultaron la centralización de la política laboral por parte de United Typothetae of America¹ (la principal asociación del sector). Demuestra cómo los acontecimientos externos clave expusieron las diferencias políticas subyacentes y las tensiones entre los empresarios que operaban tanto individual como colectivamente. Desde su nacimiento en 1887 hasta finales de la década de 1920, cuando decidió dejar de establecer la política laboral, la UTA experimentó con políticas y estructuras

¹ La Typothetae era a la vez una asociación patronal y una asociación comercial, una composición que provocaba fricciones internas sobre la identidad y la política.

organizativas diseñadas para abordar las diferencias políticas con resultados dispares. En el espacio creado por las diferencias internas de política laboral, las asociaciones locales y las tiendas individuales eran generalmente libres de crear la política laboral que mejor se adaptara a las condiciones locales. La experiencia de la Columbus Typothetae (y sus sucesoras)² demuestra cómo los factores locales y nacionales y las relaciones entre las asociaciones locales y nacionales se combinaron de múltiples maneras en diferentes momentos para crear la política laboral que mejor se adaptara a los maestros impresores de Columbus. También revela una experiencia histórica diferente a la de las ciudades más grandes.

Una casa dividida

Los empresarios de la impresión comercial empezaron a organizar asociaciones locales en la década de 1880 en respuesta a la presión de los sindicatos de impresores a favor de horarios más cortos y controles más estrictos del mercado laboral, sobre todo en los dos mayores centros de impresión del país, Nueva York y Chicago. En 1887, maestros tipógrafos de numerosas localidades formaron la United Typothetae of America (UTA), que pronto aprobó su primera resolución de taller abierto para resistirse a la demanda de la Unión Tipográfica Internacional (UIT) de una jornada de nueve horas.³ La UTA se enfrentó a la poderosa ITU, inspirando a los propietarios de tiendas comerciales —en su mayoría capitalistas propietarios— de todo el país, la gran mayoría de los cuales empleaban a cinco o menos trabajadores, a unirse

² Este ensayo procede de una publicación anterior: Howard R. Stanger, "From a 'Negotiatory' to a 'Belligerent' Employers' Association: Organized Master Printers of Columbus, Ohio, 1887-1987", en *Advances in Industrial and Labor Relations*, 17, 69-125 (2010). Copyright de Emerald Group Publishing Limited. Utilizado con autorización. Consulte este artículo, incluidas las notas finales, para obtener información más detallada sobre Columbus.

³ Robert M. Jackson, *The Formation of Craft Labor Markets* (Orlando, FL: Academic Press, 1984), 277-85; George E. Barnett, "The Printers: A Study in American Trade Unionism", *American Economic Association Quarterly* 10, no. 3 (octubre de 1909): 335. La palabra "Typothetae" tiene origen griego y significa tipógrafos. Los maestros impresores de Nueva York utilizaron por primera vez el nombre Typothetae cuando organizaron una asociación local en 1865 (Clarence Bonnett, *Employers' Associations in the United States: A Study of Typical Associations* [Nueva York: Macmillan, 1922], 226); Leona M. Powell, *History of the United Typothetae of America* (Chicago: University of Chicago Press, 1926), 16-17, 20-21; John C. Hill, *History of the Conventions* (Washington, DC: United Typothetae of America, 1936), 3. La UTA no utilizaba el término "open shop", pero era intolerante con el control sindical sobre la contratación y otras decisiones del mercado laboral.

a la UTA. En 1904, contaba con asociaciones locales en 51 ciudades y afirmaba representar a la mitad de los maestros impresores y entre el 80% y el 90% del capital invertido en el sector en sus ciudades.⁴

Sin embargo, la patronal de la impresión nunca estuvo realmente unida, y las delegaciones de todo el país adoptaron diversas políticas laborales. La formulación de la política laboral resultó ser un reto constante para la UTA debido al deseo de autonomía de los propietarios de los talleres, la fuerza relativa de los sindicatos y las características de la industria, incluida su estructura descentralizada, la hipercompetitividad y las escasas barreras de entrada (y salida). La UTA se encontró compuesta por dos grandes grupos con políticas laborales diferentes. El historiador Clarence Bonnett observó que, aunque la Typothetae cohesionaba bien como asociación comercial, estaba dividida en cuanto a políticas y prácticas de relaciones laborales.⁵

Hasta finales de la década de 1920, la UTA intentó equilibrar las necesidades de los miembros de los talleres abiertos y cerrados vacilando entre una política laboral centralizada, descentralizada y la ausencia de política laboral. Las disensiones internas entre los talleres abiertos y cerrados impidieron la creación y el mantenimiento de una política laboral centralizada y unificadora, salvo a costa de la marcha de grandes grupos de empresarios afines y de la inestabilidad institucional.⁶

La experiencia de la UTA difiere de la de otras asociaciones patronales más beligerantes por varias razones. Muchas mantenían relaciones constructivas con los sindicatos. Además, bastantes eran antiguos miembros del sindicato o todavía tenían carnés sindicales. El sector —propietarios y empleados— estaba compuesto en su mayoría por hombres de habla inglesa, nacidos en el país (e incluso de padres nativos), que compartían tradiciones artesanales y veneraban al santo patrón de la imprenta, Benjamin Franklin. La multitud de pequeños talleres repartidos por todo el país permitió la formación de sólidas tradiciones locales que variaban dentro y entre los mercados

⁴ La mayoría de las tiendas seguían siendo pequeñas en la década de 1920: el 75% empleaba a cinco o menos trabajadores. Sólo el 3% tenía más de cincuenta empleados (Powell, *History of the United Typothetae*; Richard Schneirov, *Labor and Urban Politics: Class Conflict and the Origins of Modern Liberalism in Chicago, 1864-97* [Urbana: University of Illinois Press, 1998], 251).

⁵ Powell, *History of the United Typothetae*, 21-22; Clarence Bonnett, *Employers' Associations in the United States: A Study of Typical Associations* (Nueva York: Macmillan, 1922), 227.

⁶ Bonnett, *Employers' Associations*, 22-24, clasifica las asociaciones patronales en dos categorías: las beligerantes, que luchaban contra los sindicatos, y las negociadoras, que practicaban la negociación colectiva. En la práctica, a veces no se excluían mutuamente. Véase también Powell, *History of the United Typothetae*, 22; Jacob Loft, *The Printing Trades* (Nueva York: Farrar and Rinehart, 1944), 170.

laborales locales.⁷

Aunque sabemos mucho sobre las políticas de las asociaciones patronales de Nueva York y Chicago en esta industria⁸ Columbus, Ohio, donde el sindicato tipográfico estableció una organización permanente en 1859, produjo alineamientos diferentes. La Columbus Typothetae, que adoptó múltiples nombres a lo largo de los años, fue una asociación que mantuvo su orientación de política laboral moderada hasta la década de 1960, a pesar de estar afiliada y no afiliada a la UTA y de operar en Ohio, el estado que ayudó a lanzar el movimiento de tiendas abiertas y que nutrió a muchas asociaciones patronales antisindicales.⁹

Conflictos de política laboral en los Estados Unidos de América: La lucha por la jornada de ocho horas y la semana laboral de cuarenta y ocho horas

Los debates y cambios en la política laboral interna de la UTA pueden observarse en una serie de acontecimientos clave anteriores a la Segunda Guerra Mundial, en particular dos huelgas nacionales por la reducción de la jornada laboral a principios del siglo XX y en la década de 1920, y los intentos de crear organismos nacionales de gestión laboral para negociar contratos de trabajo y resolver disputas de forma amistosa en 1898 y 1919. Entre medias, los directivos y delegados de la UTA emprendieron animados debates en las convenciones anuales y en las páginas del *Tylothetae Bulletin*. A principios del siglo XX, parecía posible que hubiera una política uniforme para los empresarios de la imprenta, pero los miembros de Typothetae, actuando individualmente y a través de asociaciones locales, impidieron la uniformidad.

El impulso de las campañas en favor de la reducción de la jornada laboral y del poder de los trabajadores había animado a los empresarios, pero la fuerza

⁷ F. A. Silcox, "Standardization and Cooperation in the Printing Industry", *Proceedings of the Academy of Political Science in the City of New York*, 9, no. 4 (enero de 1922): 46-60; Gerald Berk, *Louis D. Brandeis and the Making of Regulated Competition, 1900-1932* (Cambridge, Reino Unido: Cambridge University Press, 2009), 186; y Andrew W. Cohen, *The Racketeer's Progress: Chicago and the Struggle for the Modern American Economy, 1900-1940* (Cambridge, Reino Unido: Cambridge University Press, 2004).

⁸ Véase, como ejemplo típico, Jackson, *Formation of Craft Labor Markets*.

⁹ Howard R. Stanger, "Cooperación, conciliación y continuidad: The Evolution of a Modern Grievance Procedure in the Columbus Typographical Union No. 5, 1859-1959" (tesis doctoral, Ohio State University, 1994).

sindical consiguió suficientes victorias como para dividir a la patronal. Aunque la UTA frustró con éxito las demandas de la UIT de una semana laboral más corta a finales de la década de 1880, a finales de la década de 1890, los sindicatos siguieron exigiendo y consiguiendo la semana de cincuenta y cuatro horas y la jornada de nueve horas. Entre 1898 y 1899, los propietarios de talleres de la UTA cedieron y redujeron las horas a nueve por etapas.¹⁰ Algunos también se inclinaron por entablar negociaciones con el sindicato. Para los delegados de los talleres abiertos, algunas cuestiones no eran negociables: permitir a los sindicatos afiliarse a capataces, las etiquetas sindicales y los talleres cerrados.¹¹

Los avances tecnológicos en la rama de la prensa, más sindicalizada que la impresión comercial, renovaron las reivindicaciones de la ITU en favor de la jornada de ocho horas. Las máquinas de composición de linotipia de la década de 1890 contribuyeron a que las reivindicaciones de una jornada diaria más corta fueran menos controvertidas que en los talleres comerciales, más pequeños y competitivos. Cuando los miembros de la rama de prensa de la ITU empezaron a trabajar menos horas, los empleados sindicalizados de la imprenta comercial reclamaron lo mismo.¹² Esto condujo a una prolongada huelga unos años más tarde que perjudicó a ambas organizaciones nacionales, pero especialmente a la UTA, que resultó más débil organizativamente pero más militantemente antisindical.

En 1902, más o menos cuando la UTA rechazó la demanda de la UIT de una jornada laboral de ocho horas, firmó un acuerdo nacional de arbitraje con el Sindicato Internacional de Ayudantes de Impresión (IPP). El pacto, de cinco años de duración, preveía el arbitraje de todas las prácticas salariales y comerciales pendientes, una cláusula de no huelga y el taller abierto. La UIT se opuso a la inclusión de una cláusula de taller abierto y echó por tierra un acuerdo similar con el Typothetae. El pacto UTA-IPP no se renovó en 1909 porque los miembros del IPP eligieron a un nuevo presidente que se oponía a la

¹⁰ El acuerdo incluía a la UTA, la UIT, la Unión Internacional de Ayudantes de Impresión y la Hermandad Internacional de Encuadernadores. Los impresores, encuadernadores, estereotipadores y fotograbadores abandonaron la UIT entre 1888 y 1903 y se convirtieron en sindicatos nacionales independientes. Los firmantes del Acuerdo de Siracusa acordaron intentar igualar las tarifas salariales sindicales en mercados competitivos a cambio de una reducción de horas, pero los sindicatos nacionales tuvieron dificultades para obligar a sus locales a fijar tarifas (Loft, *Printing Trades*, 11, 85, 185-89; Powell, *History of the United Typothetae*, 85).

¹¹ Powell, *History of the United Typothetae*, 41-42.

¹² Loft, *Oficios de imprenta*, 45-46.

cláusula de tienda abierta.¹³

Los empresarios también se esforzaron por anticipar qué nivel de control exigirían los trabajadores, lo que aumentó las llamadas a la beligerancia. Las reivindicaciones de la ITU sobre la jornada de ocho horas resultaron populares y en 1905 aumentaron el número de afiliados hasta 46.734 en 690 sindicatos locales.¹⁴ Este creciente poder puso en marcha un movimiento contrario entre los empresarios. En septiembre de 1903, la dirección de la UTA anunció la "Declaración de Política", que abogaba por la tienda abierta y la oposición tanto a la etiqueta sindical como a la reducción de la jornada laboral. Además, la nueva política fomentaba la solidaridad para "garantizar una acción uniforme... para resistir cualquier intromisión injustificada o injustificable de las organizaciones sindicales en los derechos de los empresarios".¹⁵

La Convención de St. Louis de la UTA de 1904 se concibió como un llamamiento a la unidad. Los delegados escucharon cómo el Presidente George H. Ellis les alentaba contra la UIT: "Permanezcamos unidos de principio a fin, sin deserciones, y sabremos mejor que nunca lo que es la libertad. Si lo conseguimos... nos mantendremos unidos de una manera que significará... libertad para el empresario, no libertad para coaccionar al empleado, sino libertad frente a su coacción (Gran aplauso)".¹⁶ Edwin Freegard, un antiguo directivo, se explayó sobre la pérdida de libertad percibida por los empresarios frente a los controles sindicales en la *National Association of Manufacturers' American Industries*: "tal dominación (sindical) es un lastre para la empresa, destruye la seguridad comercial, aumenta el coste de producción e impone un impuesto innecesario al público, además de ser una amenaza para la armonía y el buen sentimiento entre ellos y sus empleados".¹⁷

Aunque la reducción de la jornada laboral sirvió de catalizador para el conflicto nacional de la industria que duró de 1905 a 1907, la cuestión central era la tienda abierta. Al plantear la inminente huelga como una lucha entre el colectivismo sindical y el individualismo de los propietarios, la UTA consiguió reclutar a varias asociaciones patronales locales y nacionales en la batalla que

¹³ Powell, *History of the United Typothetae*, 48-49; Loft, *Printing Trades*, 255-56.

¹⁴ *Ibidem*, 52.

¹⁵ *Ibidem*, 55.

¹⁶ La UTA creó la Oficina Nacional de Información en 1904 para que sirviera de centro de intercambio de información laboral para toda la industria de la imprenta (Bonnett, *Employers' Associations*, 241-42); *Proceedings of the Eighteenth Annual Convention of the United Typothetae of America* (20-23 de junio de 1904), 8.

¹⁷ Edward Freegard, *American Industries* (1 de diciembre de 1904), 13. Véase también Hill, *History of the Conventions*, 31-41.

lanzó el primer movimiento de tiendas abiertas del país en el estado de Buckeye, en 1903. Sus partidarios más acérrimos fueron la Asociación Nacional de Fabricantes y la Asociación Industrial de Ciudadanos de América (CIAA). Ambas se oponían al taller cerrado, al boicot y a la etiqueta sindical. Diez locales de Typothetae habían participado en la convención fundacional de la CIAA.¹⁸

La defensa de la tienda abierta por parte de la UTA llevó a la UIT a convocar una huelga nacional, en la que participaron ochenta y ocho sindicatos locales. El resultado fue desigual. En Nueva York, la solidaridad de los empresarios se vio comprometida por sus actitudes contrapuestas hacia los sindicatos y su preocupación por la oferta de mano de obra y la pérdida de beneficios, lo que condujo a la victoria sindical. En 1907, la mayoría de las grandes empresas habían aceptado la jornada de ocho horas y abandonado la UTA; todas las imprentas de la ciudad, excepto dos, volvieron a estar sindicadas. La política laboral centralizada de la UTA significaba que si los talleres individuales y las asociaciones locales no se oponían a la ITU, tendrían que renunciar a su afiliación a la UTA, lo que muchos hicieron. Muchos también abandonaron su afiliación en oposición a la beligerancia antisindical de la UTA. Entre 1904 y 1908, la afiliación a la UTA se redujo en un 45%, con sólo 150 miembros activos. La UTA perdió inicialmente el 9 por ciento de su afiliación, pero pronto recuperó esas pérdidas.¹⁹

Secuelas: La UTA abre sus puertas; las tiendas sindicales echan el cerrojo

Además de las grandes pérdidas financieras y de afiliados y la concesión de ocho horas y la semana laboral de cuarenta y ocho horas a finales de 1907, la UTA se negó a seguir negociando colectivamente con la UIT y se encontró dividida "tan profundamente que casi podría decirse que había una organización separada para cada ciudad y para cada propósito dentro de cada ciudad".²⁰ En

¹⁸ Vilja Hulden, "¡Empresarios unidos! Organized Employers React to the Labor Union Challenge in the Progressive Era" (tesis doctoral, Universidad de Arizona, 2011), 190; Powell, *History of the United Typothetae*, 57-58.

¹⁹ Barnett, *The Printers*, 343; Powell, *History of the United Typothetae*, 65— 67.

²⁰ Citado en Barnett, *The Printers*, 345; Leona M. Powell, "The Typothetae Division Plan and the Amalgamation Movement", *University Journal of Business* 4, n° 2 (abril de 1926), 123-50.

esta época, los talleres sindicales de Columbus negociaban un único contrato marco independiente de un local de Typothetae, aunque algunos talleres individuales eran miembros de la UTA.

La UTA, debilitada por la huelga y convertida en un organismo de libre comercio, modificó su declaración política en 1908, eliminando las referencias a la semana laboral de cincuenta y cuatro horas y volviendo a su política laboral previa a la huelga, que permitía a los miembros locales firmar contratos con los sindicatos. También añadió algunas cláusulas que configuraron su futura estrategia como asociación comercial o educativa, como a menudo se referían a ella sus miembros (por ejemplo, relativas a la concienciación sobre los costes y la educación industrial),²¹ aunque las diferencias en política laboral seguían dividiendo a los empresarios.²²

Los empresarios sindicados adoptaron un enfoque diferente. En 1909, la Printing League of America, dirigida por el destacado empresario neoyorquino Charles Francis, era una organización nacional de empresarios que mantenían relaciones de negociación con los sindicatos. En Chicago, los propietarios formaron el Club Ben Franklin, pero limitaron sus actividades a cuestiones de costes. Los clubes Franklin brotaron por todo el Medio Oeste y el Oeste y formaron una débil alianza nacional que se negó a entablar relaciones laborales. En 1912 se formó un Club Ben Franklin nacional que se fusionó con la UTA en 1913, sindicato que sólo duró hasta 1917.²³

Los impresores comerciales solían coincidir en la afiliación a estas organizaciones, pero la competencia por el predominio provocó cambios a medida que la UTA intentaba unir a las distintas organizaciones tanto en asuntos comerciales como laborales. En 1909 dio a entender a los empleadores sindicados que ya no era antisindical al abandonar su fondo de huelga de emergencia y optar por ayudar a los miembros únicamente a mantener su estatus de talleres cerrados, abiertos o no sindicados. La UTA ya no colocaría tiendas en "régimen abierto", pero mantuvo su oficina laboral nacional.²⁴

²¹ La UTA creó escuelas de formación en Nueva York y Chicago para proporcionar rompeshuelgas durante la huelga de 1905. La Asociación Nacional de Fabricantes apoyó económicamente la escuela de Nueva York e hizo que los aprendices imprimieran su boletín *American Industries*. En 1906, puso en marcha un programa de formación junto con el Winona Technical Institute de Indianápolis, probablemente para disponer de rompeshuelgas durante la huelga nacional (Bonnert, *Employers' Associations*, 255-56; Hill, *History of Conventions 1936*, 49-51, 67, 81).

²² Powell, *History of the United Typothetae*, 75, 102-3.

²³ Loft, *Printing Trades*, 173; Jackson, *Formation of Craft Labor Markets*, 294-98; Hill, *History of the Conventions*, 65, 74

²⁴ Hill, *Historia de las Convenciones*, 55-57; Powell, "Typothetae Division Plan".

Una solución parcial: Divisiones laborales, 1911-18

La UTA encontró una solución temporal a su controversia entre talleres abiertos y cerrados en su convención de Denver de 1911, cuando Charles Francis pidió la creación de divisiones que agruparan a los empresarios en talleres cerrados y abiertos.²⁵ Se produjo un gran debate en el seno de la UTA. Dado que los talleres sindicales entre los afiliados representaban alrededor del 60% del total de afiliados de la UTA en aquel momento, el apoyo de los empresarios sindicales a este plan se impuso a la vieja guardia del comité ejecutivo, que estaba a favor del taller abierto.²⁶

En la convención de la UTA celebrada en Chicago en 1912, un pequeño grupo de empresarios de talleres abiertos creó la División de Talleres Abiertos (OSD, por sus siglas en inglés), que representaba a plantas comerciales y de tamaño medio elevado, principalmente en el Medio Oeste y el Oeste. T. E. Donnelley, de Chicago, fue el primer presidente del grupo. Durante sus tres primeros años, la OSD prestó asistencia a los empresarios en huelga hasta que se produjo un incidente que puso en entredicho la independencia de la OSD respecto a la UTA y volvió a cambiar la política laboral de la Typothetae.²⁷

En 1915, cuando la OSD apoyó a un periódico en huelga en Nueva Orleans, los directivos de la UTA intentaron frenar a la OSD para evitar más situaciones embarazosas y conflictos. La OSD protestó por esta acción en la convención de la UTA celebrada en Los Ángeles en 1915, pero los delegados estuvieron de acuerdo con sus dirigentes.²⁸ Algunos argumentaron que la UTA era estrictamente una asociación comercial y que debía evitar la cuestión laboral, pero los directivos de la UTA interpretaron que los estatutos de la UTA no les impedían abordar asuntos laborales siempre que no aplicaran la política laboral a todos los miembros.

Mientras tanto, un grupo de empresarios favorables a los pactos sindicales y de arbitraje crearon la División de Tiendas Cerradas (CSD) en 1916, haciendo realidad la visión de Charles Francis de un compromiso viable

²⁵ *American Printer*, julio de 1902: 449-51.

²⁶ El sindicato Typothetae de Kansas City, Missouri, el más grande de la UTA, con cincuenta y un talleres divididos casi por igual en cuanto a su estatus sindical, había estado operando según el plan de división desde 1909. Powell, "Typothetae Division Plan".

²⁷ Powell, *History of the United Typothetae*, 131-33.

²⁸ Powell, *History of the United Typothetae*, 133; Loft, *Printing Trades*, 176, 204.

en materia de política laboral. La CSD firmó un contrato de arbitraje de diez años con la ITU que era voluntario pero vinculante para las tiendas individuales que lo firmaran. Aunque pocos suscribieron el pacto, sentó un precedente para la inclusión de cláusulas de arbitraje en los acuerdos laborales entre las asociaciones locales de impresores empleadores y los sindicatos.²⁹ Una encuesta de la UTA reveló que los miembros de los sindicatos empleados en talleres cerrados y abiertos representaban el 60,4% de la plantilla total. Pero los desacuerdos sobre política laboral no terminaron y pronto cambiarían radicalmente la distribución relativa de los talleres abiertos y cerrados.³⁰

En 1917, la convención de Chicago de la UTA acordó apoyar económicamente a sus dos divisiones laborales, pero los líderes de la OSD seguían descontentos con su estatus subordinado. Los líderes de la OSD argumentaban que la UTA era puramente una asociación educativa y que la Primera Guerra Mundial había reforzado el poder de los sindicatos y generado agitación laboral para conseguir aumentos salariales.³¹ Incapaces de resolver el conflicto a su favor, los miembros de la OSD crearon una nueva organización antisindical militante, la Employing Printers of America, en noviembre de 1917.³² La marcha de la mayoría de los miembros de la OSD llevó a la UTA a reforzar su estructura de divisiones. Una encuesta entre los miembros mostró que de 1.843 respuestas, 822 talleres empleaban a sindicalistas. En total, el 60% de los empleados de los talleres de la UTA estaban sindicados. Con estos resultados, los responsables de UTA consideraron que la OSD debía reorganizarse y que las dos divisiones debían recibir el mismo trato dentro de UTA.³³

En la convención de Cincinnati de 1918, A. M. Glossbrenner, un activista de Indianápolis, asumió la nueva presidencia de la OSD. El estatus de las dos divisiones se reajustó mediante una enmienda constitucional que otorgaba a cada división representación en el Consejo Ejecutivo de la UTA, que "tendrá en todo momento la supervisión directa de los asuntos de dichas ramas, y no se incurrirá en gasto alguno ni se permitirán cambios en la política sin la aprobación del Consejo Ejecutivo".³⁴

²⁹ Powell, *History of the United Typothetae*, 135-37; Loft, *Printing Trades*, 256.

³⁰ Loft, *Oficios de imprenta*, 177.

³¹ Powell, *History of the United Typothetae*, 139.

³² Posteriormente, la Employing Printers' of America emprendió una agresiva campaña de tiendas abiertas y luchó por mantener la semana laboral de 48 horas en la década de 1920 (Emily Clark Brown, *Book and Job Printing in Chicago* [Chicago: University of Chicago Press, 1931], 221-25; Loft, *Printing Trades*, 177).

³³ Powell, *History of the United Typothetae*, 141.

³⁴ *Ibidem*, 140-44.

La UTA intentó encontrar una solución a las diferencias existentes en su convención de San Luis de 1920 con una propuesta de enmienda que crearía dos divisiones laborales autónomas. Mientras tanto, la OSD intentó eliminar ambas divisiones y la Oficina de Relaciones Industriales para convertir la UTA en una asociación puramente comercial. Para muchos, la propuesta era demasiado extrema y arriesgada, por lo que prevaleció la primera resolución: una enmienda constitucional otorgaba total autonomía a las dos divisiones y creaba un Comité de Relaciones Industriales conjunto (abierto y cerrado) a través del cual las dos divisiones podían cooperar.³⁵ Además, la UTA modificó su Declaración Política para reconocer el derecho de cualquier miembro a elegir su propia política laboral, en consonancia con la resolución de dotar de autonomía a las divisiones laborales.³⁶

Del Plan Americano al Fin de la Política Laboral, 1920-28

En respuesta a una huelga de la ITU orquestada para garantizar la semana laboral de cuarenta horas en 1921, los empresarios empezaron a adoptar una línea más dura contra los sindicatos en respuesta a la creciente fuerza de los trabajadores. La resistencia de los empresarios de la impresión a las demandas sindicales se reforzó con su participación en una segunda campaña nacional de tiendas abiertas que se extendió por todo el país a principios de la década de 1920. El "Plan Americano", como se le conocía, reflejaba un ambiente de hiperpatriotismo diseñado para combatir el radicalismo laboral y político. A finales de 1920, se estimaba que 540 organizaciones antisindicales operaban en 247 ciudades y 44 estados, incluyendo docenas en Ohio. Columbus contaba con algunas asociaciones de tiendas abiertas, pero eran menos activas que las de Cincinnati, Dayton y Cleveland.³⁷ Sin embargo, la huelga de cuarenta y cuatro horas resultó costosa para la UTA, que perdió el 62% de sus afiliados en la década siguiente. Las tensiones provocadas por la huelga condujeron a la desaparición de un frágil experimento de cooperación obrero-patronal en toda la industria.³⁸

³⁵ *Ibidem*, 152-53.

³⁶ Loft, *Oficios de imprenta*, 176.

³⁷ A. J. Hain, "Nation Swinging to the Open Shop", *Iron Trade Review* 67 (23 de septiembre de 1920): 846-52; R. W. Dunn, *The Americanization of Labor* (Nueva York: International, 1927), 21-30.

³⁸ Powell, *History of the United Typothetae*, 156-57; Emily C. Brown, "Book and Job Printing", en *How Collective Bargaining Works*, ed. Harry A. Millis (Nueva York: Twentieth Century Fund, 1942), 133.

En su convención de Cleveland de 1922, la UTA se pronunció a favor del taller abierto.³⁹ Esta política se mantuvo en vigor hasta 1928, cuando la UTA derogó la disposición sobre divisiones laborales de sus estatutos.⁴⁰ En aquella época, el *Typoset Bulletin* informaba de que aproximadamente el 75% de las imprentas comerciales del país tenían talleres abiertos. Su prevalencia continuó en muchos lugares hasta la década de 1930.⁴¹

Además, tras una gran controversia, la UTA suprimió las divisiones OSD y CSD y las convirtió en "asociaciones afiliadas" a las que se prohibió utilizar el nombre *Typoset*. No obstante, sus miembros siguieron perteneciendo a la UTA. Los representantes de las divisiones en el Consejo Ejecutivo de la UTA fueron suprimidos, pero la UTA conservó el Comité de Relaciones Laborales conjunto para las dos divisiones porque los empresarios lo consideraban útil.⁴²

Las dos nuevas asociaciones laborales cambian de nombre para reflejar su independencia de la UTA. La OSD se convirtió en la Open Shop Printers of America y abrió una oficina en Boston, pero pronto quedó inactiva. La antisindical Employing Printers of America, formada en 1917, siguió funcionando hasta la década de 1940. En 1923, el CSD se convirtió en la nueva Printers' League of America⁴³, pero contaba con pocos miembros. En muchas ciudades, las asociaciones locales se habían convertido en talleres completamente abiertos y se negaban a admitir a empresarios sindicados. En otros casos, las asociaciones locales abandonaron la UTA⁴⁴ debido a la huelga por una semana laboral de cuarenta horas y a una economía deprimida. En estas circunstancias, en octubre de 1924, la nueva Liga de Impresores rompió sus vínculos con la UTA para reclutar a empresarios sindicales. Este esfuerzo no consiguió invertir las tendencias de afiliación.⁴⁵ Tanto ésta como la División de Tiendas Cerradas se perdieron de vista.⁴⁶

³⁹ Powell, *History of the United Typoset*, 158.

⁴⁰ Brown, "Book and Job Printing", 133; Loft, *Printing Trades*, 178.

⁴¹ La UTA llevó a cabo encuestas entre sus miembros para determinar las condiciones de los talleres abiertos, pero los porcentajes de respuesta y las muestras variaron, lo que dio lugar a una serie de conclusiones que se recogen aquí (*Typoset Bulletin*, 18 de septiembre de 1922, 5-6; Brown, "Book and Job Printing", 133).

⁴² Powell, *History of the United Typoset* 158; Hill, *History of the Conventions*, 85-86.

⁴³ La Printers' League of America original prácticamente había desaparecido.

⁴⁴ Las tiendas individuales conservaron su afiliación a la UTA (*Typoset Bulletin*, 24 de octubre de 1924, 116).

⁴⁵ Los talleres individuales de la Printers' League of America podían seguir siendo miembros de la United Typoset of America (*Typoset Bulletin*, 27 de octubre de 1924, 160-61).

⁴⁶ Powell, *History of the United Typoset* 159-60, 163; Brown, "Book and Job Printing", 133.

Cuando las cosas se desmoronan: La desaparición de la UTA, 1930-45

Con el auge de los sindicatos en la década de 1930, los empresarios de las imprentas sindicales se dieron cuenta de la necesidad de otra organización nacional.⁴⁷ Entre 1934 y 1936, los empresarios crearon la Asociación Nacional de Imprentas. En 1939, incluía grupos de talleres cerrados en los principales centros de impresión, incluida la ciudad de Nueva York, cuyos impresores habían estado operando fuera de la UTA, y la mayoría de las plantas sindicales más grandes fuera de las ciudades. Sirvió principalmente como centro de intercambio de información laboral y estuvo activo hasta la década de 1940.⁴⁸ La UTA mantuvo una orientación de taller abierto durante la década de 1930, pero empezó a perder fuerza a raíz de la organización sindical y las huelgas. Los sindicatos de la impresión habían logrado avances considerables en numerosos ámbitos. Tras la Segunda Guerra Mundial, la UTA se disolvió y fue sustituida por la Printing Industry of America, que incluía divisiones activas de talleres abiertos y sindicatos.⁴⁹

Situando las Asociaciones de Maestros Impresores de Columbus: Columbus antes de la Segunda Guerra Mundial

La historia de la UTA es instructiva para explicar la política laboral de los maestros impresores de Columbus, pero no es el único factor. La composición social de su población y mano de obra, la naturaleza de la clase empresarial y sus estrategias de desarrollo económico, y el moderado movimiento obrero de base artesanal también contribuyeron a configurar la política laboral local.⁵⁰

Columbus es la capital del estado y fue la tercera ciudad más grande de Ohio entre 1870 y 1900. Los líderes empresariales mostraban una oposición pasiva a la industria manufacturera y estaban más preocupados por la especulación del suelo y el transporte. A partir de 1870 se desarrolló una base

⁴⁷ Brown, "Book and Job Printing", 137; United Typothetae of America, *Labor Divisions in United Typothetae of America* (Chicago: UTA, 1922), pt. 3, 12-16.

⁴⁸ Brown, "Book and Job Printing", 136-38; Elizabeth F. Baker, *Printers and Technology: A History of the International Printing Pressmen and Assistants' Union* (Nueva York: Columbia University Press, 1957), 307.

⁴⁹ Brown, "Book and Job Printing", 133; Loft, *Printing Trades*, 178; Baker, *Printers and Technology*, 307-8.

⁵⁰ Sobre la evolución de Columbus, véase Stanger, "'Negotiatory' to a 'Belligerent' Employers' Association.

manufacturerera, encabezada por la producción de hierro y acero, que en su mayor parte no estaba sindicada. La principal empresa, Buckeye Steel Castings, se estableció en 1886. Otras industrias locales eran las de equipos de minería, coches de caballos, carruajes, vagones, botas y zapatos, e imprentas y editoriales. En 1888, la impresión de libros, periódicos y trabajos ocupaba el quinto lugar de la ciudad en número de establecimientos, con cuarenta y tres, el sexto en capital invertido, el cuarto en número de empleados y el séptimo en valor de la producción. Aún así, la economía de Columbus estaba orientada principalmente a los servicios y se concentraba en el gobierno, el comercio y la educación, especialmente tras la creación de la Universidad Estatal de Ohio en 1870.⁵¹

Salvo contadas excepciones, los trabajadores se mostraron en general tranquilos. Predominaba un liderazgo obrero conservador en la Federación del Trabajo de Columbus.⁵² Un panfleto de la Cámara de Comercio de Columbus de 1915 promocionaba la amabilidad de la ciudad con las empresas y su abundante y dócil mano de obra. Ignorando la violenta huelga de tranvías de 1910, se jactaba: "Columbus nunca ha sufrido una huelga industrial grave y sus establecimientos manufactureros... están libres de disturbios de este tipo. ... De hecho, uno de los argumentos más sólidos a favor de Columbus, desde el punto de vista industrial, es su ausencia de problemas laborales. ... Y lo mejor de todo, la mano de obra de Columbus es mano de obra americana". La mano de obra de Columbus era principalmente blanca, generalmente no cualificada y barata de emplear, y planteaba pocos problemas a la élite sindical cualificada de la ciudad, como sus impresores. La Cámara de Comercio distinguía el panorama laboral de Columbus del de sus vecinos de Cleveland, Toledo, Akron y Cincinnati, lugares donde la afluencia masiva de nuevos inmigrantes había

⁵¹ Alfred E. Lee, *History of the City of Columbus; Capital of Ohio*, vol. 2 (Nueva York: Munsell, 1892), 315-40; Henry L. Hunker, *Industrial Evolution of Columbus, Ohio* (Columbus: Ohio State University Press, 1958), 1-17, 29-34, 39-63; Michael S. Speer, "Urbanization and Reform: Columbus, Ohio, 1870— 1900" (tesis doctoral, Ohio State University, 1972); Henry L. Hunker, *Columbus, Ohio: A Personal Geography* (Columbus: Ohio State University Press, 2000). Para más información sobre Buckeye Steel, véase Mansel G. Blackford, *A Portrait Cast in Steel: Buckeye International and Columbus, Ohio, 1881-1980* (Westport, CT: Greenwood Press, 1982). Véase también Betty Garrett con Edward R. Lentz, *Columbus: America's Crossroads* (Tulsa, OK: Continental Heritage Press, 1980), y Ed Lentz, *Columbus: The Story of a City* (Charleston, SC: Arcadia, 2003).

⁵² Edward R. Lentz, "The Question of Community: The 1910 Streetcar Strike of Columbus, Ohio" (tesis de maestría, Ohio State University, 1970); Warren R. Van Tine, *A History of Labor in Columbus, 1812-1992* [Documento de trabajo 010] (Columbus: Ohio State University Center for Labor Research, 1992); Van Tine, *Columbus Timesheet: A Chronological History of Labor in Ohio's Capital, 1812— 1992* (Columbus: Ohio State University, 1992), 16; Michael Pierce, "The Pursuit of Self-Interest" (documento de seminario, Departamento de Historia, Ohio State University, 1993), en posesión del autor.

participado en conflictos laborales.⁵³

Los empresarios de Columbus tardaron en organizarse. Cuando lo hicieron, no solían ser estridentemente antisindicales. Por ejemplo, en 1912 y 1913 no aparecía ninguna asociación patronal en el directorio de la ciudad de Columbus. Esta situación contrastaba notablemente con las asociaciones patronales de otros lugares del Estado del Buckeye, sobre todo en Dayton, Cincinnati y Cleveland.⁵⁴ Algunas asociaciones de tiendas abiertas se formaron a principios de siglo y participaron en los dos movimientos nacionales de tiendas abiertas de la época. Los principales fabricantes del estado crearon la Asociación de Fabricantes de Ohio en 1910, que incluía a varias empresas destacadas de Columbus. La Cámara de Comercio de Columbus promovió el Plan Americano en 1919 y un año después aceptó la plataforma de tiendas abiertas de la Cámara de Comercio de Estados Unidos. En 1920, cuando los empresarios lanzaron el Plan Americano a escala nacional, setenta y ocho organizaciones declararon su apoyo, incluidas las de Columbus.⁵⁵ Sin embargo, los empresarios organizados de Columbus eran más antisindicales de palabra que de hecho.

Organización de los empresarios de la imprenta de Columbus, 1887— 1918

Sólo un delegado de Columbus, L. D. Myers, ayudó a organizar la United Typothetae of America en 1887, y durante las siguientes décadas los maestros impresores de Columbus se organizaron de forma poco rígida y a menudo operaban independientemente de la UTA. Myers, propietario de una imprenta comercial, se convirtió en miembro del Comité de Organización Permanente de

⁵³ Énfasis añadido por el autor. Cámara de Comercio de Columbus, *Columbus, Ohio: Industrially and Commercially* (Columbus, OH: Columbus Chamber of Commerce, 1915), 11; Lentz, "Question of Community", 1-27.

⁵⁴ Cámara de Comercio de Columbus, *Columbus, Ohio: Industrially and Commercially* (Columbus, OH: Columbus Chamber of Commerce, 1915), 11. *American Employer*, septiembre de 1912, 125; octubre de 1912, 186; agosto de 1913, 53-54.

⁵⁵ F. W. Hilbert, "Employers' Associations in the United States", en *Studies in American Trade Unionism*, ed., Jacob H. H., ed., Madrid: F. W. Hilbert, "Employers' Associations in the United States". Jacob H. Hollander y George E. Barnett (Londres: Hodder and Stoughton, 1905; reimpresión, Nueva York: Holt, 1970); *Civic Progress*, agosto-octubre de 1920, 7; *Iron Trade Review*, 23 de septiembre de 1920, 846, y 11 de noviembre de 1920, 1340-42; *Columbus City Directory* (Columbus, OH: R. L. Polk, 1920).

la UTA.⁵⁶ En 1891, el 58% de las imprentas de Columbus pertenecían a la Columbus Typothetae, y en 1893 Myers se convirtió en uno de los seis vicepresidentes de la UTA. Durante las siguientes décadas, Columbus no envió delegados a la convención anual.⁵⁷ Esto se debió probablemente a que, hasta 1919, los maestros impresores de Columbus crearon asociaciones informales y temporales para atender las necesidades inmediatas. Sin embargo, varios talleres se unieron a la UTA desde sus inicios. En general, los impresores empleadores de Columbus operaban en su mayoría al margen de las asociaciones locales hasta que la UTA ayudó a establecer la Columbus Typothetae en 1919 como parte de su campaña de organización.⁵⁸

Bajo el exitoso Plan Trienal de la UTA, que hizo crecer el número de miembros a nivel nacional de 1.630 en 1916 a 4.989 en enero de 1920, se organizaron muchas asociaciones locales de Typothetae en todo el país y en ciudades de Ohio como Toledo, Cincinnati, Cleveland y Columbus. S. R. Southard, propietario de la Southard Novelty Company, se convirtió en el primer presidente local de la Typothetae de Columbus en 1920. Por aquel entonces, la Tipoteca de Columbus contaba con veinte tiendas.⁵⁹ En 1920, la nueva Tipoteca de Columbus comenzó a publicar su *Boletín* y recibió un gerente asalariado del nuevo cuadro de secretarías profesionales de la UTA.⁶⁰

Al principio, las relaciones laborales desempeñaron un pequeño papel en los asuntos de la Columbus Typothetae. A principios de la década de 1920, la

⁵⁶ UTA, *Actas*, Chicago, Illinois, 1887.

⁵⁷ Véase *el directorio de la ciudad de Columbus de 1888 a 1920 y las actas de la UTA de 1888 a 1919*.

⁵⁸ De 1888 a 1920, el *directorio de la ciudad de Columbus* sólo recoge la Typothetae de Columbus entre 1887 y 1897, aunque el *Typothetae Bulletin* de la UTA, publicado por primera vez en diciembre de 1907, informaba en junio de 1908 de que la Typothetae de Columbus estaba formada por "la mayoría de las mejores tiendas de Columbus... (cuyo) objetivo es crear buena camaradería entre los miembros y educarlos en la medida de lo posible en materia de cálculo de precios, y ofrecer anualmente un picnic". El Club Ben Franklin de Columbus existió de 1910 a 1914. La Union Employing Printers' Association (UEPA) aparece en el directorio de la ciudad de 1915 y 1916, aunque había firmado contratos laborales locales con la Columbus Typographical Union desde 1903. Es probable que la UEPA fuera también un organismo informal cuya única función era negociar contratos marco locales con los sindicatos cada pocos años. Los clubes *Ben Franklin* se centran en asuntos comerciales y artesanales (*Typothetae Bulletin*, junio de 1908, 1; *Ben Franklin Monthly*, septiembre-octubre de 1910, 43-44; *Chamber Chimes*, junio de 1914, 5).

⁵⁹ *Typothetae Bulletin*, julio de 1918, 24-25; noviembre de 1918, 16-29; enero-febrero de 1919, 4, 10-11; marzo-abril de 1919, 14; julio de 1919, 9; febrero-marzo de 1920, 13; agosto de 1920, 1-2.

⁶⁰ *Typothetae Bulletin*, noviembre de 1910, 18, febrero de 1916, 11, 6 de agosto de 1923, 300; *Bulletin of the Columbus Typothetae* 25 de febrero de 1920 y 25 de agosto de 1923; Minutes, Columbus Typothetae, 27 de enero de 1920. Las fuentes primarias de la Columbus Typothetae y sus organizaciones sucesoras (Printing Arts Association y Printing Industries of Central Ohio) no son de dominio público. William Stickney, antiguo director ejecutivo de PICO, me ha concedido permiso para utilizarlas. Estas fuentes se abreviarán como *Columbus Typothetae Minutes*.

asociación se mantuvo al margen de la campaña de tiendas abiertas. Sus actividades se centraron en la oferta de mano de obra. A principios de 1920, la Columbus Typothetae creó la Oficina de Trabajo para que sirviera de centro de intercambio de información y garantizara un suministro de mano de obra fiable y amplio, que complementó con su nueva Escuela de Aprendizaje, inaugurada en mayo de 1921. A diferencia de otras tipotecas, Columbus no estaba motivada para establecer estas instituciones locales con fines rompehuelgas.

El secretario de Columbus, Alvin S. Dunbar, tenía experiencia con el plan de división laboral cuando era secretario de la asociación de Kansas City, lo que le llevó a abogar por lo mismo en Columbus. Los dirigentes locales debatieron los méritos del plan y en 1922 consideraron un llamamiento del CSD de la UTA para establecer una división de talleres cerrados en la ciudad. En lugar de ello, en junio de 1922 Columbus siguió el ejemplo de Cincinnati, Chicago y otros organismos de talleres abiertos que se desvincularon de las relaciones laborales. Los miembros de Columbus votaron a favor de convertirse estrictamente en una asociación comercial y dejaron la política laboral en manos de cada taller. Su decisión siguió tanto las prácticas locales como las tendencias nacionales que culminaron en una votación en la convención de Cleveland de la UTA de 1922 para disociar las divisiones laborales de la UTA. Antes de esa convención, los Typothetae de Columbus presentaron una enmienda a los Estatutos de la UTA para suprimir las divisiones laborales.⁶¹ Pasarían otros cuarenta años antes de que surgiera una estructura de divisiones en Columbus.

En 1921, los directivos de la Columbus Typothetae y los cuarenta y siete talleres afiliados se unieron informalmente para oponerse a las huelgas por la semana laboral de cuarenta y cuatro horas, aunque nunca llegaron a plantear una reivindicación de taller abierto. La Columbus Typothetae también creó una escuela de formación de aprendices y siguió el consejo tanto de Dunbar como del secretario de la asociación, R. Reid Vance, que sucedió a Dunbar, de contratar un seguro de huelga. Los tipotecarios de Columbus rechazaron unirse a la nueva y militante Liga Nacional de las Cuarenta y Ocho Horas, creada en Cincinnati por empresarios afines para derrotar la huelga. La tienda de Columbus de Sears y Simpson anunció que ya no estaba sindicada y que apoyaba el Plan Americano, pero siguió negociando con los sindicatos mientras

⁶¹ A la Typothetae de *Columbus* se unieron la Typothetae de Chicago, el Ben Franklin Club de St. Louis y la Typothetae de Milwaukee, que presentaron enmiendas similares entre finales de agosto y principios de septiembre de 1922 (*Typothetae Bulletin*, 11 de septiembre de 1922, 5; *actas de la Typothetae de Columbus*, 20 de mayo de 1920, 21 de enero de 1921 y 13 de febrero de 1922).

los contratos siguieron en vigor.⁶² Al igual que un contrato laboral vigente con la UIT de Columbus impidió una huelga por la reducción de horas en 1906, un convenio laboral vigente impidió otra huelga en 1921. También contribuyó la larga historia de relaciones laborales cooperativas.⁶³

Este movimiento fue impresionante para una industria local de su naturaleza, inestable y mayoritariamente no sindicada. Entre 1919 y 1925, Columbus perdió el 34% de sus talleres y experimentó una tasa de rotación del 50% entre 1919 y 1930. La inestabilidad y la insolvencia afectaron tanto a los talleres sindicados como a los no sindicados. En Columbus, más del 80 por ciento de sus tiendas estaban abiertas en ese momento. Columbus no sólo estaba menos sindicado que la UTA, sino que llevaba así una década más que la UTA.⁶⁴

Columbus abandona la United Typothetae of America, 1928-45

A finales de 1928, todavía luchando con las malas condiciones de los negocios locales, erizados por las cuotas relativamente altas e insatisfechos con la calidad de los servicios de los miembros de la UTA, los tipógrafos de Columbus abandonaron la UTA y formaron la Printing Arts Association (PAA) de Columbus.⁶⁵ La Gran Depresión supuso un reto para la PAA a medida que se intensificaba y la llevó a respaldar elementos del New Deal. A lo largo de la década de 1930, la PAA dedicó la mayor parte de sus energías a actividades de asociación comercial: marketing, ventas y publicidad.⁶⁶ Las cuestiones laborales locales fueron escasas.⁶⁷ La asociación cooperó con la Ley de Recuperación Industrial Nacional (NIRA) del Presidente Franklin D. Roosevelt y ayudó a

⁶² *Actas de la Typothetae Columbus* de 11 de octubre de 1920, 20 de enero de 1921, 14 de febrero de 1921, 28 de febrero de 1921, 14 de marzo de 1921, 11 de abril de 1921, 20 de mayo de 1921, 14 de noviembre de 1921 y 9 de enero de 1922.

⁶³ Stanger, "Cooperación, conciliación y continuidad", 232-50.

⁶⁴ Nancy J. Maradie, "Una revisión mixta: Instability in the Midst of a Stable Union: Columbus, Ohio, Printers, 1919-1929" (tesis de maestría, Ohio State University, 1984).

⁶⁵ *Columbus Typothetae Minutes*, 10 y 28 de diciembre de 1928 y 11 de enero de 1929; *Printing Arts Association Bulletin (PAA Bulletin)*, 15 de enero de 1929, 1. Los registros y publicaciones de la Columbus Typothetae y sus organizaciones sucesoras se encontraban, en el momento en que realicé esta investigación, en privado y sin catalogar en las oficinas de Printing Industry of Central Ohio.

⁶⁶ *Boletín del PAA*, 6 de febrero de 1930.

⁶⁷ *Informe anual del Director del PAA*, 1931 y 1932; *Actas del PAA*, 20 de julio de 1931.

formular los nuevos códigos de la industria gráfica para promover precios y salarios estables, que el Congreso de EE.UU. aprobó en febrero de 1934.⁶⁸ La NIRA otorgaba a los trabajadores el derecho a organizarse y negociar colectivamente, y los impresores de Columbus temían que la ley diera poder a los trabajadores a su costa.⁶⁹

Los miembros de la PAA se opusieron a la Ley Nacional de Relaciones Laborales de 1935 y a la Ley de Seguridad Social, temiendo mayores concesiones del gobierno a los sindicatos y objetando la base constitucional de su promulgación. En 1937, los impresores de Ohio crearon la Federación de Impresores de Ohio para tratar estos asuntos legislativos. Estas respuestas eran típicas de las asociaciones patronales que trataban de limitar la intromisión de los sindicatos y del gobierno en sus asuntos empresariales.⁷⁰

La afiliación sindical de Columbus creció durante la década de 1930 y la PAA se convirtió en una red de comunicación. También se unió a la nueva Printers' National Association en 1936 para obtener información sobre cuestiones de relaciones laborales fuera de Columbus. La Printers' National Association llenó el vacío dejado por la abdicación de la UTA en política laboral en 1928.⁷¹ Pero incluso durante este periodo de dificultades económicas, la PAA y sus sindicatos mantuvieron su tradición de relaciones laborales cooperativas.

Durante y después de la Segunda Guerra Mundial, la PAA colaboró estrechamente con los sindicatos locales para garantizar la disponibilidad de mano de obra, evitar la piratería laboral y defender las normas de antigüedad. También colaboró con la Comisión Federal de Mano de Obra de Guerra para ampliar la semana laboral y con la Junta Laboral de Guerra para ajustar los salarios.⁷² En la reunión de 1945 de la PAA, los participantes dieron la bienvenida a los veteranos y debatieron las oportunidades de formación patrocinadas por la Ley de la Primera Guerra Mundial. El Comité de Aprendices de la PAA se reunió con los directivos del Local 5 del Sindicato Tipográfico Internacional (ITU) para planificar la transición de los veteranos de vuelta a la mano de obra civil. La PAA también debatió la idea de afiliarse a la Printing

⁶⁸ *Actas de la PAA*, 24 de febrero de 1934. Véase también Stanger, "'Negotiatory' to a 'Belligerent' Employers' Association", 115.

⁶⁹ *Actas del Consejo de Administración del PAA*, 21 de marzo de 1934.

⁷⁰ R. Reid Vance, nota a los miembros, 21 de mayo y 6 de junio de 1935; *PAA Bulletin*, 24 de julio de 1936; *PAA Minutes*, 13 de diciembre de 1937.

⁷¹ *Informe anual* del secretario de la PAA (1942); Loft, *Printing Trades*, 266.

⁷² *Actas del PAA*, 14 de diciembre de 1942; Vance, notas a los miembros, 31 de octubre de 1942 y 5 de enero de 1943.

Industry of America (PIA), una nueva asociación creada para unir a organizaciones de artes gráficas dispersas. Inicialmente, 1.047 empresas afiliadas, 469 miembros y 19 asociaciones afiliadas se unieron a la nueva asociación nacional. La PIA absorbió también a la Printers' National Association y se dividió a partes iguales entre talleres sindicados y no sindicados. Un posible obstáculo era la estructura de las cuotas, un problema similar al que contribuyó a que Columbus Typothetae pusiera fin a su afiliación a la UTA en 1928. No obstante, el final de la guerra marcó el comienzo de una nueva era para los maestros impresores de Columbus.⁷³

Lenta transformación en una patronal beligerante, 1946-59

Los maestros impresores organizados de Columbus iniciaron el largo camino hacia una política de relaciones laborales más conflictiva en 1946, durante una oleada de huelgas nacionales. Un momento clave fue su acuerdo para afiliarse a la PIA, convirtiéndose en una de sus treinta y cuatro asociaciones locales afiliadas. La PIA ofrecía servicios de afiliación en cuatro áreas principales —relaciones gubernamentales, servicios de gestión, relaciones públicas y relaciones industriales— a los cuarenta y un talleres miembros activos y catorce asociados de Columbus. La PIA había empezado a prestar apoyo en materia de relaciones industriales en 1945 a través de su Sección de Empleadores Sindicales (UES) para los talleres sindicales y a través de su Master Printers of America (MPA) para los talleres abiertos. El PAA de Columbus recurriría a estos servicios más ampliamente durante las cuatro décadas siguientes, lo que le llevaría por el camino de la beligerancia.⁷⁴ El presidente del PAA de Columbus, D. M. O'Donnell, se convirtió en director del PIA en 1946, iniciando un vínculo entre las dos organizaciones que creció hasta convertirse en una red de relaciones más elaborada, contribuyendo a un cambio drástico en la política laboral del PAA después de 1960 hacia una mayor beligerancia. Las semillas del cambio se produjeron en la reunión anual de la

⁷³ *PAA Minutes* of Annual Meeting, 10 de diciembre de 1945; *PAA Bulletin*, 17 de diciembre de 1945; D. Koch, *Printing Industries of America, Inc: Trade Association for an Ever-Changing Industry: A History* (inédito, 2000), en posesión del autor.

⁷⁴ *PAA Bulletin*, 25 de enero y 12 de febrero de 1946; *PAA Minutes*, 7 de febrero y 22 de mayo de 1946 y 6 de diciembre de 1948; Koch, *Printing Industries of America*.

PAA en diciembre de 1946, cuando Columbus recibió a Oscar Whitehouse, de la división UES de la PIA, para presentar "The Employers' Stake in Collective Bargaining" (El interés de los empleadores en la negociación colectiva) y debatir cómo abordar los "problemas implicados".⁷⁵

La PAA, actuando tanto en solitario como a través de la Federación de Impresores de Ohio (Ohio Printers Federation) —y su sucesora, la Industria Gráfica de Ohio (Printing Industry of Ohio, PIO)-, participó en asuntos legislativos para limitar el poder de los sindicatos y proteger los intereses generales de los empresarios. A finales de la década de 1940, la PAA ayudó a financiar el apoyo de la PIA a la ley antisindical Taft-Hartley. En 1958, junto con el PIO, la PAA apoyó un proyecto de ley sobre el derecho al trabajo en Ohio que los sindicatos, incluida la UIT, lograron rechazar. Las líneas en la arena empezaban a dibujarse.⁷⁶

Sin embargo, incluso mientras se desarrollaban estos acontecimientos, la PAA y los sindicatos locales de impresión continuaron con sus relaciones de negociación colectiva, que funcionaban bien y eran poco conflictivas, consistentes en unidades de negociación multiempresa y convenios plurianuales en los que participaban alrededor de media docena de sindicatos. Los empresarios siguieron negociando con los sindicatos con pequeñas excepciones, enmascarando los cambios que estaban surgiendo lentamente.⁷⁷

En un universo paralelo, los empleadores no sindicados se dedicaban a sus negocios tranquilamente, sin recibir todavía órdenes de la sede del PIA. Pero los pequeños cambios aparecieron por primera vez en 1950, cuando el PAA —y el Local 5— empezaron a utilizar pruebas de aptitud para los candidatos a un puesto de trabajo, una sutil política antisindical promulgada por el consultor de gestión Nathan Shefferman.⁷⁸ Algunos talleres locales no sindicados también se interesaron por el nuevo programa antisindical de formación de capataces del PIA.⁷⁹ No obstante, la afiliación de la PAA a la PIA durante la primera década y media parecía, en apariencia, estable.

⁷⁵ *Actas de la PAA*, 22 de mayo de 1946; *Reunión anual de la PAA*, 9 de diciembre de 1946.

⁷⁶ *Actas de la PAA*, 5 de noviembre de 1947; *Special Bulletin of the Ohio Printers Federation*, 4 de marzo de 1949.

⁷⁷ *Boletín del PAA*, 5 de julio de 1949, 12 de septiembre de 1955 y 17 de octubre de 1955.

⁷⁸ Sobre la obra de Shefferman, véase Sanford M. Jacoby, *Modern Manors: Welfare Capitalism since the New Deal* (Princeton, NJ: Princeton University Press, 1997).

⁷⁹ *Actas del PAA*, 17 de octubre y 28 de diciembre de 1950.

Los maestros impresores de Columbus formalizan su política laboral y se vuelven beligerantes, 1960-87

A partir de 1960 se produjeron cambios notables en las políticas y prácticas laborales de la PAA que podrían atribuirse a la influencia del PIA nacional. Por ejemplo, la PAA creó en 1961 la Union Employing Printers Division (UEPD), siguiendo los pasos de la antigua UTA y de su sucesora, la PIA. El presidente de la Printing Arts Association, William Heer, al frente de una antigua imprenta establecida, señaló la "creciente necesidad de una organización más *formal* de los Empleadores Sindicales para debatir y actuar sobre los asuntos que se habían presentado anteriormente". William Planson fue elegido presidente de la UEPD, que en otoño de 1961 solicitó la adopción de un Reglamento Laboral Uniforme tanto para los talleres sindicados como para los no sindicados.⁸⁰

Los propietarios de talleres abiertos de Columbus formaron un grupo auxiliar, la Sección de Maestros Impresores, que creó el Curso de Gestión de Capataces para supervisores en 1964. Los capataces de talleres sindicales pronto se unieron a sus homólogos no sindicados en el curso, reduciendo las diferencias entre los enfoques de las relaciones laborales en talleres abiertos y cerrados. Además, el secretario Vance promovió el programa nacional de seguro de huelga de la PIA, tanto para los talleres sindicados como para los abiertos, con el fin de protegerlos contra el aumento de la militancia sindical.⁸¹

El cambio en la política laboral quedó claro en 1964, cuando la PAA contrató a William Stickney para ayudar a Vance. Stickney era gerente de Swift and Company, una empresa de envasado sindicada con relaciones laborales conflictivas. Vance y Stickney crearon programas para los miembros del taller abierto, incluido el Programa de Certificado de Artesano, un plan de seguro de hospitalización similar al del sindicato, un conjunto revisado de requisitos de contratación y, quizá lo más portentoso, "requisitos para mantener un taller abierto". Por aquel entonces, el PAA contrató a un abogado laboralista para que revisara los contratos y ofreciera orientación a los empresarios sindicados como complemento del servicio UES del PIA. La década de 1960 marcó el comienzo de un nuevo entorno de relaciones laborales en el sector de la impresión de Columbus, en consonancia con las tendencias laborales nacionales. Las semillas

⁸⁰ *Actas PAA UEPD*, 7 y 11 de septiembre de 1961.

⁸¹ *Actas del PAA*, 17 de octubre de 1962; *Boletín del PAA*, 9 de noviembre de 1962; *Actas del PAA*, 27 de enero, 24 de febrero y 20 de abril de 1964; *Boletín del PAA*, 31 de enero de 1964.

del cambio que se habían plantado una década antes en el sector no sindicado de Columbus estaban ahora germinando. En 1966, Stickney sustituyó a Vance como secretario ejecutivo, aunque Vance siguió actuando como asesor. Había sido un eslabón importante para mantener relaciones cordiales con los sindicatos locales. Ese vínculo se estaba aflojando.⁸²

Tras fusionarse con la Lithographers National Association en abril de 1964, la antigua PIA cambió su nombre por el de Printing *Industries* of America (PIsA). En su reunión anual de 1966, los maestros impresores de Columbus votaron a favor de cambiar el nombre de la asociación por el de Printing Industry of Central Ohio (PICO), con efecto a partir del 1 de enero de 1967, "para conseguir un nombre más descriptivo de nuestra industria y de la zona a la que servimos". En la posguerra, la industria se expandió hacia los suburbios. En 1966 también comenzó la erosión de la negociación multiempresarial cuando American Educational Publications (AEP), la mayor empresa local, se retiró para negociar contratos en solitario con sus sindicatos.⁸³

A finales de la década, la industria gráfica de Columbus había adoptado plenamente una filosofía antisindical propia de una típica asociación patronal. Glenn Gornall, vicepresidente de la imprenta West Camp Press de Columbus y recién graduado del Instituto de Gestión de Relaciones Industriales MPS, en Chapel Hill, Carolina del Norte, fue el orador principal en la reunión local especial de MPS en 1967. Gornall habló de los "problemas" actuales de las relaciones industriales y de cómo evitar los futuros.⁸⁴

Siguiendo la pauta marcada por el PIsA, el MPS local aumentó su oferta educativa y desempeñó un papel más destacado en la política laboral del PICO. En abril de 1968, organizó una cena para debatir la amenaza de la organización sindical en la que proyectó una película realizada por el MPA de PIsA, seguida de una sesión de preguntas y respuestas con un abogado de PIsA. Además, por primera vez, PICO ofreció el Programa de Formación de Capataces de PIA-GATF, impartido por Stickney. Las sesiones versaron sobre relaciones humanas, instrucción laboral y mejora de la productividad. El MPS de Columbus también proyectó *The American Way*, una película de propaganda que promovía la historia de la filosofía de taller abierto en la industria gráfica y

⁸² *PAA Bulletin*, 15 de marzo de 1965; *PAA Minutes*, 17 de marzo de 1966; *PAA Bulletin*, 3 de enero de 1967; Koch, *Printing Industries of America*, 13.

⁸³ AEP se convirtió en Xerox Education Center en 1972 (*PICO Bulletin*, 22 de noviembre de 1972, 1; *PAA Minutes*, 22 de diciembre de 1966.

⁸⁴ *Boletín PICO*, 8 de marzo de 1967.

que traía de vuelta el viejo fantasma de la UTA.⁸⁵ Estos esfuerzos estaban diseñados tanto para contener los avances sindicales como para impedir nuevas organizaciones.

Los setenta y nueve miembros de la PICO siguieron participando en productivas negociaciones colectivas, pero la influencia de la PIsA era cada vez más evidente. En mayo de 1969, en la reunión de primavera de la UEPD local, un experimentado director ejecutivo de la división sindical de PIsA habló sobre "Tendencias actuales en la negociación colectiva de la impresión", que en general trataba de contrarrestar los avances sindicales y obtener vía libre para implantar nuevas tecnologías sin resistencia sindical.⁸⁶

La década de 1970 fue un periodo decisivo de recesión económica, elevada inflación y mayor competencia, lo que provocó un descenso del número de afiliados al PIsA. Además, los conflictos internos del PIsA estuvieron a punto de provocar la salida de las divisiones UES y MPA, y se hicieron eco de las desavenencias en torno a la política laboral dentro de la UTA medio siglo antes. En Columbus, el MPS y la UEPD se mostraron cada vez más hostiles a la organización sindical, y la UEPD adoptó posturas negociadoras más agresivas. A finales de la década, el sindicalismo disminuyó junto con la negociación multiempresarial. En 1980, las tendencias que habían surgido por primera vez en torno a 1960 estaban plenamente consolidadas.⁸⁷

La patronal de la industria gráfica se organizó más en un claro intento de equipar a sus miembros para evitar la sindicación. A principios de la década de 1970, el MPS de PICO redactó por primera vez una constitución y unos estatutos, eligió a sus dirigentes y empezó a publicar un boletín. También ofreció un taller de relaciones laborales llamado "Organizando", en el que los actores representaban los intentos de los trabajadores de sindicarse a una imprenta. Participaron el vicepresidente ejecutivo de PIs A MPA, Don Sommer, y el asesor jurídico John H. Doesburg Jr. Ambos habían trabajado para R. R. Donnelley and Sons de Chicago, un antiguo bastión de los talleres abiertos. Probablemente se alegraron de ver el entusiasmo de la MPS local por los métodos de tienda abierta.⁸⁸

Según una encuesta realizada en 1971, los miembros de la PICO solían solicitar servicios laborales relacionados con la contratación, la indemnización

⁸⁵ *Boletín PICO MPS*, 30 de abril de 1968; *Boletín PICO*, 23 de septiembre de 1968.

⁸⁶ *Directorio de miembros de PICO*, 1968; *Boletín de PICO*, 15 de mayo de 1969.

⁸⁷ Koch, *Printing Industries of America*, 15-16.

⁸⁸ *PICO MPS Constitution and By-Laws* (1970); *PICO Minutes*, 25 de febrero de 1971; *PICO MPS Newsletter*, 21 de abril de 1971.

de los trabajadores, el aprendizaje y las relaciones industriales y, en general, preferían los servicios de AMP de la PISA a sus ofertas centradas en los sindicatos. Dos años más tarde, otra encuesta de la PICO mostró que los dos servicios más importantes de la PISA eran Relaciones Industriales — Taller Abierto y Relaciones Industriales — Taller Sindical, lo que probablemente reflejaba la relativamente baja densidad sindical en Columbus. Este clima supuso un cambio importante con respecto a la atención que se había prestado durante mucho tiempo a los servicios relacionados con las asociaciones comerciales en materia de contabilidad de costes y marketing, que ahora se situaban por debajo de los relacionados con la mano de obra. En 1972, PICO creó un manual de relaciones industriales, "el conjunto más completo de información sobre relaciones industriales de taller abierto jamás presentado en nuestra industria".⁸⁹

Pero el acontecimiento que agitó a los miembros de PICO hacia el antisindicalismo se originó fuera de Columbus. En 1972, como resultado de la eficiencia de costes, la reubicación y el cambio de propiedad de las imprentas, los cambios tecnológicos y una competencia más intensa, la Hermandad Internacional de Encuadernadores y el Sindicato Internacional de Litógrafos y Fotograbadores se fusionaron para crear el Sindicato Internacional de Artes Gráficas (GAIU). En 1973, la International Pressman and Assistants Union, mucho más grande, se fusionó con la International Stereotypers', Electrotypers', and Platemakers' Union para formar la International Printing and Graphic Communications Union (IPGCU). El GAIU consolidó los sindicatos locales en organismos regionales más grandes y organizó de forma agresiva los talleres abiertos en Ohio. Por ejemplo, el crecimiento y las actividades del GAIU Local 508 OKI, un local suprarregional con sede en Cincinnati, impulsaron al Columbus MPS, con la ayuda de PISA, a centrarse más regionalmente en las amenazas sindicales.⁹⁰

Aunque la mayor parte de la organización sindical se llevó a cabo en la zona de Cincinnati, la PICO envió allí a representantes para que conocieran mejor el Local 508 y sus actividades, y para que trabajaran con la asociación de maestros impresores de Cincinnati con el fin de frustrar las campañas de organización en Columbus. Además, la PICO animó a sus miembros a participar en el Plan de Asistencia Voluntaria de la PISA para contrarrestar las

⁸⁹ *Actas del PICO*, 9 de junio de 1971, 20 de julio de 1972, 20 de noviembre de 1972 y 5 de marzo de 1973.

⁹⁰ *PICO News*, 3 de febrero de 1973; *PICO UES Bulletin*, 10 de marzo de 1975. Véase también Stanger, "Negotiatory' to a 'Belligerent' Employers' Association", notas 102, 103 y 117-18, para los datos de afiliación.

campañas de sindicalización y a participar en los Premios a la Artesanía, que reconocían los logros individuales e intentaban inculcar el orgullo artesanal en los empleados. La promoción del individualismo siempre había sido fundamental para los defensores de la tienda abierta. Algunos miembros del MPS de Columbus asistieron al Noveno Seminario Anual de Relaciones Industriales de la MPA celebrado en la Universidad de Vanderbilt para aprender del antisindicalista Charles L. Hughes, que presentó "Hacer innecesarios los sindicatos". Hughes desarrolló lo que MPS denominó "conceptos avanzados de personal" mientras trabajaba en Texas Instruments. Los maestros impresores de Columbus también participaron en la Conferencia de Supervisores de PIsA celebrada en Columbus en 1975.⁹¹ El MPS de Columbus —y el PIsA— se enzarzaron en una guerra sin cuartel contra los sindicatos que duró hasta los años 80, cuando el GAIU y otros sindicatos dedicaron más atención a consolidar locales y organizar a nuevos miembros para reponer sus mermadas filas.⁹²

Las actividades antisindicales de PICO y PIsA formaban parte de un movimiento más amplio que creció en tamaño, alcance y sofisticación después de 1970. Esta ofensiva patronal se originó a finales de la década de 1950 y se intensificó entre 1965 y 1973. Desde mediados de los 60 hasta principios de los 80, las bases se rebelaron contra la patronal y la dirección burocrática de los sindicatos participando en huelgas salvajes y tradicionales, rechazos de contratos y movimientos internos de democracia sindical. El activismo sindical alcanzó su punto álgido entre 1970 y 1974. En este contexto, prosperaron los consultores para evitar los sindicatos: abogados, psicólogos industriales y asesores laborales. Uno de ellos fue Hughes, cofundador en 1974 del Center for Values Research, con sede en Dallas, cuyos servicios ayudaban a las organizaciones a mantenerse libres de sindicatos. A mediados de los ochenta, había formado a decenas de miles de directivos —incluidos los maestros impresores de Columbus— para mantener a raya a los sindicatos. Muchos leyeron su popular libro *Making Unions Unnecessary*.⁹³

⁹¹ *Boletín PICO MPS*, 10 de julio y 8 de noviembre de 1973, 3 de abril de 1974, 18 de abril de 1974, 27 de junio de 1974, 5 de septiembre de 1974 y 20 de marzo de 1975; *Boletín PICO SCOPE*, marzo de 1974.

⁹² *Boletín PICO MPS*, 14 de marzo y 7 de julio de 1980.

⁹³ Sobre los consultores antisindicales, véase John Logan, "Consultants, Lawyers, and the 'Union Free' Movement in the USA since the 1970s", *Industrial Relations Journal* 33 (2002): 197-214; y "The Union Avoidance Industry in the United States", *British Journal of Industrial Relations* 44 (diciembre de 2006), 652-63. Sobre la ofensiva patronal contra los trabajadores y la rebelión de las bases durante "los largos setenta", véase *Rebel Rank and File: Labor Militancy and Revolt from Below during the Long 1970s* (Londres: Verso, 2010), especialmente los capítulos Cal Winslow, "Overview: The Rebellion from Below, 1965-81", Robert

A pesar de las grandes tendencias que favorecían a los empresarios, la Union Employers of America (UEA) de PICO (generalmente denominada UES) se sentía amenazada por las actividades de organización sindical y arremetía contra "las opresivas exigencias de los elevados costes salariales y complementarios, las prácticas laborales restrictivas y las semanas laborales más cortas con costosas penalizaciones por horas extraordinarias". La UES de PICO (antes UEPD), temiendo las perspectivas de un creciente poder sindical derivado de las fusiones, y tras una huelga en Yaeger Typesetting en enero de 1973, comenzó a preparar a los talleres para frustrar los intentos de organización y adoptar posiciones negociadoras más duras. Esto incluía animar a los miembros de la UES a afiliarse al Plan de Seguro de Huelga del PIsA. El PIsA creó un nuevo programa llamado REGROUP 74 "como un paso inicial en la acción colectiva para hacer frente a este problema." La tibia respuesta inicial de los talleres sindicales llevó a la UES del PIsA a aprobar en referéndum, en abril de 1975, una cuota anual de 2 dólares por empleado sindicalizado para servicios adicionales. El consejo de administración de PICO dio todo su apoyo a esta medida. En 1976, PICO cambió el nombre del plan por el de Programa de Afiliación de Servicio Completo. En junio, el Columbus UES contaba con el 100% de participación en el programa. En otoño, los impresores entablaron negociaciones para renovar veinte contratos distintos.⁹⁴

A medida que el sector de las imprentas abiertas seguía creciendo, los empresarios sindicados experimentaban unos costes relativos más elevados en una industria que históricamente había tenido unos márgenes de beneficio bajos, lo que contribuyó a su agresivo antisindicalismo. En general, la industria gráfica de Columbus iba bien, creciendo al cuarto ritmo más rápido del país entre 1967 y 1972.⁹⁵ Pero los talleres no sindicados funcionaban mejor que los sindicados. A mediados de los 70, cuando la UES de Columbus empezó a renegociar los contratos con los impresores, los tipógrafos y un par de sindicatos de encuadernadores, la estructura multiempresarial se estaba fragmentando.⁹⁶ En 1976, Local 5 sorprendió a la UES de PICO al retirarse

Brenner, "The Political Economy of the Rank-and-File Rebellion", y Kim Moody, "Understanding the Rank-and-File Rebellion in the Long 1970s".

⁹⁴ *Latest Facts and Figures about Open Shops in the Printing Industry of America* (enero de 1974); *PICO UES Bulletin*, 20 de mayo de 1975.

⁹⁵ A finales de los años 70, el 85% de los talleres afiliados a la PIA estaban sindicados en algún grado. En 2000, la cifra se redujo al 15% (Koch, *Printing Industries of America*), 7-8). Véase también *PICO News*, marzo de 1976).

⁹⁶ *Boletín PICO*, 25 de enero de 1973 y 21 de febrero de 1974; *Boletín PICO UES*, 16 de julio de 1974, 16 de diciembre de 1974, 10 de marzo de 1975 y 20 de marzo de 1975.

unilateralmente de la unidad multiempresarial para negociar en solitario con la mayor empresa, National Graphics. Esta acción jurídicamente sospechosa, a la luz de la petición de los tipógrafos de iniciar las negociaciones antes de tiempo, llevó a la UES a comentar: "El movimiento de la UIT, junto con la acción (similar) de los impresores y la reciente experiencia con la GAIU, indica una mayor coordinación por parte de los sindicatos locales. El concepto de acción unida contra la patronal se hace más evidente cada día". Mientras tanto, el GAIU 508 golpeó el taller de la Warner P. Simpson Company, que amenazó con sustituir permanentemente a los huelguistas, y protagonizó una breve huelga contra National Graphics. También participó en una huelga de diecisiete semanas contra la Columbus Bank Note Company y en otra más corta en Cincinnati.⁹⁷

Los cambios en la estructura de negociación también afectaron a otra antigua tradición de Columbus: la negociación por modelos. Desde principios del siglo XX, el convenio *del Columbus Dispatch* con el sindicato Local 5 de la ITU estableció la pauta en las imprentas de Columbus que siguieron los demás empleadores y sindicatos a la hora de fijar salarios y prestaciones. Sin embargo, a finales de la década de 1970, los convenios de los litógrafos del GAIU 508 con los empleadores de Cincinnati se convirtieron en la pauta a seguir, aunque con el declive de la negociación multiempresarial era difícil predecir con certeza si esta pauta se mantendría.⁹⁸

Las unidades de negociación multiempresariales siguieron fragmentándose en los años ochenta. Por ejemplo, a principios de 1977, diez empresas de encuadernación permanecían en el grupo, mientras que otras cuatro negociaban por separado contratos idénticos. Once talleres firmaron un contrato marco con el sindicato de impresores y otros tres firmaron acuerdos similares, pero no idénticos. Cinco empresas negociaron por separado con el sindicato GAIU 508 y catorce con el sindicato Local 5, frente a un máximo de veinticinco. Otras cuatro empresas firmaron acuerdos individuales con Local 5. A mediados de los ochenta, sólo quedaban siete empresas en la unidad multiempresarial de encuadernación, diez en el grupo de prensistas y once en la unidad tipográfica. Cuarenta y cinco contratos estaban operativos en Columbus en 1983, pero siete finalizaron cuando Xerox Educational Center, anteriormente AEP, eliminó la mayoría de sus operaciones locales en junio de

⁹⁷ *Boletín PICO UES*, 4 de mayo de 1976, 8 de junio de 1976 y 15 de julio de 1976.

⁹⁸ *Boletín PICO UES*, 1 de febrero de 1977).

1983.⁹⁹

A partir de 1960 se produjeron cambios drásticos en la política laboral de la industria gráfica de Columbus. Especialmente significativos fueron la creación y convergencia de programas educativos para talleres abiertos y sindicatos y un menor énfasis en los servicios de las asociaciones comerciales; una estructura formal de división laboral similar a la de la asociación nacional; vínculos interpersonales e institucionales más estrechos entre la asociación local y la nacional; el declive de las estructuras de negociación multiempresarial y cambios en la negociación por modelos; y un énfasis en permanecer libre de sindicatos. Mientras que antes las políticas y prácticas laborales de Columbus estaban moldeadas y condicionadas por el entorno local, después de la Segunda Guerra Mundial siguieron muy de cerca las pautas nacionales.

El sentido de Colón

Las vacilaciones de la política laboral de la United Typothetae of America y el contexto económico, social y laboral local de Columbus configuraron las políticas de su asociación de maestros impresores organizados, que en general diferían de las de otras asociaciones patronales. En concreto, la incapacidad de la UTA para formular y mantener una política laboral central dio margen a la asociación de Columbus para desarrollar una política condicionada por su entorno local. Antes de 1960, esto se tradujo en unas relaciones laborales relativamente cordiales y un débil compromiso con los principios de "tienda abierta". Después de 1960, reflejaban una asociación patronal típica, caracterizada por el antisindicalismo. La asociación Columbus había pasado de ser una asociación de empresarios negociadora a una beligerante. Este cambio se produjo mucho después del periodo 1900-1920, cuando otras asociaciones habían realizado esa transición.

No existe un único factor que explique la política laboral de los maestros impresores organizados de Columbus a lo largo de los años, aunque pueden identificarse algunos. Antes de 1940, la conservadora comunidad empresarial de Columbus gestionó cuidadosamente el desarrollo económico y creó a propósito una economía protegida de empresas mayoritariamente pequeñas y de producción propia. Un movimiento obrero artesanal y una población

⁹⁹ *PICO Summary of 1976 Printing Settlements* (enero de 1977); *PICO Union Negotiating Calendar* (1983).

homogénea se combinaron con la clase empresarial para crear paz laboral y una organización patronal limitada. Dentro de la industria gráfica, las tradiciones artesanales compartidas crearon y mantuvieron un sistema cooperativo de relaciones laborales reforzado por sólidas relaciones interpersonales entre los responsables de las asociaciones y los sindicatos que perduró durante muchas décadas. Aunque la industria gráfica de Columbus era mayoritariamente no sindicalizada, los contratos de Local 5 de la UIT con los periódicos y las imprentas comerciales importantes establecieron el modelo salarial que aceptaban tanto los empresarios de imprentas abiertas como los de imprentas cerradas. Las relaciones laborales y de cooperación prevalecieron durante décadas.

Después de 1940, sin embargo, la naturaleza de la economía de Columbus contribuyó a un cambio de política. La población de Columbus aumentó significativamente durante la década de 1940. La guerra trajo consigo la planta aeronáutica de Curtiss-Wright Corporation. La mano de obra sindicada de Curtiss-Wright pronto constituyó el 30 por ciento de todos los trabajadores de la industria manufacturera de Columbus y contribuyó al crecimiento de la afiliación local al Congreso de Organización Industrial (CIO) en Columbus. La guerra también amplió la afiliación a la AFL.¹⁰⁰ Tras la guerra, Columbus atrajo a la zona a otras empresas nacionales. Las sucursales de las principales industrias construyeron fábricas en la zona; entre 1940 y 1953 se establecieron cincuenta y cuatro nuevas plantas. A finales de la década de 1950, el capital extranjero controlaba menos del 20% de todas las plantas, pero empleaba aproximadamente al 50% de la mano de obra. También importaron prácticas de relaciones laborales más conflictivas.¹⁰¹

El aumento de la fabricación no hizo de Colón un

Sin embargo, la meca industrial. La proporción de mano de obra dedicada a la producción aumentó del 26% en 1939 al 43% en 1944, pero retrocedió al 29% en 1951 y al 19,4% en 1979. La clase empresarial local prefería la estabilidad y un crecimiento lento, y no quería que Columbus se convirtiera en una ciudad obrera (léase sindicalizada). La economía de Columbus siguió

¹⁰⁰ Van Tine, *History of Labor in Columbus*; Van Tine, *Columbus Timesheet*, 58-60; y Hunker, *Columbus, Ohio*, 54-55.

¹⁰¹ Hunker, *Industrial Evolution of Columbus, Ohio*, 62; Columbus Area Chamber of Commerce, *Columbus '76. An Economic Symposium for Business Leaders Concerning Future of Columbus, Ohio* (Columbus, OH: Columbus Area Chamber of Commerce, 1966); *An Economic Symposium for Business Leaders Concerning the Future of Columbus, Ohio* (Columbus, OH: Columbus Area Chamber of Commerce, 1966); Van Tine, *Columbus Timesheet*, 64.

concentrada en la administración, la educación y las actividades financieras durante la posguerra.¹⁰²

Los factores relacionados con la industria también contribuyeron a la política laboral cada vez más beligerante de los maestros impresores de Columbus, especialmente el papel de la asociación nacional de imprentas, la Printing Industry of America (PIA) y su sucesora, la Printing Industries of America (PIsA), y el cambio tecnológico. La PIA promovía la evitación de sindicatos y la negociación dura a través de su oferta educativa y sus servicios jurídicos y laborales profesionales. A diferencia de la antigua UTA, que acabó fracasando a la hora de crear una política laboral uniforme en la década de 1920, las PIA tuvieron más éxito a la hora de desarrollar una política que pretendía evitar la formación de sindicatos o limitar su control en los lugares de trabajo. En este sentido, los PIA formaban parte de la ofensiva más amplia de la patronal contra los sindicatos que comenzó a finales de la década de 1950 y principios de la de 1960 y que sigue viva en el siglo XXI. Esta filosofía antisindical continúa una historia más larga de la ideología "unitarista" de la patronal estadounidense arraigada en la oposición a la interferencia estatal y sindical en el mercado laboral y al control empresarial de las empresas.

En la década de 1960, influenciada por la política laboral de PIsA y las tendencias nacionales, la asociación de Columbus construyó una política más centralizada con divisiones sindicales formales y de tienda abierta que, a lo largo de las siguientes décadas, convergieron hacia el antisindicalismo. Además, los funcionarios de Columbus se integraron más en la asociación nacional, ocupando puestos de alto rango en los que ayudaron a formular y aplicar políticas de línea dura, a escala nacional y en Columbus. Antes de que la asociación de Columbus se reafiliara a la PIA a mediados de los años 40, los dirigentes de Columbus limitaban sus relaciones a participar en los asuntos de la asociación empresarial local.

Los cambios tecnológicos que se produjeron en la imprenta después de 1960, que aumentaron la competencia, difuminaron las jurisdicciones artesanales y debilitaron a los sindicatos, crearon el incentivo para que las imprentas locales acataran la política antisindical más agresiva de la PIA. Aunque existe cierto debate sobre la importancia relativa de las principales causas del declive sindical en la industria después de 1960, el cambio tecnológico, la reestructuración industrial y la agresividad de la dirección fueron

¹⁰² Andrew Mair, *Private Planning for Economic Development: Local Business Coalitions in Columbus, Ohio, 1858-1986* (tesis doctoral, Ohio State University, 1988), 213-17.

los factores que más contribuyeron a remodelar la industria y las relaciones laborales.¹⁰³

Conclusión

Las peculiaridades de la impresión comercial —demografía y tradiciones artesanales compartidas y predominio de pequeños empresarios en una industria muy descentralizada— dificultaron que la UTA desarrollara y mantuviera una política laboral unificada a lo largo de su historia. En el espacio dejado por la Typothetae, las tiendas y asociaciones individuales elaboraron sus propias políticas, determinadas por las circunstancias locales. Se ha escrito mucho sobre las industrias tipográficas de Nueva York y Chicago, pero hubo muchas otras que no han sido estudiadas. Este capítulo describe una asociación de tamaño medio del Medio Oeste cuya experiencia difirió de la de los principales centros de impresión. También llama la atención sobre una periodización diferente a la hora de explicar el comportamiento de los empresarios colectivos.

¹⁰³ Para más detalles, véase Gregory Giebel, "Corporate Structure, Technology and the Printing Industry", *Labor Studies Journal* (invierno de 1979): 228-51; M. Wallace y A. L. Kalleberg, "Industrial Transformation and the Decline of Craft: The Decomposition of Skill in the Printing Industry, 1931-1978" *American Sociological Review*, 47 (junio de 1982): 23-44; D. T. Scott, *Technology and Union Survival: A Study of the Printing Industry* (Nueva York: Praeger, 1987).

8. Litigar con ánimo de lucro

Empresa, Derecho y Trabajo en la Nueva Economía del Sur

MICHAEL DENNIS

A primera vista, la campaña de sindicalización de los trabajadores de la tienda de comestibles de Virginia a principios de la década de 1990 no parece el momento más representativo de las relaciones laborales en el sur. Se podría argumentar razonablemente que la suerte de los trabajadores organizados de la región puede reflejarse mejor en la deprimente historia de los trabajadores textiles que lucharon denodadamente contra gente como J. P. Stevens, sólo para que su movimiento fuera aplastado por los caprichos del capitalismo global. Las tiendas de ultramarinos no fueron objeto inmediato de la competencia mundial. Tampoco eran el centro de los debates sobre los acuerdos comerciales bilaterales, los aranceles y las subvenciones industriales. Sin embargo, representaban la ola del futuro económico de la región. Si analizamos la batalla legal que siguió a la campaña Be-Lo, comprenderemos la importancia vital que tenía para las empresas estadounidenses, en este periodo de crisis renovada, reclamar su dominio político y acelerar la desaparición del orden regulador del New Deal. El intento de los trabajadores de la tienda de comestibles de obtener derechos laborales establecería las normas para las prácticas de gestión y las relaciones laborales en todo el país.

La feroz lucha contra los trabajadores de Hampton Roads reflejó y puso de relieve el antisindicalismo visceral que ya definía el "estilo Wal-Mart". El estilo sureño de evitar a los sindicatos del que fue pionero Sam Walton se convirtió cada vez más en la norma en todo el sector, a medida que los pequeños competidores luchaban por reducir costes para igualar los agresivos descuentos de los conglomerados en expansión.¹

¹ Nelson Lichtenstein, "Wal-Mart, John Tate, and Their Anti-Union America", en *The Right and Labor in America: Politics, Ideology, and Imagination*, ed., Nelson Lichtenstein y Elizabeth Tandy Shermer. Nelson

Esta lucha hizo algo más que poner de relieve las técnicas antisindicales de la patronal. Puso de manifiesto lo inestable que se había vuelto el capitalismo globalmente integrado. La crisis de los sindicatos a finales del siglo XX fue también una crisis de la rentabilidad del capitalismo estadounidense.² Comentando una huelga posterior —en este caso, el paro masivo de 2003 en las tiendas de comestibles del sur de California— el escritor Joel Jordan subrayó la importancia de apartar el debate de los empresarios depredadores para analizar el propio sistema. Es ineficaz, argumentó, "atribuir el comportamiento de las cadenas a la 'avaricia empresarial', como hace el UFCW [Sindicato Unido de Trabajadores de la Alimentación y el Comercio] y la izquierda en su mayor parte. De hecho, adoptar esta postura en realidad debilita la huelga precisamente porque minimiza lo importante que es económicamente para los empresarios obtener estas concesiones". Si los propietarios estuvieran de hecho "nadando en beneficios", podrían convencerse de firmar un contrato, en consideración a la pérdida potencial de ingresos que una huelga podría infligir. En opinión de Jordan, "la línea de la 'avaricia empresarial' juega a favor del sentimiento populista de que los ataques de las empresas a los trabajadores son principalmente psicológicos, en lugar de ser necesarios por la lógica del sistema capitalista, en particular, la competencia

Lichtenstein y Elizabeth Tandy Shermer (Filadelfia: University of Pennsylvania Press, 2012), 252-75; Mary E. Frederickson, *Looking South: Race, Gender, and the Transformation of Labor from Reconstruction to Globalization* (Gainesville: University Press of Florida, 2011), 214-46.

² Paul Mattick ha destacado el lugar central que ocupa la rentabilidad en el dilema capitalista de principios del siglo XXI, un lugar que a menudo pasan por alto los economistas contemporáneos desconcertados por los caprichos del ciclo económico. Véase *Business as Usual: The Economic Crisis and the Failure of Capitalism* (Londres: Reaktion, 2011), 34-39, para un análisis que postula que la crisis económica de la década de 1970 fue consecuencia de la creciente competencia internacional, que produjo un exceso de capacidad y de producción, lo que a su vez llevó a las empresas a un asalto unificado contra los salarios y el poder compensatorio del trabajo. Véase Robert Brenner, *Economics of Global Turbulence: The Advanced Capitalist Economics from Long Boom to Long Downturn, 1945-2005* (Londres: Verso Press, 2006), xx-xxii, 7-9, 146-63. Desde un punto de vista crítico, Brenner sostiene que la crisis histórica de la acumulación no se precipitó por una compresión de los precios y los salarios, tal y como sostiene la opinión convencional, sino por la agresiva integración del mercado internacional. Brenner sostiene que el declive de la rentabilidad en el sector manufacturero continuó incluso después de la contención salarial de la década de 1970 y aun cuando la productividad repuntó. Para un excelente análisis de cómo los economistas abandonaron el movimiento obrero en favor de una visión del mundo que apoya el individualismo atomista, véase "Economists Turn against Unions: Historical Institutionalism to Neo-classical Individualism", en *Global Anti-Unionism: Nature, Dynamics, Trajectories, and Outcomes*, ed. Gregor Gall y Tony Dundon. Gregor Gall y Tony Dundon (Londres: Palgrave Macmillan, 2013), 63-80. Para una evaluación concisa de las diferencias entre economistas como Ludwig von Mises, que suscriben una versión de la macroeconomía del equilibrio, y aquellos, como John Maynard Keynes, que atribuyen las crisis del capitalismo a las estructuras del propio sistema, véase Andrés Solimano, *Élites económicas, crisis y democracia: Alternatives beyond Neoliberal Capitalism* (Nueva York: Oxford University Press, 2014), en particular el capítulo 6.

empresarial. Pero no cuadra con la realidad".³ Es esta realidad más amplia la que condicionó la lucha por un salario digno en Virginia.

En este entorno hobbesiano de reestructuración capitalista y neoliberalismo político, la manipulación de la ley supuso la piedra angular de un amplio programa de subordinación de la clase trabajadora. El recurso a los tribunales formaba parte de una estrategia más amplia de agresión de clase destinada a restablecer la rentabilidad.⁴ Si bien los distintos sectores empresariales estadounidenses se enfrentaban a realidades diferentes, desde la creciente competencia internacional hasta el aumento de la consolidación corporativa, la mayoría llegó a compartir una visión del mundo definida por la convicción de que los trabajadores organizados amenazaban sus intereses más básicos. La represión salarial, la derogación de las regulaciones del mercado laboral y el desmantelamiento de las protecciones sociales se convirtieron en los principios organizativos de un ataque coordinado contra la idea misma de desafiar el dominio empresarial. Como observan Leo Panitch y Sam Gindin, el ataque a la espiral inflacionista de los años setenta requería "sobre todo, disciplinar al trabajo". A pesar de la retórica de la liberalización de los mercados y la liberación de la empresa, "el neoliberalismo fue esencialmente una respuesta política a las conquistas democráticas que habían logrado anteriormente las clases trabajadoras y que se habían convertido, desde la perspectiva del capital, en barreras para la acumulación."⁵ Restaurar y garantizar la rentabilidad nunca fue simplemente una cuestión de mejorar la contabilidad. Era la fuerza motriz del impulso para transformar la sociedad a imagen de la competencia sin restricciones del mercado.

Las pruebas recopiladas en el caso Be-Lo también ofrecen una ventana a los abusos de los derechos constitucionales básicos que se produjeron durante

³ Joel Jordan, "Los sindicatos se enfrentan a una industria reestructurada", *Against the Current* 108 (enero-febrero de 2004), <http://www.solidari.ty-us.org/site/node/474>.

⁴ Sharon Smith, *Fuego subterráneo: A History of Working-Class Radicalism in the United States* (Chicago: Haymarket, 2006), 228-31; Michael D. Yates, "Economic Crisis, the Working Class, and Organized Labor", en *What's Class Got to Do with It? American Society in the Twenty-First Century*, ed. Michael Zweig. Michael Zweig (Ithaca, NY: ILR Press), 125-40; Nelson Lichtenstein, *State of the Union: A Century of American Labor* (Princeton, NJ: Princeton University Press, 2002), 232-33; Robert Brenner, "The Boom and the Bubble", *New Left Review* 6 (noviembre-diciembre de 2000): 5-9; D. M. Gordon, "Chickens Home to Roost: From Prosperity to Stagnation in the Postwar U.S. Economy", en *Understanding American Economic Decline*, ed. Michael A. Bernstein y David M. Gordon. Michael A. Bernstein y David E. Adler (Nueva York: Cambridge University Press, 1994), 55-71; Bennett Harrison y Barry Bluestone, *The Great U-Turn: Corporate Restructuring and the Polarization of America* (Nueva York: Basic Books, 1988), 5-16.

⁵ Leo Panitch y Sam Gindin, *The Making of Global Capitalism: The Political Economy of American Empire* (Londres: Verso Press, 2012), 15.

la propia campaña de organización. Estas violaciones de los derechos de los trabajadores habrían llamado la atención del Comité de Libertades Civiles de Robert La Follette si hubieran tenido lugar en la década de 1930. En la década de 1990, el único foro para airear y resolver estas quejas era la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB), en gran medida impotente y burocratizada.

A finales del siglo XX, los tribunales abandonaron la imparcialidad de la que habían hecho acopio durante los años del New Deal y la Gran Sociedad, convirtiéndose de nuevo en aliados descarados del capital estadounidense. Lo mismo hicieron los principales medios de comunicación, los líderes de los principales partidos políticos y la élite política e intelectual de la nación.⁶ Sin la veneración del neoliberalismo en un momento de crisis económica, la campaña antisindical nunca habría tenido el éxito que tuvo. Sin embargo, las contradicciones del hipercapitalismo de los noventa eran tan abundantes como las incoherencias de la ideología del laissez-faire de la Edad Dorada. Ambas postulaban la virtud económica del minimalismo gubernamental, pero ambas defendían poderosos intereses que se beneficiaban enormemente de la protección gubernamental. La cara de Jano de la ideología del "libre mercado" de los últimos tiempos se hizo patente en los turbo capitalistas años noventa, cuando los líderes empresariales denunciaron las normativas laborales y medioambientales al tiempo que desplegaban todos los mecanismos estatales a su alcance para aplastar a sus oponentes. Sin la disposición de las empresas a desplegar toda una batería de tácticas antilaborales, el recurso a los tribunales nunca habría sido suficiente. Sin embargo, la predilección de los tribunales por las empresas y la correspondiente debilidad de la legislación laboral proporcionaron una ayuda inestimable a las empresas que encontraban amenazador incluso el limitado poder de los sindicatos.

* * *

El trabajo organizado en el Sur siempre había ido a la zaga de sus

⁶ Sobre el antisindicalismo en los medios de comunicación y, más concretamente, sobre la ausencia de información sobre prácticas antilaborales en los medios de comunicación, véase Joshua L. Carreiro, "Newspaper Coverage of the U.S. Labor Movement: The Case of Anti-Union Firings", *Labor Studies Journal* 30 (otoño de 2005): i1-20; y Christopher Martin, *Framed! Labor and the Corporate Media* (Ithaca, NY: ILR Press, 2004). El análisis de la capitulación de las élites políticas e intelectuales ante la agenda business-first está ahora ampliamente disponible, pero uno de los mejores puntos de partida para comprender la persistente conexión entre la política nacional y el poder capitalista es "The Heavenly City of Business", de Eugene McCarragher, en *The Short American Century: A Postmortem*, ed. Andrew J. Bacevich (Cambridge, MA: Harvard University Press, 2012), 187-230.

homólogos del Norte, pero el sindicalismo no era ajeno a la región. A principios de siglo, maquinistas, carpinteros, electricistas y fontaneros especializados crearon sindicatos artesanales en ciudades como Richmond, Nueva Orleans, Atlanta y Chattanooga. Menos extendidos que los sindicatos artesanales, los sindicatos industriales también surgieron en toda la región, sobre todo en los entornos urbanos donde operaban los transplantes del norte. Los convenios colectivos negociados por los trabajadores de los sectores del acero, la automoción y la pasta y el papel en el Norte a menudo se extendían a las sucursales de las empresas que operaban en el Sur, abriendo así la puerta al sindicalismo industrial. A pesar de la militancia de la huelga textil general de 1934 y de la magnitud de la Operación Dixie en 1946, el sindicalismo industrial llegó a Dixie principalmente a través de las operaciones de fabricación transplantadas.⁷

El sindicalismo industrial alcanzó sus mayores logros en industrias que estaban en gran medida protegidas de una competencia vigorosa y que funcionaban de forma oligopolística. Estas eran las industrias que podían cerrarse más eficazmente en una huelga de todo el sistema. Sin embargo, también eran el tipo de operaciones que más escaseaban en el Sur. En el sector textil, la industria que dominaba el Nuevo Sur, la intensa competencia y los beneficios parsimoniosos impulsaron a los operadores en su enérgica oposición al sindicalismo. "El más mínimo aumento de los costes globales", escribe Bryant Simon sobre la industria textil sureña, "elevaba con toda seguridad el precio del producto final", lo que podría haber importado menos si la pobreza sureña no hubiera creado una abundante oferta de mano de obra dispuesta a subcotizar a aquellos trabajadores lo suficientemente privilegiados como para tener un empleo en las fábricas.⁸ La misma dinámica operaba en la industria de comestibles.

Los márgenes de beneficio dependían del volumen, lo que significaba que los aumentos de los costes laborales eran más difíciles de absorber. Esto hizo que las empresas se mostraran aún más vigilantes a la hora de impedir la sindicación. La tradición de antisindicalismo virulento en las industrias extractivas del Sur, intensivas en mano de obra y con salarios bajos, no haría sino intensificarse a medida que el sector servicios pasara a dominar la economía de la región.⁹

⁷ Bryant Simon, "Rethinking Why There Are So Few Unions in the South", *Georgia Historical Quarterly* 81 (primavera de 1997): 465-84.

⁸ *Ibidem*, 476-79.

⁹ *Ibidem*, 475-77.

Fue esta industria la que la United Food and Commercial Workers se propuso organizar en 1990. Según Thomas McNutt, presidente del Local 400, "ésta es nuestra última cabeza de playa potencial para un Sur altamente organizado".¹⁰ La lucha tendría lugar en Hampton Roads, Virginia, un área metropolitana del sureste de Virginia vinculada históricamente a los astilleros de Norfolk y a la acuicultura de la bahía de Chesapeake. Una economía local dominada por la contratación militar creó un entorno inhóspito para la organización sindical en un estado ya famoso por su devoción al "derecho al trabajo". Además, unos cuarenta mil soldados habían partido hacia el Golfo Pérsico para servir en la Operación Tormenta del Desierto, lo que redujo drásticamente la clientela de las tiendas de la zona. Los recortes militares durante el gobierno de Bill Clinton no harían sino agravar el declive de la industria naval de la región, un componente clave de la economía militarizada de la región.

Además, el sindicato United Food and Commercial Workers' Union se había propuesto organizar un sector intensamente competitivo. Desde la década de 1980 hasta el siglo XXI, la industria de la alimentación se vio transformada por las fuerzas de consolidación que ya habían afectado a vastas franjas de los sectores manufacturero, financiero y bancario. De una serie de cadenas locales, el sector de la alimentación se transformó en una industria cada vez más dominada por cuatro o cinco conglomerados nacionales. Cada uno de ellos defendía los descuentos agresivos, la concentración de servicios en el formato de supercentro y los entornos de trabajo sin sindicatos.¹¹ Aunque la reestructuración más perturbadora se produciría a finales de la década de 1990, cuando Wal-Mart y sus imitadores ejercieron su mayor presión en el sector de la alimentación, las fusiones y la eliminación de tiendas no competitivas se habían convertido en una característica definitoria del sector. La amenaza más inmediata en Hampton Roads procedía de Food Lion, una cadena no sindicada con sede en Carolina del Norte que operaba 675 establecimientos y tenía sus miras puestas en la zona de Tidewater.¹² Las presiones competitivas ejercidas por las megacadenas de descuento impulsaron a las empresas más pequeñas a adoptar medidas de reducción de costes que a menudo sustituyeron a la

¹⁰ Peter T. Kilborn, "Union Testing Its Strength against Grocers", *Roanoke Times*, 28 de octubre de 1990. Thomas O'Graff, "Unequal Competition among Chains of Supercenters:

¹¹ Kmart, Target, and Wal-Mart", *Professional Geographer* 58, nº 1: 54-64; Joel Jordan, "Unions Confront a Restructured Industry", *Against the Current* 108 (enero-febrero de 2004), <http://www.solidarity-us.org/site/node/474>.

¹² Kilborn, "La Unión pone a prueba su fuerza".

innovación de productos y la mejora del servicio. En resumen, en el mismo momento en que la UFCW se centró en Hampton Roads, las fusiones, la tecnología y la competencia estaban transformando el comercio minorista de la alimentación en una industria nacional que desafiaba los modelos salariales localizados y regionales fundamentales para la estrategia del sindicato.¹³

A falta de una estrategia regional más amplia, la UFCW se centró en incorporar a Farm Fresh a la negociación colectiva. Farm Fresh tenía cincuenta tiendas en la zona y controlaba el 36% del mercado de comestibles. Organizando a Farm Fresh, la UFCW podría homogeneizar los salarios entre el enorme minorista de alimentación y Super Fresh/A&P, cuyos empleados ya estaban representados por el sindicato. Sin embargo, sus salarios más altos suponían una desventaja comparativa en un mercado en el que los minoristas de bajo precio como Food Lion, Be-Lo y Gene Walters' Marketplace operaban sin sindicato. En conjunto, Farm Fresh, Food Lion, Be-Lo y Gene Walters representaban el 75% de las ventas de comestibles de la región, un sólido frente antisindical en un sector altamente competitivo.¹⁴

Aún más prohibitiva era la perspectiva de organizar allí donde la UFCW había tenido una presencia considerable. En los años 80, las cadenas Safeway y Big Star tenían unas cincuenta tiendas en la región, todas ellas organizadas por la UFCW. En 1990, Safeway había reducido sus inversiones a una sola tienda y Big Star había desaparecido, ambas supuestamente expulsadas de la zona de Tidewater por el elevado coste de la mano de obra.¹⁵ A medida que estas cadenas sindicadas se retiraban, Farm Fresh, no sindicada, y Food Lion, expansionista y no sindicada, avanzaban, abriendo más de cien tiendas y absorbiendo alrededor del 60% del mercado de comestibles de Hampton Roads. Food Lion representaba el tipo de operación agresiva, de alta calidad y bajo coste que sólo sería eclipsada por Wal-Mart.¹⁶

Ninguna de estas empresas estaba dispuesta a aceptar la representación sindical sin luchar. La capacidad relativamente mayor de las empresas más grandes para absorber los aumentos marginales del coste de la mano de obra nunca se tradujo en la voluntad de aceptar el desafío sindical. Empresas de

¹³ Paul Ellickson, "The Evolution of the Supermarket Industry: De A&P a Wal-Mart", <http://pauellickson.com/SMEvolution.pdf>; Jordan, "Los sindicatos se enfrentan a una industria reestructurada".

¹⁴ "Grocery Union Comes Back for Seconds: UFCW Tries Again to Make an Inroad into Hampton Roads," *Newport-News Daily Press*, 22 de octubre de 1990; Jay Hancock, "Fighting over the Grocery Store Workers: Unions Face Off like Never Before," *Virginian-Pilot*, 22 de octubre de 1990.

¹⁵ Hancock, "Lucha por los trabajadores de la tienda de comestibles".

¹⁶ *Ibid.*

diversos tamaños se han opuesto a las campañas sindicales no sólo por motivos de cálculo salarial, sino por la determinación de resistir cualquier esfuerzo por limitar la autoridad de los directivos. La perspectiva de compartir el poder, no sólo los beneficios, ha sido un pilar ideológico del antisindicalismo en la era moderna.¹⁷ Para agravar estos problemas, la UFCW lanzó la campaña de sindicalización durante una recesión. Precipitada por el descenso de la confianza de los consumidores, el escándalo bancario de Savings and Loan de 1989 y la restricción del crédito tras el despilfarro de los años 80, la recesión desestabilizó el mercado laboral, enviando oleadas de inseguridad a las filas de los trabajadores de cuello blanco y azul por igual. El sindicato más poderoso del sector servicios se disponía a organizar uno de los mercados de trabajo más débiles en un momento de creciente reducción de empresas y reestructuración económica. Al igual que en Chicago, Nueva York o Cleveland, la campaña de Hampton Roads tuvo como telón de fondo una crisis de rentabilidad empresarial.¹⁸

El entorno político e ideológico de Virginia también supuso un poderoso desafío para el optimismo de la UFCW. En la década de 1980, demócratas conservadores como Chuck Robb habían abandonado el sindicalismo en favor de los intereses empresariales y los votantes de los suburbios. El gobernador de Virginia, Douglas Wilder, defendió con firmeza la ley estatal del derecho al trabajo, recortó drásticamente el gasto estatal durante una recesión y cortejó a las empresas internacionales decididas a aprovecharse del deprimido mercado laboral de Virginia. No es de extrañar que el estado fuera sede del lobby nacional del derecho al trabajo.¹⁹ Los estrategas del desarrollo económico exhibieron una mano de obra supuestamente dócil como principal argumento

¹⁷ Tony Dundon y Gregor Gall, "Anti-Unionism: Contextual and Thematic Issues", en *Global Anti-Unionism*, ed., Dundon y Gall, 1-18. Dundon y Gall, 1-18.

¹⁸ Joseph R. Meisenheimer II, Earl F. Mellor y Leo G. Rydzewski, "Job Market Slid in Early 1991, Then Struggled to Find Footing", *Monthly Labor Review* (febrero de 1992): 4-10; "Lagging Incomes: 12th Straight Drop," *Norfolk Virginian-Pilot*, 25 de junio de 2000; "Plan 2007 for a Global Hampton Roads: Restructuring the Regional Economy", febrero de 1993, 1-6, http://www.hrp.org/Site/docs/ResourceLibrary/Plan%202007%20original_1993.pdf; "Hampton Roads Residents Say the Middle Class Has Taken a Beating", *Norfolk Virginian-Pilot*, 24 de septiembre de 1995. Sobre la crisis de rentabilidad de los años setenta y su restablecimiento mediante la intensificación del control empresarial, la reducción de los salarios y el aumento de la productividad, cuyos beneficios no se distribuyeron entre los trabajadores, véase Edward Wolff, "What's behind the Rise in Profitability in the U.S. in the 1980s and 1990s?". *Cambridge Journal of Economics* 27 (2003): 479-99.

¹⁹ Thomas R. McNutt, "Another View: Labor Not Wild about Wilder", *Virginian-Pilot*, 3 de mayo de 1991; Michael Dennis, *The New Economy and the Modern South* (Gainesville: University Press of Florida, 2009), 34-36.

de venta para los posibles inversores.²⁰ David M. Poole, *del Virginian-Pilot*, afirmaba alegremente: "Nadie sugiere seriamente asaltar los ingresos de las empresas, mimar a los sindicatos, enriquecer a los trabajadores lesionados o desatar a los perros de la regulación medioambiental".²¹ Como señaló en 1991 Sandra D. Bowen, directora de asuntos gubernamentales de la Cámara de Comercio de Virginia: "No se me ocurre ningún asunto en el que la comunidad empresarial y los sindicatos estuvieran en bandos opuestos y en el que no ganara la comunidad empresarial".²² Con la naturalidad típica de los promotores empresariales de la era de la Nueva Economía, Keith Cheatham, de la Cámara de Comercio de Virginia, se limitó a sugerir que "la mejor manera de protegerse de los esfuerzos de organización sindical no es esperar a que empiecen las elecciones para luchar, sino mantener a sus empleados lo suficientemente contentos como para que sientan que no necesitan un sindicato". Más que a un entorno hostil al sindicalismo, la UFCW se enfrentaba a un Estado en el que la agresión abierta contra la clase trabajadora se había convertido en su norma.²³

Esta evolución no se limitó al Sur. Por el contrario, formaban parte de un proceso más amplio de reestructuración capitalista destinado a contener la crisis de rentabilidad de los años setenta, derivada del doble problema del exceso de capacidad y de la creciente competencia mundial. Mediante un cambio constante del sector manufacturero al financiero, la externalización de las operaciones de bajo margen, la neutralización de los competidores, la eliminación de las operaciones de fabricación ineficaces y el aumento de la inseguridad social mediante la supresión de los salarios y la disciplina de una mano de obra que se había vuelto más militante y menos acostumbrada al desempleo, los empresarios trataron de recuperar la rentabilidad. Mantener la flexibilidad del mercado laboral se convirtió en una de las técnicas clave que utilizó el capital para restablecer la rentabilidad tras la crisis de los años

²⁰ Jane Gerring, "Contando los costes", *Virginia Business* (julio de 1992): 34-40.

²¹ "¿Cuánto es demasiado cuando la necesidad es grande?". *Norfolk Virginian—Pilot*, 8 de octubre de 1995; sobre la creación de un entorno empresarial antirregulador, de bajos impuestos y bajos salarios, véase Amy K. Glasmeier y Robin M. Leichenko, "From Free-Market Rhetoric to Free-Market Reality: The Future of the U.S. South in an Era of Globalization", en *Poverty or Development: Global Restructuring and Regional Transformations in the U.S. South and the Mexican South*, ed. Richard Tardanico y Mark. Richard Tardanico y Mark. B. Rosenberg (Nueva York: Routledge, 2000), 19-40; sobre la función de las leyes de derecho al trabajo en el fomento de un clima favorable a las empresas en la región, véase James C. Cobb, *The Selling of the South: The Southern Crusade for Industrial Development, 1936-1990* (Urbana: University of Illinois Press, 1993), 95, 100-102.

²² Dave Mayfield, "Trabajo: ¿Palanca en nuevas líneas?" *Virginian-Pilot*, 1 de abril de 1991.

²³ Michael Buettner, "Getting Organized after a Lull, Unions Are Back", *Richmond Times-Dispatch*, 15 de abril de 1991.

setenta. Acumulativamente, fueron estas fuerzas, y no sólo el tradicional antisindicalismo sureño o el pequeño despotismo de la dirección de las tiendas de ultramarinos, las que configuraron el entorno económico de Tidewater Virginia a principios de la década de 1990.²⁴ Incluso cuando una industria determinada no se vio directamente afectada por la competencia internacional, encontró el entorno más amplio del antisindicalismo propicio para disciplinar a los trabajadores y restablecer la rentabilidad.

* * *

Bajo el liderazgo de Thomas R. McNutt, presidente del Local 400, el sindicato lanzó una campaña publicitaria de cien mil dólares para convencer a los trabajadores de ultramarinos de que pensarán en el sindicato. En el transcurso de una emotiva campaña de año y medio de duración, la UFCW gastaría 1,5 millones de dólares para sindicalizar a los trabajadores de los supermercados, muchos de los cuales ganaban 4 dólares la hora, veinte céntimos por encima del salario mínimo.²⁵ Para la dirección de los supermercados, la cuestión central era la supervivencia en un sector intensamente competitivo. Michael Julian, presidente de Farm Fresh, planteó la lucha en términos de tensión entre las demandas de los consumidores y las de los trabajadores. "Mi responsabilidad como director ejecutivo de esta empresa es encontrar la forma de satisfacer las necesidades de nuestros clientes y, al mismo tiempo, satisfacer las necesidades de nuestros empleados".²⁶ En un negocio en el que los precios bajos se habían convertido en el mantra y las pequeñas cadenas competían contra los gigantes expansionistas de los supermercados, los márgenes de beneficio se habían vuelto angustiosamente exigüos. Citando un estudio del Food Marketing Institute de 1988-89, el *Newport News Daily Press* explicaba que la mayoría de las tiendas de comestibles ganaban 1,41 dólares por cada 100 dólares de ventas netas, y que el 15% de los gastos de la empresa se dedicaban a salarios y prestaciones de los empleados. Julian afirmaba que los salarios subirían cuando aumentara la productividad o cuando la empresa adquiriera los equipos necesarios para

²⁴ Robert Brenner, "The Economy of Global Turbulence", *New Left Review* 229 (mayo-junio 1998): 239-53. Como señala Brenner, la rentabilidad repuntó de hecho en la década de 1990, sobre todo en el sector manufacturero, en gran medida como resultado de "una represión salarial sin precedentes y la devaluación del dólar", p. 253; Frances Fox Piven, "Neoliberal Social Policy and Labor Market Discipline", en *What's Class Got to Do with It?* ed. Michael Zweig, 113-24; Geoff Eley, "Thinking to *the Global Turbulence*", p. 253. Michael Zweig, 113-24; Geoff Eley, "Thinking about the Left Today", *Labor* 8 (invierno de 2011): 59-60.

²⁵ Joe Taylor, "Union Vows to Appeal Be-Lo Vote", *Richmond Times—Dispatch*, 22 de marzo de 1991.

²⁶ Kilborn, "La Unión pone a prueba su fuerza".

aumentar la eficiencia de los empleados.²⁷ En realidad, la contención de los costes laborales se había convertido en la principal estrategia de la industria para lograr la competitividad. Como afirma el economista Michael Zweig, "[cuanto] más fácil le resulta a la dirección responder a la presión competitiva de forma destructiva, menos probable es que tome el camino más difícil de la innovación técnica o las mejoras de calidad."²⁸ Enfrentados a las presiones del mercado y a la carga de los costes de la atención sanitaria que el gobierno federal no asumiría, los supermercados llevaron los salarios, las prestaciones y los propios puestos de trabajo a un juego plenamente competitivo.

El compromiso de la industria con la producción ajustada era evidente para la mayoría de los trabajadores de los supermercados de la zona de Hampton Roads. El *Virginian-Pilot*, que ocultó la identidad de una empleada "demasiado temerosa de que su nombre apareciera en un periódico", humanizó la campaña incluyendo el punto de vista de los propios trabajadores. El periódico recogía las quejas de una madre soltera de treinta y cinco años que se ganaba la vida como cajera a tiempo parcial en una tienda Farm Fresh de Norfolk. En una semana normal, ganaba 150 dólares a la semana o 7.200 dólares al año, casi la mitad de lo que gastaba en el alquiler de un apartamento de una habitación. Sin seguro médico y gastando la mayor parte de sus ingresos en necesidades básicas, la anónima empleada de Farm Fresh se enfrentaba a un futuro impredecible. Aunque estaba "enfadada", o quizás debido a su enfado, la cajera esperaba que la campaña de organización consiguiera un sindicato para los empleados de Farm Fresh.²⁹ Cuando Chad Young y Lynn Colbert, organizadores de la UFCW, visitaron en su casa a una empleada de un supermercado de delicatessen, descubrieron que ganaba 3,80 dólares la hora y trabajaba a tiempo parcial. Con 100 dólares a la semana y sin cobertura sanitaria, la empleada ejemplificaba la inseguridad de la clase trabajadora endémica de la Nueva Economía.³⁰ Evey Brake, una envolvedora de marisco de veintiocho años en una tienda Farm Fresh de Newport News, se hizo eco de estos sentimientos. Aunque disfrutaba de su trabajo en Farm Fresh, no podía escapar a la implacable presión de trabajar por salarios de subsistencia. Ganando 4,15 dólares la hora mientras mantenía a tres hijos, Brake era emblemática de un estrato mayoritariamente femenino de la mano de obra cuya

²⁷ Neil Cornish, "El sindicato de ultramarinos vuelve por sus fueros".

²⁸ Michael Zweig, *The Working Class Majority: America's Best Kept Secret* (Ithaca, NY: ILR Press, 2000), 123-25, cita en 125.

²⁹ Hancock, "Lucha por los trabajadores de las tiendas de comestibles".

³⁰ Ibid.

explotación se había vuelto invisible en la era del triunfalismo del mercado.³¹

Convencidos de que había llegado el momento de renovar el impulso sindical, la UFCW 400 envió una oleada de activistas a la zona. Unos cincuenta organizadores, entre ellos Thomas McNutt, llegaron a Hampton Roads, donde lanzaron una campaña mediática con anuncios en vallas publicitarias, radio y televisión. Los organizadores se acercaron a los trabajadores en sus pausas para comer, pero se encontraron con que muchos estaban demasiado nerviosos para hablar de la campaña sindical en presencia de jefes y supervisores. Según la organizadora sindical Juanita Fridley, la dirección era infinitamente capaz de inventar razones para despedir a un empleado problemático.³² Esa sensación generalizada de miedo sería el ingrediente indispensable de la campaña de evasión sindical que se avecinaba en los supermercados.

Incluso antes de que los organizadores de la UFCW llegaran a Norfolk, la UFCW presentó quejas ante la NLRB, citando a Farm Fresh y Bonnie Be-Lo por violaciones de la legislación laboral. Los organizadores del sindicato denunciaron que se obligaba a los empleados a trabajar más de cuarenta horas sin cobrar las horas extraordinarias, a trabajar fuera de horario y a seguir trabajando durante los descansos sin cobrar más. Los responsables de la empresa desestimaron las acusaciones, pero también permitieron conocer las actitudes predominantes sobre el sindicalismo en el Sur. Según el director general Michael Julian, el modelo de negociación colectiva simplemente no se ajustaba a los empleados de Farm Fresh.³³ Presumiblemente, Julian invocaba el estereotipo del sindicalista que mira el reloj, ajeno a la productividad y más que dispuesto a desplumar a la empresa.

Las empresas aceleraron su campaña antisindical en los meses previos a las elecciones de marzo de 1991 en Be-Lo. *El Roanoke Times* informó de que el director general de Farm Fresh, Michael Julian, había escrito a los empleados afirmando que la sindicación "podría llevar a la pérdida de beneficios y a huelgas, cuotas sindicales, evaluaciones y empleo de trabajadores de reemplazo que dejarían a los trabajadores de Farm Fresh en huelga permanentemente fuera de sus puestos de trabajo". En un lenguaje que recordaba a los innumerables esfuerzos por estigmatizar a los activistas sindicales y de los derechos civiles del norte, Julian apelaba a su "familia Farm Fresh" para que no permitiera que "los de fuera nos dividieran".³⁴ Según los responsables sindicales,

³¹ Cornish, "Vuelve el sindicato de ultramarinos".

³² Kilborn, "La Unión pone a prueba su fuerza".

³³ Cornish, "Vuelve el sindicato de ultramarinos".

³⁴ Kilborn, "La Unión pone a prueba su fuerza".

en las semanas previas a las elecciones del 21 de marzo de 1991, Be-Lo despidió a cuarenta trabajadores por activismo sindical y por llevar insignias y camisetas del sindicato. Para cuando los empleados votaron sobre la representación sindical, la NLRB había determinado que había pruebas suficientes para justificar una investigación. La NLRB también presentó una denuncia contra Harrell y Harrell, propietario de varias tiendas Be-Lo en Hampton Roads.³⁵ La campaña de Be-Lo ilustró exquisitamente cómo la burocracia de la legislación laboral se había convertido en un impedimento para el activismo de la clase trabajadora. En lugar de emprender acciones directas en el lugar de trabajo que podrían haber implicado una huelga que detuviera la producción, los líderes sindicales se remitieron a la junta, consignando su lista de quejas a un proceso intratable que socavaba constantemente la cohesión de los trabajadores. A pesar de la campaña de un año de duración, el gasto masivo de recursos y las pruebas de que la mayoría de los empleados de Be-Lo apoyaban, de hecho, la negociación colectiva, las elecciones se decantaron en contra del sindicato por 377 votos a favor y 220 en contra. Atrapado en una red de procedimientos legales diseñados para frustrar la militancia de la clase trabajadora, asaltado por una amplia campaña de acoso e intimidación de los empleados, el UFCW sufrió una derrota demasiado previsible. Si la campaña de las tiendas de comestibles de Tidewater no marcó exactamente la pauta de la actividad antisindical en el Sur de finales del siglo XX, la encapsuló a la perfección.

Así que el sindicato hizo lo que hacen los sindicatos en la era post Taft-Hartley: Impugnaron los resultados de las elecciones. Sin duda, Be-Lo y sus homólogos habrían hecho lo mismo si las elecciones hubieran ido en su contra. Thomas McNutt estaba convencido de que el sindicato tenía razón: "Este tipo de situación suele ser el tipo de situación en la que la NLRB emitirá una orden de negociación", insistió. "No hay duda de que conseguiremos una repetición". Los responsables de la empresa estaban igualmente convencidos de que había prevalecido la razón. Según el abogado de Be-Lo, Stanley Barr, el recuento de las elecciones sugería que los empleados y la dirección compartían una visión del mundo basada en el sentido común empresarial y en un sagaz análisis de sus propios intereses.³⁶ La campaña de sindicalización había degenerado en una campaña de relaciones públicas que se desarrollaría en medios de comunicación

³⁵ Jay Hancock, "Be-Lo Workers Voting on Union Today-Election Viewed as Test of Organized Labor Strength," *Virginian-Pilot*, 21 de marzo de 1991.

³⁶ "Los trabajadores de Be-Lo rechazan al sindicato", *Virginian-Pilot*, 22 de marzo de 1991, ambas citas.

poco afines a los trabajadores.

¿Y todas esas supuestas violaciones de la legislación laboral? ¿Seguro que eran suficientes para justificar la confianza de McNutt en que "volveremos a las elecciones"? Ahí estaba, por ejemplo, Michael Salazar, antiguo subdirector, que declaró al *Virginian-Pilot* que la empresa había despedido a varias personas, incluido él mismo —una semana antes de las elecciones-, por apoyar la campaña sindical.³⁷ Y si había alguna duda sobre el compromiso con la justicia social en el lugar de trabajo entre los empleados de base, McNutt sólo tenía que recurrir a los resultados de las elecciones. Teniendo en cuenta la magnitud de la coacción antisindical, McNutt se sorprendió de que la UFCW hubiera generado tanto apoyo como lo había hecho.³⁸ En efecto, la campaña de organización había explotado un pozo de indignación entre los trabajadores pobres de Hampton Roads.³⁹

Sin embargo, esos mismos trabajadores tendrían que confiar ahora en los engranajes notoriamente lentos y dudosamente imparciales de la burocracia de la NLRB para remediar la violación de la legislación laboral. Teniendo en cuenta que —según un estudio— el tiempo medio transcurrido entre la demanda de medidas correctoras y la promulgación de una orden de negociación en la década de 1980 fue de algo menos de mil días, siendo el período más corto de este estudio de diez meses, la espera sería larga.⁴⁰ Eso daría a la empresa tiempo de sobra para disipar el apoyo sindical mediante el desgaste y el acoso. Y, como señaló el analista de relaciones laborales John Logan justo diez años después de la campaña de Hampton Roads, "la junta laboral rara vez ordena la certificación basándose en una mayoría de tarjetas, mientras que en las elecciones repetidas, los sindicatos suelen ser incapaces de superar el clima de intimidación creado por las acciones ilegales de los empresarios durante la campaña inicial".⁴¹ La razón principal es que la NLRB no tiene poder para castigar a los empresarios, sólo para aplicar remedios a los abusos laborales del pasado. Lo que sí puede hacer es dictar medidas cautelares contra las transgresiones de las empresas, cosa que siempre ha decidido no hacer.⁴² La

³⁷ Jay Hancock, "Trabajadores de Be-Lo".

³⁸ "Union Vows to Appeal Be-Lo Vote," *Richmond Times-Dispatch*, 22 de marzo de 1991.

³⁹ Neil Cornish, "Be-Lo Workers Rebuff Union-UFCW's Effort to Represent 800 Employees Fails 377-220," *Newport News Daily Press*, 22 de marzo de 1991.

⁴⁰ Terry A. Bethel y Catherine Melfi, "The Failure of Gissel Bargaining Orders," *Hofstra Labor Law Journal* 14 (1997): 423-64.

⁴¹ John Logan, "Consultants, Lawyers, and the 'Union Free' Movement in the USA since the 1970s," *Industrial Relations Journal* 33 (2002): 207.

⁴² Charles B. Craver, "The National Labor Relations Act at 75: In Need of a Heart Transplant," *GW Law*

solidaridad en el lugar de trabajo que había generado la campaña corría ahora el riesgo de disolverse al tomar el relevo abogados, jueces y secretarios judiciales.

En todo caso, el sistema legal aceleró la desintegración de la cohesión de la clase obrera. De hecho, funcionó como un brazo visiblemente asertivo de la contrarrevolución conservadora. Aunque la retórica del triunfalismo de la Guerra Fría y el fundamentalismo del mercado ocultaban los intereses de clase que había detrás de la reestructuración corporativa, estaban muy claros en la superestructura legal que ahora favorecía descaradamente al capital sobre el trabajo. La ley del derecho al trabajo de Virginia fue sólo el ejemplo más conspicuo. A nivel judicial, los tribunales de distrito y de apelación cooperaron en la supresión de algunos de los derechos constitucionales más básicos que los trabajadores podían reclamar, incluidos los derechos a la libertad de reunión y a la libertad de expresión. Los tribunales inferiores no estaban solos. Durante el gobierno de Reagan, el Tribunal Supremo "tomó decisiones fundamentales en materia de política laboral basándose únicamente en los juicios de valor ideológicos" de la mayoría de los magistrados, observa el historiador James Gross, encabezando así la campaña para liberar a la patronal de las obligaciones de la legislación laboral.⁴³ La política laboral nacional ya no se regía por el imperativo de apoyar la organización de los trabajadores. Deferente con la ideología de la primacía empresarial, la propia NLRB se convirtió en una institución cada vez más partidista que privilegiaba los intereses corporativos sobre los derechos de los trabajadores.⁴⁴

Ese partidismo se puso de manifiesto durante el boicot de la UFCW. El 10 de abril de 1991, el Local 400 empezó a organizar piquetes en varias tiendas de la zona de Hampton Roads. Los piquetes incluían a empleados que la empresa había despedido ilegalmente. Amenazando con detener a los manifestantes, la empresa consiguió mandamientos judiciales de cinco tribunales de Virginia que obligaron a los manifestantes a volver a las aceras públicas en dieciséis establecimientos. La empresa alegó que simplemente estaba aplicando una política de no captación de clientes, a pesar de que las

Faculty Publications and Other Works. Documento 465

(2010), http://scholarship.law.gwu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1530&context=faculty_publications, 25.

⁴³ James Gross, *Broken Promise: The Subversion of U.S. Labor Relations Policy 1947-1994* (Filadelfia: Temple University Press, 1995), 276.

⁴⁴ James Gross, "The Demise of the National Labor Policy: A Question of Social Justice", en *Restoring the Promise of American Labor Law*, ed., Sheldon Friedman, Richard W. Hurd, Rudolph A. Oswald y Ronald L. Seeber. Sheldon Friedman, Richard W. Hurd, Rudolph A. Oswald y Ronald L. Seeber (Ithaca, NY: ILR Press, 1994), 45-58.

Guías Scouts, los miembros del Club de Leones, un vendedor de aceite musulmán, los Testigos de Jehová y los partidarios de Lyndon Larouche siguieron vendiendo sus productos y causas sin impedimentos.⁴⁵

En el interregno de Clinton, la NLRB dio muestras de volver a actuar de acuerdo con su mandato de proteger el derecho de los trabajadores a organizarse. En un hecho sorprendente, una decisión de la Junta que permitía los piquetes sindicales en una tienda de comestibles Makro de Ohio sentó el precedente de que las resoluciones de la NLRB sustituían a las órdenes judiciales de los tribunales estatales. Al darse cuenta de que había perdido esta batalla, Be-Lo accedió a los piquetes, que volvieron a las tiendas de Hampton Roads en diciembre. Mientras tanto, la empresa se propuso revocar la orden en el Tribunal de Apelación del Sexto Circuito.⁴⁶

* * *

Eso fue en diciembre de 1991. Hasta septiembre de 1993, el juez de lo contencioso-administrativo Martin J. Linsky no se pronunció sobre la demanda de la UFCW. En esencia, el sindicato argumentaba que tanto Be-Lo Corporation como los minoristas privados que operaban con la marca Be-Lo habían incurrido en prácticas laborales desleales de tal envergadura que era imposible repetir las elecciones. Carey Butsavage, abogado del sindicato, solicitó la certificación, alegando pruebas del apoyo mayoritario al sindicato, consistente en tarjetas de autorización firmadas. Tras un juicio de cincuenta y siete días en el que declararon doscientos testigos y se presentaron trescientas pruebas, Linsky accedió. Con todo lujo de detalles, el juicio reveló cómo la empresa desplegó tácticas antisindicales que se habían generalizado en toda la región. La vigilancia, las amenazas, el acoso a los empleados por llevar parafernalia sindical y la intimidación de los trabajadores favorables a los sindicatos se convirtieron en la prueba A de esta representativa campaña antisindical. Explotando las disposiciones sobre libertad de expresión de los empleadores de la enmienda Taft-Hartley a la NLRA, la dirección de Be-Lo celebró reuniones con público cautivo en las que los trabajadores escucharon variaciones de un guión que insistía en que la certificación significaba "cuotas y

⁴⁵ National Labor Relations Board Decision and Order, "Be Lo Stores *and* United Food and Commercial Workers Union, Local 400, AFL-CIO, 31 de julio de 1995, Decision and Order", en *Decisions of the National Labor Relations Board* p. 10, http://www.nlr.gov/nlr/shared_files/decisions/318/318-1.txt (en lo sucesivo, *Decisions of the National Labor Relations Board*).

⁴⁶ JoAnn Frohman, "Pickets to Be Back at Be-Lo Stores," *Newport News Daily Press*, 11 de diciembre de 1991.

huelgas, no mejores prestaciones y *desde luego no seguridad laboral* (énfasis original)".⁴⁷ El mismo guión aprovechaba directamente la atmósfera de crisis que definía la economía política de Virginia. "Piensen en el futuro de Be-Lo si tenemos que competir con ... empresas no sindicadas [Food Lion y Farm Fresh] mientras estamos en desventaja con un sindicato. ... Tenemos que hacer lo que mejor nos permita vencer a la competencia en un momento muy difícil de nuestra economía. No necesitamos un sindicato para empeorar las cosas".⁴⁸ Subrayando la incertidumbre económica, la dirección de la empresa reforzó la idea de que el sindicalismo significaba lucha, conflicto y desastre financiero.

El presidente de Be-Lo, Rex Corwin, expuso el mismo argumento en cuatro cenas de trabajo a las que, para poca sorpresa, "asistieron la mayoría de los empleados de la demandada". En resumen: el sindicalismo era el fin del negocio. "En el negocio de la alimentación, el volumen lo es todo. Cuanto más vendes, más ganas. Hay dos claves para el volumen: los precios y el servicio. En cuanto te las quitan, te quedas sin negocio. *Eso es lo que les pasó a las tiendas sindicadas* (subrayado de Corwin)".⁴⁹ Para recalcar la idea de que el sindicalismo era sinónimo de desastre, la dirección de Be-Lo preparó una diapositiva con los nombres de Big Star, Safeway, A&P y otros tres supermercados superpuestos a la imagen de una lápida encabezada por la inscripción RIP. La táctica no era terriblemente sutil, pero sí eficaz para reforzar la idea de que el sindicalismo amenazaba la supervivencia de la empresa y los puestos de trabajo de los empleados. La empresa utilizó las mismas técnicas torpes cuando envió a sus empleados una carta de despido falsa antes de la votación de la NLRB. En el papel rosa estaban impresos los nombres de los minoristas que habían capitulado ante la negociación colectiva. "Estimados empleados sindicados", decía, "lamento informarles de que, debido a que hemos perdido nuestra capacidad de competir en este mercado extremadamente competitivo, nos veremos obligados a cerrar esta tienda y dejarles sin trabajo". El juez Linsky esbozó el panorama global que se desprendía de este conjunto de pruebas. "Desde el principio", argumentó, "la estrategia de la Demandada consistió en inculcar a sus empleados el temor falso e infundado de que el Sindicato causaba la desaparición, no sólo de los competidores de ultramarinos de Virginia, sino de empresas sindicadas de otras industrias, como la automovilística y la siderúrgica, y que, a su vez, las tiendas

⁴⁷ Martin J. Linsky, "Decision-Statement of the Case", en *Decisions of the National Labor Relations Board*, 318 NLRB 1, 20.

⁴⁸ *Ibidem*, 20. Elipsis y paréntesis en el original.

⁴⁹ *Ibidem*, 20.

de la Demandada cerrarían si los empleados votaban a favor del Sindicato."⁵⁰ Lo que era más sorprendente que el hecho de que los empleados de las tiendas asistieran a las cenas de invitación era que el juez Linsky siguiera creyendo que la campaña de propaganda de Be-Lo entraba dentro de los parámetros aceptables de la libertad de expresión del empleador. Esa opinión decía mucho sobre la duplicidad de la "reforma" laboral de posguerra.

Sin embargo, el juez se sintió realmente conmovido por el testimonio de los organizadores sindicales, antiguos empleados y testigos de la empresa. Un ejemplo: Gregory Wright, favorable al sindicato al principio de la campaña, pero excluido de la unidad de negociación por ser encargado de la carne. (Siguiendo las tácticas que se convirtieron en procedimiento estándar en la caja de herramientas de los consultores y abogados antisindicales, Be-Lo hizo todo lo posible para excluir a los empleados pro-sindicales de la unidad de negociación. Uno de los medios más eficaces para conseguirlo fue designarlos gerentes).⁵¹ De simpatizante pro-sindical, Wright pasó a formar parte de la fuerza de huelga de directivos, lo que le llevaría a reprender a Darlina Bynum por llevar una chaqueta y una camiseta del sindicato. Linsky observó que Wright no emitió ninguna reprimenda similar por llevar una camiseta de Pepsi.⁵²

Al subir al estrado, Wright se convirtió en la personificación del empleado que sabía lo que le convenía. "Nunca he visto a un testigo más ansioso por bajar del estrado y dedicarse a sus asuntos que Wright", observó el juez de lo contencioso-administrativo. "Le aterrorizaba decir algo que pudiera hacer quedar mal a la dirección de Be-Lo, ya que seguía trabajando para Be-Lo y tenía una familia". El enigma de Wright era que había presentado una declaración jurada en la que enumeraba varias infracciones de la legislación laboral. Ahora tenía que declarar. Insistiendo en que "sólo quería mantener a su mujer y a sus cuatro hijos/" Wright admitió que Rex Corwin visitó la tienda 236 y dijo a un grupo de empleados que una victoria del sindicato le obligaría a cerrar la tienda. En caso de que pensaran que iba de farol, Corwin supuestamente señaló, una vez más, la desaparición de Big Star, Safeway y A&P. La transformación de Wright en un lacayo fiable de la empresa no terminó ahí: El director de la tienda, John Stokes, también le dio instrucciones para que redujera el horario de Curtis Martin y Darlina Bynum, que habían sido vistos en la línea de piquete de Be-Lo. Como señaló Linsky, la intimidación de

⁵⁰ *Ibidem*, 20-21.

⁵¹ Logan, "Consultores, abogados y el movimiento sindicalista", 201.

⁵² Linsky, "Decisión-Declaración del caso", 35.

la empresa había dejado una huella perdurable en Wright. Su "actuación en el estrado, es decir, su increíble miedo a las represalias de Be-Lo, me dice que los efectos de las prácticas laborales desleales de Be-Lo ciertamente no se habían disipado en el momento en que Wright testificó, es decir, el 19 de febrero de 1992, casi un año después de las elecciones".⁵³ Este temor persistente era el centro del argumento del sindicato para solicitar una orden de negociación.

Infundir miedo fue claramente la intención del despido ilegal de ocho empleados de supermercado en las semanas previas a las elecciones. Como explica el jurista Charles B. Craver, las empresas decididas a frustrar una campaña sindical "amenazan abiertamente a los empleados de la unidad propuesta con la pérdida del empleo si se elige al sindicato". Los consultores o abogados antisindicales "hacen que sus clientes despidan a simpatizantes abiertos del sindicato, con la esperanza de enfriar las actividades pro-sindicales de otros trabajadores. Si pueden despedir a esas personas de forma humillante, pueden provocar una respuesta no protegida que acabe con el derecho de las personas ilegalmente despedidas a percibir más salarios atrasados o a ser readmitidas".⁵⁴ Cada uno de los ocho empleados era un firme partidario del sindicato, la mayoría fueron objeto de ataques por llevar insignias sindicales o asociarse con organizadores sindicales, y ninguno estaba en condiciones de tomarse un despido a la ligera.

Estas pruebas llevaron a Linsky a fallar inequívocamente a favor del sindicato. Dio crédito abrumadoramente al testimonio de los organizadores sindicales frente a los testigos de la empresa. Desestimó el argumento de la empresa de que los trabajadores que firmaron las tarjetas de autorización lo hicieron con el falso pretexto de que sólo autorizaría unas elecciones en lugar de designar al sindicato como su representante. Y lo que es más importante, descubrió que los trabajadores estaban tan aterrorizados ante la perspectiva de perder su empleo que estaban dispuestos a cometer perjurio para obedecer a la empresa. El encargado de la carne, Gregory Wright, fue "aterrorizado para que testificara en contra de lo que creía que eran los intereses de Be-Lo", mientras que otros "40 empleados estaban dispuestos a decir prácticamente cualquier cosa que Be-Lo quisiera que dijeran para invalidar las tarjetas de autorización sindical que habían firmado". Este temor incesante bastó para convencer al juez de derecho administrativo de que una repetición de las elecciones no haría sino

⁵³ *Ibidem*, 27.

⁵⁴ Charles B. Craver, "The National Labor Relations Act at 75: In Need of a Heart Transplant", *GW Law Faculty Publications & Other Works*, Paper 465 (2010), http://scholarship.law.gwu.edu/faculty_publications/465, 22.

agravar la injusticia. Linsky concluyó que el sindicato gozaba de una "clara mayoría" en el momento de las elecciones. Invocando el precedente del caso *NLRB* contra *Gissel Packing Co.* (1969), dictó una orden de negociación. También pidió la readmisión y el pago de salarios atrasados para los empleados despedidos por sus simpatías sindicales.⁵⁵

Pero el caso no terminó ahí. Siguiendo el guión antilaboral que se convertiría en de rigor en el nuevo siglo, Be-Lo recurrió la decisión ante la NLRB. Tras examinar las numerosas pruebas y los exhaustivos testimonios, la NLRB confirmó la decisión del juez administrativo. Citando "numerosas y graves" infracciones de la legislación laboral,⁵⁶ la NLRB convino en que sólo una orden de negociación obligatoria *de Gissel* podía remediar las múltiples infracciones de la legislación laboral que la empresa había cometido. Como observaron sombríamente los miembros de la NLRB, la mayoría de estas infracciones se produjeron en las semanas anteriores a las elecciones. "Durante este mismo período, el demandado interrogó ilegalmente a los empleados en relación con el sindicato, creó la impresión de vigilancia y aplicó de forma dispar sus normas de trabajo contra el sindicato para prohibir la ropa sindical, los botones sindicales y las conversaciones sobre el sindicato". A medida que se acercaban las elecciones, la empresa fue más allá de las amenazas y "de hecho despidió a seis adherentes al sindicato debido a su apoyo al mismo."⁵⁷ Tras las elecciones, Be-Lo despidió a otros cuatro empleados y se negó a volver a contratar a otro por su apoyo al sindicato. Acumulativamente, la campaña antisindical de Be-Lo equivalió a una serie de "violaciones distintivas" y a la "más flagrante de las prácticas laborales desleales", que implicó a la "dirección de arriba abajo".⁵⁸ Claramente, la campaña antisindical coordinada de la empresa fue más responsable del fracaso de la campaña de sindicalización de la UFCW que los errores de cálculo estratégicos del sindicato.

A pesar del persistente debilitamiento de la legislación laboral, el aparato administrativo del sistema de la Ley Wagner seguía proporcionando un foro en el que las quejas de los trabajadores podían ser escuchadas, si no remediadas. La NLRB rechazó el argumento de la empresa de que la elevada rotación de empleados mitigaba los efectos de sus prácticas laborales desleales. Invocando

⁵⁵ Linsky, "Decisión-Declaración del caso", 39-42.

⁵⁶ National Labor Relations Board Decision and Order, Be-Lo Stores *and* United Food and Commercial Workers Union, Local 400, AFL-CIO, 31 de julio de 1995, http://www.nlr.gov/nlr/shared_files/decisions/318/318-1.txt (en lo sucesivo, NLRB Be-Lo Decision), 42.

⁵⁷ *Ibidem*, 14.

⁵⁸ *Ibidem*, 15.

la opinión de un tribunal del Quinto Circuito — "Las prácticas pueden perdurar en la tradición de la empresa y seguir reprimiendo el sentimiento de los empleados mucho después de que la mayoría, o incluso todos, los participantes originales se hayan marchado"-, la NLRB reconoció el efecto perjudicial de la "libertad de expresión" del empresario y las consecuencias duraderas de las tácticas de "evasión sindical". A pesar de la retórica de la época sobre el empoderamiento de los trabajadores, las empresas seguían teniendo autoridad para crear lugares de trabajo impregnados de intimidación, miedo e inseguridad para los empleados.⁵⁹ ¿Y hasta qué punto había sido eficaz esa ofensiva de miedo? El abogado del sindicato Carey Butsavage afirmó que en una fase temprana de la campaña el sindicato podía contar 400 tarjetas de autorización a favor de la certificación. Como resultado de una campaña de dos meses de acoso e intimidación, la empresa había logrado convencer a 180 empleados de lo contrario.⁶⁰ La prohibición de los piquetes sindicales por parte de la empresa y el despido de otros cuatro empleados favorables al sindicato tras las elecciones confirmaron que poco había cambiado.⁶¹

Además, la empresa aún no había agotado las posibilidades de litigar. En medio del ataque al sindicalismo que comenzó en la década de 1970, las empresas aprendieron que los tribunales federales ofrecían una fuente bastante fiable de alivio frente a las decisiones desfavorables de la NLRB.⁶² En el Tribunal de Apelación del Cuarto Circuito, la cadena de supermercados no podría haber encontrado un aliado más comprensivo. Bajo Ronald Reagan y George H. W. Bush, los republicanos formaban la mayoría en todos los tribunales de apelación del país. Y para entonces, el Tribunal del Cuarto Circuito, con sede en Richmond, la antigua sede de la Confederación, ya se había convertido en un bastión del conservadurismo sureño. Los senadores Strom Thurmond y Jesse Helms trataron al tribunal como parte de su feudo político, organizando nombramientos clientelares y obstruyendo las candidaturas liberales que amenazaban el *statu quo* racial.⁶³

⁵⁹ Ibid. Como aún quedaban más de doscientos cincuenta empleados de la campaña de 1991, persistía el recuerdo de la intimidación empresarial y la hostilidad antisindical.

⁶⁰ Stephanie Stoughton, "National Labor Relations Board Rules against Be-Lo", *Virginian-Pilot*, 5 de agosto de 1995.

⁶¹ Decisión Be-Lo de la NLRB, 15-16.

⁶² John Logan, "All Deals Are Off: The Dunlop Commission and Employer Opposition to Labor Law Reform", en *The Right and Labor in America: Politics, Ideology, and Imagination*, ed. Nelson Lichtenstein y Elizabeth Tandy Shermer. Nelson Lichtenstein y Elizabeth Tandy Shermer (Filadelfia: University of Pennsylvania Press, 2012), 281.

⁶³ Nadine Cohadas, *Strom Thurmond and the Politics of Southern Change* (Macon, GA: Mercer University Press, 1995), 279.

Al estudiar el Tribunal del Cuarto Circuito durante la restauración conservadora a principios del siglo XXI, la periodista Deborah Sontag observó lo que ella llamó la relación "simbiótica" entre el tribunal inferior y un Tribunal Supremo reaccionario. El Cuarto Circuito "no se limita a imitar", observó Sontag, "también inicia. Va más allá, poniendo a prueba los límites de la doctrina conservadora en el ámbito de, por ejemplo, la reafirmación de los derechos de los estados frente al gran gobierno", proporcionando lo que sus partidarios creían que era un "bienvenido correctivo tras años de bancos blandos y liberalmente activistas". Bajo esta restauración conservadora, los tribunales favorecían ahora a fiscales, empresarios y funcionarios estatales. Era el "tribunal federal de apelaciones más astuto y agresivamente conservador de la nación".⁶⁴

En 1997, el año en que el caso Be-Lo llegó finalmente al tribunal de apelación, los ferozmente ideológicos J. Harvie Wilkinson III y J. Michael Luttig presidían este bastión de la retracción que da prioridad a las empresas. Su revisión de 1997 destripó casi por completo la decisión de la NLRB. Rechazaron el argumento de la junta de que la lista de votantes elegibles de enero era autoritaria. En su lugar, aceptaron la lista revisada de la empresa, examinada en busca de simpatizantes sindicales y repleta de nuevas contrataciones seguras. Esta argucia convirtió a Be-Lo en la ganadora de las elecciones del 21 de marzo. El tribunal también rechazó cuarenta tarjetas de autorización sindical. Aceptó el argumento de la empresa de que los empleados las habían firmado bajo la falsa suposición de que estaban destinadas estrictamente a facilitar unas elecciones, no a la representación sindical. Además, el tribunal desestimó la conclusión de la NLRB de que la carta rosa infringía el artículo 8(a)(1) de la Ley Nacional de Relaciones Laborales. En opinión del tribunal, la carta de despido, al igual que las cartas del ejecutivo Manual Sanders, estaban protegidas. El tribunal incluso citó al juez Linsky, por lo demás favorable a los trabajadores, en contra de la NLRB, argumentando que los empresarios tienen "derecho a 'hacer una predicción sobre los efectos precisos que cree que tendrá la sindicación en su empresa'".⁶⁵ En la década de 1990, las disposiciones engañosas de la Ley Taft-Hartley para la libertad de expresión de los empresarios habían triunfado decisivamente sobre el apoyo de

⁶⁴ Deborah Sontag, "The Power of the Fourth", *New York Times Magazine*, 9 de marzo de 2003, 40.

⁶⁵ *Be-Lo Stores v. National Labor Relations Board*, United States Court of Appeals, Fourth Circuit Court, en *Labor Relations Reference Manual: The Law of Labor Relations, Volume 156* (Washington, DC: Bureau of National Affairs, 1998), 2274-75 (en adelante, abreviado como U.S. Court of Appeals Be-Lo Decision y citado como 156 LRRM).

la Ley Wagner a la autoorganización de los trabajadores.

El privilegio de las prerrogativas del empleador no podría haber sido más evidente que en la postura del tribunal sobre los simpatizantes sindicales despedidos. Citando decisiones anteriores, afirmó que "el mero hecho de que un empleado —incluso un activista sindical— sea despedido durante una campaña sindical, por sí solo, no apoyará una conclusión discriminatoria si existe una "causa justificable" para el despido".⁶⁶ Como entendía Evey Brake, los empresarios siempre podían encontrar una "causa justificable". La carga de la prueba recaía ahora en las víctimas del asalto antisindical corporativo que desfilaba bajo la apariencia de unas elecciones libres. Basándose en esta lógica tortuosa, el tribunal anuló la orden de negociación obligatoria *de Gissel*, concluyendo que la conducta de la empresa no había socavado la condición mayoritaria del sindicato. Sencillamente, el Tribunal de Apelación no consideró que el comportamiento de Be-Lo fuera especialmente censurable.

Sin embargo, Luttig y Wilkinson no fueron los únicos jueces en este caso. El juez Sam Ervin III emitió una opinión disidente que exponía la voluntad de los ideólogos conservadores de distorsionar e ignorar las pruebas al servicio de una agenda probusiness. Ervin fue uno de los pocos nombramientos que el Presidente Carter pudo hacer para el Tribunal del Cuarto Circuito. También era hijo del famoso senador de Carolina del Norte que presidió la investigación del escándalo Watergate en la Cámara Alta. Para Ervin, la disidencia se criaba en los huesos. "Si los hechos de este caso no pueden sostener una orden de negociación", proclamó Ervin, "entonces casi ninguno lo hará. Pruebas sustanciales apoyan claramente los hallazgos de la Junta de casi 80 violaciones, muchas de ellas las llamadas violaciones 'distintivas', la gran mayoría de ellas no argumentadas por Be-Lo y ni siquiera discutidas por la mayoría aquí".⁶⁷ Ervin criticó a la mayoría por cuestionar la evaluación de Linsky sobre la credibilidad de los testigos, una evaluación que la NLRB confirmó. Ervin creía que el Tribunal del Cuarto Circuito se había extralimitado en su jurisdicción al pasar por encima del juicio informado de la junta: "A lo largo de su opinión, la mayoría simplemente ignora esta norma de revisión bien establecida y realiza su propia revisión *de novo* de las pruebas, sustituyendo su propio juicio por el de la Junta en casi todo momento. De este modo, la mayoría se niega a reconocer que este tribunal sólo actúa como un tribunal de apelación de jurisdicción limitada cuyos poderes para revisar los procedimientos de la Junta

⁶⁶ *Ibidem*, 2275.

⁶⁷ *Ibidem*, 2277.

no sólo no son plenos, sino que han sido enormemente circunscritos por el Congreso".⁶⁸ El tribunal no sólo se estaba extralimitando en sus facultades, sino que estaba socavando la autoridad previamente reconocida a la NLRB para imponer un remedio adecuado.⁶⁹

La disidencia de Ervin ilustraba la polarización de la política estadounidense de finales del siglo XX. Coordinada como estaba, la insurgencia conservadora aún no había barrido del todo a sus adversarios. Su disidencia subrayó la determinación de los politizados tribunales federales de privar a los sindicatos del limitado amparo que esperaban de la NLRB. Wilkinson, Luttig y sus aliados ideológicos estaban decididos a subordinar la Ley Wagner al individualismo radical que constituía el núcleo del poder judicial conservador.⁷⁰ Poniendo en tela de juicio las pruebas de la NLRB para imponer una orden de negociación colectiva, el tribunal desestimó la alegación de la NLRB de que Be-Lo había cometido alguna infracción distintiva. En su lugar, concluyó abrasivamente que la decisión de la orden de negociación *de Gissel* se debía "en gran medida a la creciente práctica de la Junta de caracterizar como 'distintivas' incluso prácticas laborales desleales relativamente menores".⁷¹ El juez Ervin rebatió directamente esta afirmación, argumentando que el testimonio de docenas de trabajadores de primera línea y organizadores acosados tenía que valer para algo en un tribunal.

En efecto, Ervin desafió los esfuerzos de los cruzados conservadores por reducir la intimidación, los despidos y las amenazas de cierre de tiendas a infracciones laborales menores: "En su negativa a aplicar la orden de negociación de la Junta, la mayoría se ha centrado en el bosque del remedio de la Junta, pero ha ignorado la mayoría de los árboles que hacen que ese remedio sea apropiado en este caso. La Junta encontró casi ochenta violaciones de la NLRA. *Sin embargo, Be-Lo sólo impugnó ante nosotros un puñado de esas infracciones, y la mayoría concentra sus energías sólo en ese puñado*" (énfasis añadido).⁷² Ervin argumentó que las violaciones que el tribunal sí consideró debían examinarse en el contexto de innumerables infracciones adicionales que la empresa no impugnó pero que creaban un "telón de fondo de una empresa

⁶⁸ *Ibidem*, 2277-78.

⁶⁹ *Ibid.*

⁷⁰ Sharon McCloskey, "¿Está el Cuarto Circuito virando de nuevo hacia el centro?". *North Carolina Policy Watch*, 13 de febrero de 2013, <http://www.ncpolicywatch.com/2013/02/13/is-the-4th-circuit-veering-back-to-the-center/print/>.

⁷¹ Decisión Be-Lo del Tribunal de Apelación de EE.UU., 156 LRRM 2270.

⁷² *Ibidem*, 2278.

empeñada en impedir la sindicación a cualquier precio".⁷³ Ervin defendía una perspectiva que situaba las discretas infracciones de la legislación laboral en el contexto de un ataque global a la democracia en el lugar de trabajo.⁷⁴ Para Ervin, el efecto acumulativo de la campaña de coacción de la empresa sobre los empleados justificaba la imposición de una orden de negociación. La "retórica y la hipérbole" de la mayoría no le convencerían de lo contrario.⁷⁵

Sin embargo, incluso Ervin parecía pasar por alto el contexto más amplio del antisindicalismo sureño, que incluía el papel cada vez más destacado de los consultores y abogados profesionales. En el caso de Be-Lo, esa experiencia fue cortesía del abogado Stanley Barr, cuyo bufete, Kaufman and Canoles, anuncia como una de sus áreas de especialización "la evitación de sindicatos y las cuestiones asociadas a las relaciones laborales y de gestión".⁷⁶ En la década de 1980, empresas de todo Estados Unidos contrataban regularmente a consultores antisindicales y bufetes de abogados para que les asesoraran sobre cómo desbaratar las campañas de sindicalización. El historiador Timothy Minchin señala que "el Sur estuvo a la vanguardia de los esfuerzos empresariales por enfrentarse a los sindicatos en la década de 1980". Impulsadas por el hecho de que la región era un imán para las empresas que buscaban salarios bajos y ningún sindicato, Charlotte (Carolina del Norte) y Greenville (Carolina del Sur) se convirtieron en escenarios para los consultores antisindicales. La disuasión sindical se convirtió en un negocio muy rentable en el Sur, ya que unos siete mil consultores de gestión asesoraron a las empresas sobre todo tipo de temas, desde cómo hacer que los trabajadores se identificaran con la empresa hasta cómo presentar a los sindicatos como agentes de "violencia, sufrimiento y división de la comunidad." La mítica armonía social del Nuevo Sur continuaba en la vívida imaginación de los antisindicales a sueldo de la región.⁷⁷ Pero, ¿y si se hubiera emitido una orden

⁷³ *Ibidem*, 2279.

⁷⁴ También cuestionó la farsa de la libertad de expresión de los empresarios, piedra angular de la campaña antisindical de finales del siglo XX. Repudiando la opinión de la NLRB, la mayoría afirmó que la sección 8(c) de la NLRA protegía el tristemente célebre mensaje de la carta rosa de Be-Lo. La sección 8(c) formaba parte de la enmienda de la Ley Taft-Hartley a la Ley Wagner, que permitía a los empresarios exponer sus opiniones sobre la sindicación y predecir su impacto en la empresa siempre que no amenazaran con represalias. Además, los empresarios que especulaban sobre el impacto económico de la sindicación estaban obligados a presentar pruebas concretas que respaldaran sus afirmaciones. Según Ervin, Be-Lo nunca estuvo cerca de cumplir estos requisitos (156 LRRM 2280).

⁷⁵ *Ibidem*, 2295.

⁷⁶ Véase http://www.kaufcan.com/practices/labor_&_employment.htm.

⁷⁷ Timothy J. Minchin, *Fighting against the Odds: A History of Southern Labor since World War II* (Gainesville: University Press of Florida, 2005), ISO— 51, incluida la cita; Lichtenstein, "Wal-Mart, John

de negociación? ¿Habría cambiado mucho la situación en 1997? Examinando 176 órdenes de negociación emitidas entre 1979 y 1982, los juristas Terry Bethel y Catherine Melfi llegaron a la lamentable conclusión de que sólo el 20% de los sindicatos considerados lograron alcanzar un acuerdo de negociación colectiva, y sólo el 35% de ellos habían mantenido una relación de negociación seis meses después del acuerdo inicial. "Como medida correctora más drástica de la Junta", concluyen los autores, "la orden *Gissel* es un fracaso abyecto".⁷⁸ Cuando la NLRB recibió el caso, la campaña sindical ya se había perdido.

Los activistas sindicales apenas empezaban a darse cuenta de que la revisión de la legislación laboral en la década de 1940 había perjudicado permanentemente al movimiento obrero dominante. Los líderes de la UFCW comprendían cómo afectaban a los trabajadores las compras apalancadas y las reducciones de tamaño de las empresas. Sin embargo, su retórica del "trato injusto" se basaba en la suposición de que las empresas, tras haber abdicado de su responsabilidad social, podían volver a una relación recíprocamente beneficiosa que habían cortado imprudentemente. Atrapada por las limitaciones de la Ley Wagner y atada a un método vertical de reclutamiento de mano de obra, la UFCW nunca consideró la posibilidad de organizar una huelga.⁷⁹

El sindicalismo empresarial que dominó el trabajo organizado a finales del siglo XX fue en gran parte responsable. Como explica Nelson Lichtenstein, no se trataba simplemente de que los sindicalistas jerárquicos velaran por los suyos. Era una expresión de "las limitaciones institucionales y las estructuras legales bajo las que los sindicatos se veían obligados a funcionar", cortesía del macartismo y de la reacción de posguerra contra el movimiento obrero. Este miasma produjo un régimen obrero-patronal que despolitizó la discusión laboral, fomentó un mosaico bizantino de convenios colectivos y necesitó una elaborada burocracia sindical que administrara un conjunto privatizado de

Tate, and Their Anti-Union America", en *The Right and Labor in America: Politics, Ideology, and Imagination*, ed., Nelson Lichtenstein y Elizabeth Tandem. Nelson Lichtenstein y Elizabeth Tandy Shermer (Filadelfia: University of Pennsylvania Press, 2012), 258, 263.

⁷⁸ Bethel y Melfi, "El fracaso de las órdenes de negociación de *Gissel*", 452.

⁷⁹ Al analizar el panorama laboral en 2006, el periodista laboral Steve Early encontró pocos motivos para animar a la UFCW o al movimiento cismático "Cambiar para ganar" al que se unió. Destacando el pésimo historial del sindicato en la industria cárnica, Early también señaló la incapacidad de la UFCW para frenar el movimiento hacia las grandes superficies en el sector minorista, que han obtenido importantes concesiones de los trabajadores y han reducido los salarios en general. Al igual que Joel Jordan, Early consideraba que la huelga de tiendas de comestibles de la UFCW de 2003 fue un desastre sin paliativos en una larga lista de grandes pérdidas para el sindicato minorista (Early, *Embedded with Organized Labor: Journalistic Reflections on the Class War at Home* [Nueva York: Monthly Review Press, 2009], 246).

prestaciones de las que se excluía a los trabajadores no sindicados.⁸⁰ Más concretamente, el sindicalismo burocrático que heredó la UFCW borró la memoria histórica de un movimiento obrero capaz de desafiar el legalismo contractual en nombre de la democracia económica. Privado de sus derechos de libertad de expresión y asociación por las prohibiciones de la Ley Taft-Hartley sobre boicots secundarios, el sindicato se encontró con que se le cerraban otras vías de alivio.⁸¹

En un momento de contracción económica, marcado por la recesión de 1991, en un momento en el que el capital estadounidense se estaba recuperando de la disminución de la rentabilidad, en una región en la que las élites abrazaron el antisindicalismo como el primer principio de una visión conservadora más amplia del mundo, y en respuesta a la evidencia de que los trabajadores organizados podían contraatacar, las empresas intensificaron el ataque a los sindicatos. El hecho de que lo hicieran de forma espectacular en una industria que determinaría el panorama del capitalismo estadounidense en los años venideros no debería pasar desapercibido. Fue en los turbo capitalistas años 90 cuando las empresas consolidaron su estrategia de utilizar el Estado para suprimir los salarios y contener la oposición de la clase trabajadora. Una combinación de factores ideológicos y políticos hizo que el Sur resultara especialmente hospitalario para esa campaña.⁸²

Lejos de ser un estudio sobre el excepcionalismo sureño, la campaña de la UFCW en Hampton Roads pone de relieve la creciente capacidad de los líderes empresariales estadounidenses para aislar y aniquilar las campañas de organización sindical, y no sólo en el Sur. Las desigualdades incorporadas a la legislación laboral desde la década de 1940 contribuyeron a facilitar ese asalto, pero un sistema judicial que se consideraba cada vez más defensor del privilegio de clase prestó una ayuda indispensable. Todo lo que se necesitaba para

⁸⁰ Lichtenstein, *Estado de la Unión*, 142, 125-28.

⁸¹ Véase Joe Burns, *Reviving the Strike: How Working People Can Regain Power and Transform America* (Brooklyn, NY: Ig, 2011), 52. La importancia de restaurar los derechos de libertad de asociación, libertad de expresión, valores colectivos y la noción de derechos de ciudadanía basados en alguna versión del republicanismo obrero se exploran en James Gray Pope, Peter Kellerman y Ed Bruno, "The Employee Free Choice Act and a Long-Term Strategy for Winning Workers' Rights", *Working USA* 11 (marzo de 2008): 125-44; Pope, "Next-Wave Organizing and the Transition to a New Paradigm of Labor Law", *New York Law School Review* 50 (2005-06): 515-59; Josiah Bartlett Lambert, *If the Workers Took a Notion: The Right to Strike and American Political Development* (Ithaca, NY: ILR Press, 2005), capítulo 10; y Ellen Dannin, "The Future of U.S. Labor Law and the Long Struggle for Labor Rights", *Employee Responsibilities and Rights Journal* 21 (2009): 139-44.

⁸² Peter Rachleff, "La ofensiva del derecho al trabajo: Tracking the Spread of the Anti-Union Virus", *New Labor Forum* 21 (invierno de 2012): 26.

8. Litigar con ánimo de lucro

completar la trifecta antisindical era un movimiento obrero que se basara en tácticas poco imaginativas, en el procesalismo de la legislación laboral y en una visión estrecha del activismo de la clase trabajadora. En Hampton Roads, la trifecta se completó.

9. Capital y trabajo en el siglo XXI

¿El fin de la Historia?

PETER RACHLEFF

Los casos estudiados en este volumen, bien argumentados y documentados, han esbozado una serie de temas comunes: (1) los capitalistas de Estados Unidos nunca han aceptado el derecho de los trabajadores a organizarse; (2) la resistencia de los capitalistas a los esfuerzos de organización de los trabajadores se ha basado en el poder político y la *prestidigitación* ideológica, así como en la fuerza económica; (3) a pesar de la lealtad de los capitalistas a la economía de mercado y el desprecio por la intervención del gobierno, en situaciones críticas, han aprovechado el Estado para su propio beneficio; y (4) el éxito de los capitalistas en la consecución de un entorno no sindical ha variado a lo largo del siglo XX, y ahora, del siglo XXI. Dos factores han limitado su éxito: (1) su (in)capacidad para mantener la unidad dentro de sus propias filas, para "construirse como clase", como dicen los editores de este volumen en su Introducción; y (2) la capacidad de los trabajadores para resistirse a la agenda antisindical de los capitalistas, no sólo en lugares de trabajo individuales, sino llegando a industrias y/o comunidades enteras.

Situados en épocas históricas específicas, estos ensayos sugieren que ha habido un flujo y reflujo en las relaciones capital-trabajo, con el poder desplazándose a través de la invisible "frontera de control" identificada por primera vez por el académico británico Carter Goodrich hace casi un siglo. Sin duda, durante el New Deal y la Segunda Guerra Mundial esa línea se inclinó más a favor de los trabajadores que en ningún otro momento de la historia de Estados Unidos, pero hasta dónde llegó ese cambio y cuánto duró es objeto de considerable debate entre los historiadores. Sus argumentos tienen implicaciones para la estrategia laboral contemporánea, que los colaboradores de este volumen esperan aportar.¹

¹ Carter Goodrich, *The Frontier of Control* (Ann Arbor: University of Michigan Press, 1921); Gary Gerstle y Steve Fraser, *The Rise and Fall of the New Deal Order, 1930-1980* (Princeton, NJ: Princeton University Press, 1990); G. William Domhoff, *The Myth of Liberal Ascendance: Corporate Dominance from the Great*

Mi ensayo trata de extender este análisis al siglo XXI, a la última iteración del activismo patronal contra los sindicatos y las respuestas de los trabajadores al mismo. La historia tiene sus propios elementos específicos, pero sus parámetros más amplios parecen familiares. Y, sin embargo, la historia también sugiere la posibilidad de nuevas posibilidades, de romper los esquemas.²

El capitalismo emergió de la Gran Depresión y la Segunda Guerra Mundial con una economía política reorganizada. El keynesianismo —la promoción del crecimiento macroeconómico mediante la manipulación de la demanda agregada— se convirtió en el marco dominante de la política gubernamental, empresarial y laboral. Los gobiernos "afinaban" la inflación y el desempleo regulando los tipos de interés y aumentando o disminuyendo la demanda. Los grandes empresarios y los sindicatos negociaron contratos colectivos, que partían de la premisa de que los aumentos de productividad se verían recompensados con aumentos salariales, lo que permitiría a un gran número de trabajadores convertirse en consumidores significativos, haciendo crecer la macroeconomía.

Un orden mundial en el que Estados Unidos y las empresas con sede en Estados Unidos dominaban la economía global proporcionaba un contexto político-económico para este sistema capital-trabajo.

El poderío militar y económico de Estados Unidos contribuyó a que las antiguas colonias se convirtieran en "libres" y dirigió la mayor parte de la riqueza producida en ellas hacia la economía estadounidense. Durante toda una generación, la mayoría de los estadounidenses, incluidos los trabajadores, experimentaron un aumento del nivel de vida, seguridad económica y la esperanza de un futuro aún mejor. Este creciente nivel de vida fue el lubricante que engrasó un nuevo "contrato social" posterior a la depresión y a la guerra.³

En este nuevo orden mundial, los capitalistas estadounidenses libraron una guerra ideológica —una "Guerra Fría"— en la que deslegitimaron los sindicatos y la propia noción de clase. Mientras los académicos proclamaban "el fin de la ideología", los grandes empresarios y sus representantes políticos socavaban los sindicatos más combativos, aquellos que impugnaban las

Depression to the Great Recession (Boulder, CO: Paradigm, 2013).

² Exploro algunos de estos elementos en mayor profundidad en Peter Rachleff, "Neoliberalism: Context for a New Workers' Struggle", *WorkingUSA*, 9 (diciembre de 2006). Véase también Gregory Gall, Richard Hurd y Adrian Wilkinson, eds. *The International Handbook of Labour Unions: Responses to Neo Liberalism* (Cheltenham, Reino Unido: Edward Elgar, 2012).

³ George Lipsitz, *A Rainbow at Midnight: Class and Culture in the 1940s* (Urbana: University of Illinois Press, 1994); Stanley Aronowitz, *False Promises: American Working Class Consciousness* (Durham, NC: Duke University Press, 1994).

relaciones de poder desde el taller hasta las Naciones Unidas, desarrollaban un "contrato social" temporal con aquellos sindicatos que estaban dispuestos a aceptar nociones como las prerrogativas de la dirección y la negociación de la productividad, y trataban de preservar regiones de Estados Unidos como bastiones "libres de sindicatos". A medida que el poder de Estados Unidos y de los empresarios estadounidenses se expandía en el mundo de la posguerra, los sindicatos de Estados Unidos se vieron acorralados y acorralados, y su poder se vio truncado.⁴

Presionado externa e internamente, este sistema comenzó a deshilacharse a mediados de la década de 1960 y se estaba desmoronando a mediados de la década de 1970. Europa Occidental y Japón se recuperaron de la destrucción de la Segunda Guerra Mundial, y sus capitalistas aumentaron la presión competitiva sobre las empresas estadounidenses. A medida que los pueblos de color del Tercer Mundo alcanzaban la independencia nacional, amenazaban con nuevos límites a la capacidad de las empresas estadounidenses para acceder a materias primas baratas. Dentro de Estados Unidos, la gente de color y los empleados públicos exigían niveles de vida comparables a los de los trabajadores sindicados del sector privado. La capacidad de los dirigentes de la economía política estadounidense para gestionar su reinado mediante las herramientas macro y micro del keynesianismo se debilitó. La utilización del gasto deficitario no sólo para generar crecimiento macroeconómico, sino también para cubrir los costes de la guerra de Vietnam y de la Guerra contra la Pobreza, llevó la relación keynesiana entre inflación y desempleo más allá de sus parámetros supuestos. Espoleado aún más por la crisis energética y la crisis política de la presidencia de Nixon. El keynesianismo entró en una crisis profunda y potencialmente fatal.⁵

Los empresarios se encontraron con una clase trabajadora cada vez más combativa en su propio país. En lugar de ser apaciguados por una generación de aumentos salariales y de prestaciones, los trabajadores sindicados exigían más compensación, menos trabajo y más tiempo libre. Los trabajadores afroamericanos, cuyo barco aún no había sido levantado por la marea creciente del keynesianismo, exigían no sólo derechos políticos y civiles, sino acceso a mejores empleos y salarios, vivienda, educación y atención sanitaria. Los

⁴ Michael Goldfield, *The Decline of Organized Labor in the United States* (Chicago: University of Chicago Press, 1989).

⁵ Ernest Mandel, *Europe vs. America: Contradictions of Imperialism* (Nueva York: Monthly Review Press, 1991); Vijay Prashad, *The Darker Nations: A People's History of the Third World* (Nueva York: New Press, 2008); Paul Mattick, *Marx and Keynes: The Limits of the Mixed Economy* (Boston: Porter Sargent, 1969).

empleados públicos, desde los trabajadores de correos y los profesores hasta los empleados estatales y municipales, se organizaron en sindicatos y exigieron derechos de negociación colectiva. En la primera mitad de la década de 1970, los trabajadores estadounidenses protagonizaron una media de cerca de 400 huelgas "grandes" (con más de 1.000 participantes) al año.⁶

Los capitalistas sentían todo esto —y más— tirando de la frontera del control. El creciente atractivo del poder negro y las ideologías feministas, el movimiento contra la guerra, la crisis de la presidencia, la crisis energética, la rápida subida de los tipos hipotecarios y la aparición de la "estanflación" se unieron a esta militancia de la clase trabajadora para presagiar una crisis de legitimidad. Los activistas anticapitalistas, muchos de los cuales habían surgido de los movimientos contra la guerra y por los derechos civiles, saludaron el movimiento Mineros por la Democracia, la huelga salvaje de correos, la huelga de los trabajadores de la automoción de Lordstown, la Liga de Trabajadores Negros Revolucionarios y otras expresiones de descontento de la clase obrera como indicios de un levantamiento inminente. No es de extrañar que esta coyuntura generara profundos cambios estructurales, organizativos e ideológicos entre los principales capitalistas.⁷

Los capitalistas no desarrollaron una nueva visión y práctica de la noche a la mañana. Más bien, una serie de proyectos, conversaciones, campañas, experimentos e ideas —algunos de los cuales tuvieron éxito, otros fracasaron— se convirtieron gradualmente en la práctica de la clase capitalista. Entre ellas se incluían: el argumento ideológico de que las regulaciones estatales que respondían a intereses laborales o ciudadanos obstaculizaban el crecimiento económico; la desindustrialización y la fuga de capitales; la formación y el fortalecimiento de instituciones económicas transnacionales como el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial y la Organización Mundial del Comercio, y su promoción del "ajuste estructural"; el uso de "reemplazos permanentes" para socavar las huelgas y acabar con los sindicatos; la exigencia de "concesiones" en salarios y prestaciones; la introducción de la producción "ajustada", la descentralización y la subcontratación del trabajo; la evasión total de los sindicatos; y la difusión de una ideología antigubernamental. Estos pasos condujeron a una nueva estrategia de clase capitalista cohesionada que se

⁶ Aaron Brenner, Robert Brenner y Cal Winslow, *Rebel Rank and File: Labor Militancy and Revolt from Below during the Long 1970s* (Londres: Verso, 2010).

⁷ Root and Branch, *Raíz y rama: The Rise of the Workers' Movements* (Nueva York: Fawcett, 1975); *Finally Got the News* (Nueva York: Icarus Films, 2003).

conocería como "neoliberalismo".⁸

A lo largo de las décadas de 1980 y 1990, los contornos del neoliberalismo fueron tomando forma, a medida que las empresas individuales ponían en práctica nuevas estrategias que buscaban desplazar la frontera del control a su favor y aumentar sus beneficios. Sus acciones empezaron a dar forma a las prácticas políticas y económicas de los dos principales partidos políticos y a la orientación de los capitalistas como clase hacia sus trabajadores y sus sindicatos. Esto incluía el libre comercio; la desregulación; la privatización; una nueva centralidad de los instrumentos y transacciones financieras; la mercantilización de servicios y bienes que antes estaban disponibles en función de la ciudadanía o la pertenencia a una comunidad; la combinación de privatización y mercantilización para facilitar una nueva ronda de acumulación de capital; la reducción de los costes laborales, incluidas las prestaciones; la reducción del salario social y la prestación de servicios. No es sorprendente que la aplicación de estas prácticas pusiera en entredicho a los sindicatos, socavara la situación económica y la seguridad de los trabajadores y alimentara la desigualdad.⁹

A lo largo de estas dos décadas, estos cambios en la estrategia empresarial, con la ayuda del Estado, convirtieron el segmento sindicalizado de la mano de obra del sector privado en una isla cada vez más pequeña dentro del conjunto de la mano de obra. Este viaje estuvo marcado por hitos dramáticos: IBP, Hormel, los periódicos de Detroit, BE&K, International Paper, el Chicago Tribune, Staley, Caterpillar. Cada uno de ellos señalaba un nuevo desplazamiento de la frontera del control, un nuevo debilitamiento del poder sindical, un nuevo declive de la seguridad económica y del nivel de vida de la clase trabajadora.¹⁰

Después de tres décadas de recuperar su poder en sus relaciones con los trabajadores del sector privado y sus sindicatos, los capitalistas dirigieron su atención a los empleados públicos. Y, a medida que ganaban terreno en el sector público y desplazaban la frontera del control a su favor, renovaron su ataque a los sindicatos del sector privado, desempolvando incluso el shibboleth

⁸ En *Moving the Mail: From the Manual Case to Outer Space* (Morgantown, WV: Work Environment Project, 1981), tracé la respuesta de la dirección a la huelga salvaje de correos de 1971, reorganizando el proceso de trabajo y reubicando las instalaciones.

⁹ David Noble, *Force of Production: A Social History of Industrial Automation* (Nueva York: Oxford University Press, 1986).

¹⁰ Peter Rachleff, *Hard-Pressed in the Heartland: The Hormel Strike and the Future of the Labor Movement* (Boston: South End Press, 1993); Steven Ashby y C. J. Hawking, *Staley: The Fight for a New American Labor Movement* (Urbana: University of Illinois Press, 2009).

de las leyes de derecho al trabajo. El desplazamiento del keynesianismo y del "contrato social" por parte del neoliberalismo, afianzado a finales de la década de 1980, había desplazado el terreno político e ideológico hacia la derecha con el nacimiento del siglo XXI. Este giro había echado raíces tan profundas que no sólo ambos partidos políticos se habían acomodado a los principios del neoliberalismo, sino que la crisis de 2007-2008 no sacudió su hegemonía. Los llamamientos a un "nuevo New Deal" apenas encontraron eco, especialmente en Washington D.C. y en las cámaras estatales de todo el país, incluso cuando el país elegía a su primer presidente afroamericano. Las protestas populares —el Levantamiento de Madison, Occupy Wall Street, el movimiento antidesahucios y, más tarde, Black Lives Matter— demuestran que la hegemonía ideológica aún no se ha asegurado del todo, pero la política electoral ha seguido siendo el patio de recreo de los capitalistas, desde el American Legislative Exchange Council (ALEC) de los hermanos Koch hasta los donantes corporativos a los que la decisión del Tribunal Supremo sobre Citizens United ha dado vía libre.

El Partido Republicano a nivel estatal ha sido el principal ejecutor de la estrategia de los capitalistas para desplazar la frontera del control en amplios términos de clase, del taller a la Casa Blanca. Ahora controlan la mayoría de las legislaturas estatales y los sillones de los gobernadores. El poder restante de los sindicatos, tanto en el sector privado como en el público, está directamente en su punto de mira. Mientras que el 30% de la mano de obra del sector privado estaba sindicada, en la actualidad apenas el 7% tiene carné sindical. Con esta disminución de la densidad ha llegado una disminución del poder económico, desde el lugar de trabajo hasta la mesa de negociación, y una disminución similar de la influencia política, incluso entre los antiguos "aliados" de los trabajadores en el Partido Demócrata. Hace más de un siglo, Samuel Gompers trazó una estrategia política para los sindicatos: "Castigar a nuestros enemigos y recompensar a nuestros amigos". En la actualidad, no sólo es difícil identificar a los "amigos", sino que los sindicatos parecen tener poca influencia para castigar a los "enemigos".

La ofensiva de los capitalistas se ha desarrollado estado por estado, aunque organizada a nivel nacional, un recordatorio de que los capitalistas y sus aliados políticos todavía se toman en serio el contexto local y nacional, así como el contexto global de su poder. El gobernador de Wisconsin, Scott Walker, abrió el camino en enero de 2011, cuando presentó su proyecto de ley de "reparación presupuestaria", despojando a los sindicatos de empleados públicos del derecho a la negociación colectiva sobre salarios y prestaciones,

obligándoles a recaudar las cuotas miembro por miembro y ordenándoles celebrar unas elecciones anuales para renovar su mermado estatus legal. En Indiana, el gobernador Mitch Daniels, que había utilizado sus poderes ejecutivos en 2005 para eliminar los derechos de negociación colectiva de los empleados públicos, pidió proyectos de ley para recortar los salarios y prestaciones de los profesores y reducir aún más los derechos de los empleados públicos. En Ohio, John Kasich, cuyo currículum incluye estancias en la Cámara de Representantes de Estados Unidos y como presentador de Fox News, prometió "romper el espinazo de los sindicatos en las escuelas públicas" y presentó el proyecto de ley SB 5, que eliminaba los derechos de negociación colectiva de profesores, bomberos y otros empleados públicos, proscribía las huelgas y otorgaba a los burócratas estatales el derecho a imponer condiciones de empleo. La legislatura de Michigan otorgó al nuevo gobernador Rick Snyder el poder de declarar a cualquier municipio en suspensión de pagos y nombrar a un administrador fiscal, que podría anular los contratos sindicales, recortar salarios y prestaciones y subcontratar trabajo.

Se introdujeron, pregonaron y, en algunos casos, aprobaron medidas de todo tipo: exigir a los sindicatos que obtengan el permiso de sus afiliados para gastar el dinero de las cuotas en actividades políticas, eliminar el cobro automático de cuotas o las comisiones de agencia, denegar a los profesores universitarios de las universidades y escuelas públicas el derecho a sindicarse, poner trabas a los trabajadores de la asistencia sanitaria a domicilio y de guarderías que quieran organizarse. En California y Nueva York, los gobernadores demócratas Jerry Brown y Andrew Cuomo, que habían sido elegidos con el apoyo de los sindicatos, anunciaron su intención de recortar los salarios, las prestaciones y el número de empleados estatales. En Maine, el gobernador Paul LePage, elegido con el 37% de los votos en una contienda a tres bandas en noviembre de 2010, presentó proyectos de ley para despojar a los empleados públicos de sus derechos de negociación colectiva y convertir el estado en un estado de "derecho al trabajo". En lo que se convirtió en una *causa célebre* nacional para artistas y sindicalistas, LePage ordenó retirar un mural de historia laboral de las paredes del Departamento de Trabajo del Estado. A mediados de 2011, la Conferencia Nacional de Legislaturas Estatales anunció que estaba siguiendo 744 proyectos de ley dirigidos contra los sindicatos del sector público.

Aunque estos ataques se han sustentado en el giro de la macroeconomía hacia el neoliberalismo, tienen profundas raíces históricas. Los historiadores

del derecho laboral y del movimiento obrero, incluidos los colaboradores de este volumen, han demostrado que tan pronto como el Tribunal Supremo de EE.UU. ratificó la Ley Nacional de Relaciones Laborales en 1937, los intereses empresariales y sus representantes políticos se pusieron manos a la obra para limitar los derechos que esta ley otorgaba a los trabajadores y a los sindicatos. Presionaron a las agencias del poder ejecutivo para que restringieran sus esfuerzos de aplicación, presentaron demandas ante los tribunales para bloquear campañas sindicales específicas, promovieron imágenes antisindicales en los medios de comunicación y en la cultura popular, negociaron contratos que limitaban el terreno de la voz sindical e inscribían los derechos de la dirección, y presionaron a favor de una legislación estatal y federal que pudiera limitar el impacto de la NLRA. Fueron capaces de aprovechar los profundos valores y supuestos de la legislación laboral estadounidense, dando prioridad al derecho de la dirección a gestionar y a la continuidad de la producción como algo de interés público. Organizados por la Asociación Nacional de Fabricantes, la Cámara de Comercio, varias asociaciones patronales estatales y, por supuesto, en algunos estados y ciudades, el Partido Republicano, estos intereses empresariales pretendían introducir periodos de reflexión y mediaciones obligatorias, juntas de investigación, prohibiciones de la negociación a escala industrial, límites al derecho de huelga, boicot y piquetes, y la proscripción de "prácticas laborales desleales" por parte de los trabajadores y los sindicatos.¹¹

Muchos de los objetivos de estos empresarios se incorporarían a la Ley Taft-Hartley, a su vez una serie de enmiendas críticas a la NLRA de 1935, aprobadas por el Congreso por encima del veto del Presidente Truman en 1947. Este fue el primer paso de los capitalistas, tras el auge laboral de finales de los años 30 y la Segunda Guerra Mundial, para volver a poner la frontera del control a su favor. La nueva ley facultaba al presidente para intervenir en una huelga y ordenar un periodo de reflexión. Se redefinió el concepto de "empleado" que podía solicitar la representación sindical para excluir a los contratistas independientes, los capataces y los supervisores, mientras que la dirección se redefinió como "cualquier persona que actúe como agente de un

¹¹ William Cronon, "Who's Really behind Recent Republican Legislation in Wisconsin and Elsewhere?" <http://williamcronon.net/2011/03/15/alec>; "The Kochs vs. Mainstreet: The Right Wing Billionaires' Open War on Everyday Americans", *Alternet*, 2 de marzo de 2011; Kevin Drum, "What the Union Fight Is Really About: Defunding the Left", *Mother Jones*, 25 de marzo de 2011; Stanley Kutler, "¿Quién dice que no se trata de destruir sindicatos?". *Reader Supported News*, 4 de abril de 2011; Daniel Fisher, "El Tribunal Supremo aprueba el gasto electoral de las empresas", *Forbes*, 21 de enero de 2010.

empleador" en lugar de "cualquier persona que actúe en interés de un empleador", excluyendo así a la Cámara de Comercio, los grupos de vigilancia y otras organizaciones voluntarias del ámbito de aplicación de la ley.

Los discursos de los empresarios a los trabajadores en horario de trabajo se protegían como "libertad de expresión". Taft-Hartley prohibió las huelgas de simpatía y los boicots secundarios, las dos principales expresiones de solidaridad dentro del movimiento obrero. Exigía a los dirigentes sindicales que firmaran una declaración jurada de que no pertenecían al Partido Comunista ni a ninguna organización que abogara por el derrocamiento del gobierno "por la fuerza o la violencia". También separaba burocráticamente al Consejero General de la NLRB de su junta, dividida políticamente, haciéndole directamente responsable ante el presidente en ejercicio y su agenda laboral. En su Sección 14(b) la ley prohibía los talleres cerrados y permitía a los gobiernos estatales aprobar leyes que debilitaran la "seguridad sindical". Engañosamente denominadas "derecho al trabajo" por sus defensores, estas leyes protegían los derechos de los trabajadores individuales a negarse a afiliarse a un sindicato y a pagar cuotas, incluso en una instalación sindicalizada con un contrato negociado colectivamente.¹²

El componente del "derecho al trabajo" de Taft Hartley fue fundamental para la batalla ideológica que se libraría en torno a los derechos de los trabajadores y el sindicalismo. La mayor parte del discurso en apoyo del artículo 14(b) giró en torno a la defensa del sindicalismo "voluntario" en contraste con el sindicalismo "obligatorio". Aunque muchos empresarios se mostraron partidarios de la ley, los ministros, académicos, periodistas y políticos fueron sus defensores más visibles. Instaron a los estados a proteger los derechos de los trabajadores individuales que, "por conciencia", no deseaban afiliarse a sindicatos. Doce estados, la mayoría del Sur, aprobaron leyes en poco tiempo, y en una década (en pleno periodo McCarthy) se les unieron otros siete. Sólo un puñado de estados (ahora hay un total de veintidós) se sumarían a sus filas en el medio siglo transcurrido desde entonces. Los estados del "derecho al trabajo" —del Sur, del Suroeste y del Medio Oeste— comparten características importantes más allá de la geografía. La agricultura es una parte importante de su economía, la industria una parte menor. Su clase trabajadora, en las décadas de 1940 y 1950, incluía un amplio segmento privado de

¹² "Anti-Union Push Gains Steam Nationwide", *Los Angeles Times*, 2 de abril de 2011; Sarah Palermo, "Right to Work Bill Plays Big", *Concord (N.H.) Monitor*, 8 de octubre de 2011; Tom LoBianco, "Union Members Fight Indiana 'Right-to-Work' Proposal", *Associated Press*, 10 de octubre de 2011.

derechos. Su cultura popular y política presentaba opiniones generalmente conservadoras sobre la raza, la clase, el género y el papel del gobierno. Este discurso sobre los derechos de los trabajadores individuales se entrelazó rápidamente con narrativas de "monopolio laboral", "trust laboral" y "Big Labor".¹³

Durante las dos primeras décadas tras la aprobación de la ley Taft-Hartley, los intereses empresariales de los estados con "derecho al trabajo" no sólo se vieron favorecidos por la movilización de esta dimensión ideológica del artículo 14(b) para deslegitimar a los sindicatos, sino que la creación de estas zonas presionó a los trabajadores de otros estados para que mantuvieran sus reivindicaciones bajo la amenaza de deslocalización empresarial. La ubicación de estos estados con "derecho al trabajo" apuntaló un enfoque regional en el gasto en defensa y carreteras del gobierno federal que fomentó un desplazamiento de la población (y el consiguiente desplazamiento del poder político) hacia "el cinturón solar". Las leyes de "derecho al trabajo" debilitaron a los sindicatos existentes y ayudaron a suprimir el nivel de sindicación en los estados que adoptaron sus principios. En el momento de la contratación, los trabajadores eran sometidos a un escrutinio de sentimientos y experiencias pro sindicales, mientras que los sindicatos existentes tenían más dificultades para recaudar cuotas y, por tanto, para sostenerse. Los resultados no han sido insignificantes. Un estudio reciente señala que las tasas de sindicación en los estados con "derecho a trabajar" son del 7,6%, frente al 18,6% en los estados sin "derecho a trabajar", mientras que todas las formas de remuneración — salarios, seguros médicos patrocinados por el empleador y pensiones— son notablemente inferiores en los estados con "derecho a trabajar". Un artículo publicado en octubre de 2011 [en Bloomberg.com](http://en.Bloomberg.com) ofrece datos que sugieren que, si bien el "derecho al trabajo" puede atraer puestos de trabajo a

¹³ Christopher Tomlins, *The State and the Unions: Labor Relations, Law, and the Organized Labor Movement in America, 1880-1960* (Cambridge, Reino Unido: Cambridge University Press, 1985); James Atleson, *Values and Assumptions in American Labor Law* (Amherst: University of Massachusetts Press, 1983); Atleson, *Labor and the Wartime State: Labor Relations and the Law during World War II* (Urbana: University of Illinois Press, 1998); William Millikan, *A Union against Unions: The Minneapolis Citizens Alliance and Its Fight against Organized Labor* (Saint Paul: Minnesota Historical Society Press, 2001); Ellen Dannin y Ann Hodges, "Why the National Labor Relations Act Is a Weak Law Today-And How We Can Restore Its Power", *Truthout*, 28 de marzo de 2013; Nelson Lichtenstein, *State of the Union: A Century of American Labor* (Princeton, NJ: Princeton University Press, 2002). Los historiadores han especulado con que Truman apoyó en secreto la aprobación de la ley, sabiendo que su veto sería anulado. Véase Patricia Cayo Sexton, *The War on Labor and the Left* (Boulder, CO: Westview Press, 1991); Joe Burns, *Reviving the Strike: How Working People Can Regain Power and Transform America* (Brooklyn: Ig Press, 2011); Paul Brinker, "The Taft-Hartley Act in Operation", *Southern Economic Journal*, 16, n° 2 (octubre de 1949).

determinados Estados, estos empleos han ejercido una presión a la baja sobre los salarios, agravando así la pobreza.¹⁴

El comportamiento de las empresas en los estados con "derecho al trabajo" en las décadas de 1950 y 1960 ha proporcionado una plantilla para los procedimientos operativos estándar de los capitalistas en todo el país en el siglo XXI. Los empresarios movilizaron la imagen del sindicalismo "obligatorio" para socavar muchas actividades sindicales. Cuando los empresarios se enfrentaban a una huelga, acudían a los tribunales para impugnar los piquetes por considerarlos "coercitivos". Apoyaron a empleados no sindicados en demandas judiciales contra presiones sindicales. Acudieron a los tribunales para impugnar la búsqueda de reconocimiento de los sindicatos como representantes "exclusivos" de los trabajadores, lo que les llevó a retrasar, aplazar y socavar la propia negociación colectiva.

Tras el auge del movimiento obrero de finales de los años treinta y la Segunda Guerra Mundial, años de trabajo estratégico de creación de redes e instituciones y de elaboración de mensajes han llevado los argumentos ideológicos conservadores al centro de la sociedad estadounidense. La financiación de grupos de reflexión y programas académicos, la compra de medios de comunicación y el cuidadoso cultivo de legisladores estatales han dado sus frutos. Las ideas que antes se tachaban de "marginales" —que los individuos pueden financiar plenamente su propia jubilación, que los trabajadores pueden negociar sus propios acuerdos laborales con las empresas, que los mercados asignan equitativamente recursos como la sanidad y la educación— se han encontrado con el nuevo orden mundial del neoliberalismo y han arraigado; a pesar de la Gran Recesión de 2008, esta ideología se ha mantenido arraigada. El programa neoliberal de libre mercado, desregulación, privatización, antisindicalismo, destrucción de la red de seguridad y eliminación de los servicios públicos está profundamente arraigado y goza de nueva legitimidad, vigencia y poder.¹⁵

Como han demostrado los ensayos de este volumen, los capitalistas han

¹⁴ Sumner Slichter, "The Taft-Hartley Act", *Quarterly Journal of Economics*, 63, n° 1 (febrero de 1949); Edward A. Keller, *The Case for Right-to-Work Laws: A Defense of Voluntary Unionism* (Chicago: Heritage Foundation, 1956); Chris Kromm, "The Racist Roots of 'Right-to-Work' Laws", *Facing South*, 13 de diciembre de 2012; Rich Yeselson, "Fortress Unionism", *Democracy*, n° 28 (verano de 2013).

¹⁵ Nelson Lichtenstein, "The Long History of Labor Bashing", *Chronicle of Higher Education*, 6 de marzo de 2011; Steve Fraser y Joshua Freeman, "A Brief History of Opposition to Public Sector Unionism", <http://hnn.us/articles/139820.html>, 16 de junio de 2011; Philip Stephens, *Benefits of Bargaining: How Public Worker Negotiations Improve Ohio Communities*, A Report from Policy Matters Ohio, octubre de 2011 (véase www.policymattersohio.org).

tenido que esforzarse mucho para lograr este triunfo ideológico, porque su programa ha sido resistido a menudo, a veces con éxito, por los trabajadores y sus sindicatos. Identificar esta resistencia es una contribución importante de este libro; es un elemento importante de la escena actual, y bien podría dar forma al futuro. El "derecho al trabajo" no se extendió más allá de su cabeza de playa inicial debido a la resistencia a la que se enfrentó. En 1955, en el apogeo del macartismo, se presentaron medidas de derecho al trabajo en seis estados. Sólo se aprobó en uno, Kansas. En 1958, cuando las fuerzas conservadoras impulsaron la RTW en Ohio, miles de trabajadores de base distribuyeron literatura, organizaron debates, votaron contribuciones a la coalición laboral que dirigía la campaña "anti". Se dirigieron a los desempleados, a los que apelaban las fuerzas "pro". Se dirigieron a los agricultores y les explicaron cómo los ingresos agrícolas dependen del nivel de vida conquistado por el trabajo organizado, y se dirigieron a los afroamericanos y les explicaron que las mismas fuerzas que promovían el "derecho al trabajo" se oponían a unas prácticas laborales justas. La votación final contra el "derecho al trabajo" fue de 2.007.291 contra 1.080.266.¹⁶

En 1978, en Missouri, las primeras encuestas daban a las fuerzas favorables a la RTW una mayoría de 2 a 1, y los principales dirigentes sindicales parecían resignados a su suerte. Pero los activistas lanzaron una campaña orientada a los afiliados que dependía de pequeñas donaciones recaudadas en reuniones en las que los trabajadores de base se informaban de lo que estaba en juego y se les animaba a registrarse como votantes. Los activistas utilizaron bancos telefónicos y correo directo para presionar a los medios de comunicación y que contaran su versión de la historia. Organizaron debates públicos en los que los trabajadores de base expusieron la posición "obrero". También crearon una coalición, el United Labor Committee, que unía a activistas de sindicatos no afiliados a la AFL-CIO, como UAW, Mine Workers y Teamsters, con aquellos cuyos sindicatos estaban afiliados. El ULC también se dirigió a los agricultores, argumentando, como en Ohio veinte años antes, que la prosperidad de los agricultores dependía del poder adquisitivo de los trabajadores. En noviembre, el "no" obtuvo el 60% de los votos, mientras que los 1,6 millones de papeletas emitidas establecieron un récord electoral fuera de año. No sólo derrotaron al RTW, señaló el activista Jerry Tucker, que presidió el Comité de United Labor, sino que "la organización de nuevos

¹⁶ Jerry Gordon a David Riehle, mensaje de correo electrónico en posesión del autor, describiendo la campaña de Ohio contra el Derecho al Trabajo, 19 de enero de 2011.

miembros se disparó durante varios años después".¹⁷

También hemos visto una impresionante resistencia a la agenda capitalista por parte de los trabajadores y sindicatos del sector público. El sector público —ahora más del 26% organizado en todo el país— siempre ha manifestado elementos clave de un entorno de "derecho al trabajo", desde el derecho de los trabajadores a pagar "cuotas de agencia" en lugar de las cuotas completas hasta importantes restricciones al derecho de huelga, incluso después de que muchos estados concedieran derechos de negociación colectiva a los empleados públicos. Los empleados públicos —maestros, trabajadores sociales, bomberos, especialistas en recursos naturales, trabajadores de autopistas, etc.— han podido organizarse, ganar voz en el lugar de trabajo, así como mejores salarios y prestaciones, y han podido mantener sus organizaciones. Cuando la legislatura de Wisconsin aprobó la ley del gobernador Walker, el profesorado de siete campus del sistema de la Universidad de Wisconsin votó, campus por campus, a favor de la representación sindical. En el verano de 2012, 44.000 trabajadores de la Administración de Seguridad en el Transporte, repartidos por aeropuertos de todo el país, votaron abrumadoramente a favor de sindicarse. Los empleados públicos pueden enseñar a los trabajadores del sector privado que la RTW no tiene por qué significar el fin de su capacidad para organizarse y actuar colectivamente.

Al principio de la lucha de Wisconsin, Fox News cacareaba: "La batalla sindical de Wisconsin podría sentar las bases del debate nacional sobre el 'derecho al trabajo'". La agitación en Madison sugiere el tipo de movimiento democrático, creativo y de amplia base que puede movilizarse cuando las fuerzas conservadoras y los intereses corporativos se proponen arrebatar los derechos de los trabajadores. Decenas de miles de manifestantes de todo el estado y de todo el país acudieron al capitolio estatal, experimentaron el poder de la solidaridad y desafiaron el poder y la agenda de los defensores del neoliberalismo, aquellos que recortarían servicios, reducirían salarios y prestaciones, debilitarían las instituciones públicas ("los bienes comunes") y empujarían a los trabajadores a una "carrera hacia el abismo". Aunque eran los empleados públicos los que estaban en el punto de mira de los neoliberales, los sindicalistas del sector privado, los trabajadores no sindicados, los jubilados, los estudiantes, los beneficiarios de prestaciones sociales, los activistas por los derechos de los inmigrantes, los activistas por la paz y la justicia y miles de

¹⁷ Jerry Tucker, "How We Beat 'Right to Work'", *Labor Notes*, 8 de marzo de 2011.

personas más se unieron a la causa.¹⁸

Coaliciones similares se unieron en Ohio y Michigan en respuesta a los ataques antisindicales, mientras que elementos de dichas coaliciones aparecieron en muchos estados el 4 de abril de 2011, cuando las direcciones estatales de la AFL-CIO, la Communication Workers of America (que incluye entre sus miembros a trabajadores del sector público y privado) y la NAACP convocaron marchas para conmemorar el aniversario de la muerte del Dr. Martin Luther King, Jr, asesinado mientras apoyaba una huelga de trabajadores del sector público en Memphis, Tennessee, en 1968. La revista *Labor Notes* ha patrocinado una serie de concurridas "Escuelas de alborotadores" desde Nueva York y Los Ángeles hasta Chicago, Minnesota y otros lugares. Los huelguistas de Verizon en el verano de 2011 fueron recibidos con un apoyo público que sorprendió incluso a sus dirigentes sindicales, mientras que los estibadores del noroeste del Pacífico galvanizaron la atención pública con dramáticas acciones directas contra la subcontratación del trabajo sindical. La campaña "Lunes Moral" de la NAACP, que comenzó en Carolina del Norte y se ha extendido de Georgia a Wisconsin, ha vinculado los derechos civiles con los derechos laborales, ha introducido tácticas de desobediencia civil no violenta y ha infundido una nueva energía a los movimientos contra la agenda capitalista.

Lejos de tomarse a la ligera las amenazas republicanas de impulsar el "derecho al trabajo", o de sentirse desmoralizados por la voluntad demócrata de tolerar y dar cabida a otras limitaciones de los derechos de los trabajadores a organizarse y negociar colectivamente, los activistas sindicales de la segunda década del siglo XXI bien podrían encontrar en la lucha contra estos desafíos un grito de guerra para una campaña de amplia base en torno a un discurso de derechos, Un discurso que resuene entre un amplio público de mujeres y hombres de clase media y trabajadora que luchan no sólo por comprender las causas de la Gran Recesión y encontrar la forma de salir de ella, sino también por erradicar desigualdades más profundas de carácter racial, de género, nacional y de clase, desigualdades que han conformado la experiencia estadounidense desde sus orígenes. Desde el taller hasta la oficina moderna, desde la audiencia de quejas hasta la mesa de negociación, desde llamar a las puertas hasta hacer circular peticiones, y desde Black Lives Matter hasta \$15 NOW, los trabajadores siguen enfrentándose a los valores y prácticas que han

¹⁸ Peter Rachleff, "Rebelión ante los tiranos, democracia para los trabajadores", *South Atlantic Quarterly*, 110, no. 4 (otoño de 2011). Joe Burns, *Strike Back: Using the Militant Tactics of Labor's Past to Reignite Public Sector Unionism* Today (Brooklyn, NY: Ig Press, 2014); Steve Early y Rand Wilson, "Back to the Future: Union Survival Strategies in Open Shop America", *Z Net*, 17 de abril de 2012.

informado la causa antisindical en Estados Unidos.

Glosario

AABA American Anti-Boycott Association (Asociación Estadounidense Antiboicot); organización antisindical dirigida por abogados creada en 1902 que utilizaba demandas contra sindicatos para luchar contra los boicots y los cierres patronales.

AFL Federación Americana del Trabajo; federación de sindicatos, incluidos los gremios y las centrales sindicales, fundada en Columbus, Ohio, en 1886.

AFL-CIO Federación Americana del Trabajo-Congreso de Organizaciones Industriales; las dos principales federaciones sindicales que se fusionaron en 1955.

ALL American Liberty League; organización de empresarios fundada en 1934 para oponerse al New Deal de Franklin D. Roosevelt.

Asociación de empresarios Organización de empresarios formada para la solidaridad y para capacitar a los capitalistas para contrarrestar la fuerza de los trabajadores organizados.

BAF Better America Federation; una de las numerosas organizaciones patronales de fachada creadas en el periodo de entreguerras para tachar a los sindicatos de frentes comunistas dirigidos por agitadores externos.

BI Bureau of Investigation (posteriormente Federal Bureau of Investigation); agencia gubernamental federal creada en 1908 que se dedicaba al espionaje de organizaciones radicales y sindicales en tiempos de guerra.

CA Alianzas de Ciudadanos; también a veces Asociaciones de Ciudadanos, grupo dirigido por empresarios que aboga por los comercios abiertos. *Véase también* Asociación de Empresarios.

CAA Christian American Association; fundada por Vance Muse, lobista de la industria petrolera con sede en Houston, en 1936, para hacer campaña a favor del establecimiento de leyes de "derecho al trabajo"; a menudo empleó el racismo y el antisemitismo en sus campañas. *Véase también* Derecho al trabajo.

CIAA Citizens' Industrial Association of America; federación nacional de alianzas ciudadanas locales y asociaciones patronales creada en Chicago en 1903 para ayudar a los empresarios y antisindicalistas a evitar el acoso de los sindicalistas.

CIO Congreso de Organizaciones Industriales; federación de sindicatos

creada por John L. Lewis en 1935 y dedicada a organizar a los trabajadores de todas las industrias; centrada principalmente en las industrias de masas.

CLC Central Labor Councils (Consejos Centrales del Trabajo); organizaciones con sede en las ciudades, creadas tanto por la AFL como por el CIO para reunir a los trabajadores y oponerse a las organizaciones patronales.

COC Cámara de Comercio; organización local de empresarios en beneficio mutuo a menudo activa en la promoción de los comercios abiertos y el Plan Americano.

Comisión La Follette Véase Comisión de Libertades Civiles del Senado

Comisión Smith Ver Comisión especial de la Cámara de Representantes para investigar la Junta Nacional de Relaciones Laborales

Comité de Libertades Civiles del Senado También llamado Comité La Follette; el principal comité del Senado favorable a los trabajadores que investigaba las violaciones de la NLRA que, de 1936 a 1940, entró en guerra con el HUAC y el Comité Especial de la Cámara de Representantes para Investigar la NLRB sobre el destino del CIO, la NLRB y el futuro de la agenda de reforma del New Deal.

Comité Dies Véase HUAC.

Comité Especial de la Cámara de Representantes para Investigar la NLRB También conocido como Comité Smith; comité organizado por el representante Howard Smith de Virginia que se enfrentó al Comité de Libertades Civiles del Senado por el destino del CIO y la NLRB y también por el futuro de la agenda de reforma del New Deal.

Comité McClellan Comité Selecto del Senado de los Estados Unidos sobre Actividades Impropias

Contrato de "perro amarillo" "Yellow dog" contract Contrato de trabajo por el que el trabajador se compromete a no afiliarse a un sindicato

CSD División de Taller Cerrado de la UTA que en 1923 se convirtió en la Printers' League of America (Liga de Impresores de América).

Derecho al trabajo Eslogan utilizado para describir las leyes que proscriben los sindicatos en los que los empleados están obligados a afiliarse o a pagar cuotas.

EAD Employers' Association of Detroit (Asociación de Empresarios de Detroit); una asociación de empresarios que contribuyó a mantener a los sindicatos fuera de Detroit y que se vio envuelta en una amarga disputa con los

trabajadores del latón a principios del siglo XX.

Edad Dorada, La. Periodo comprendido entre finales del siglo XIX y principios del XX (así la denominaron Mark Twain y William Dean Howells, que la calificaron de realidad chabacana bajo una superficie reluciente).

Empresa abierta Lugar de trabajo en el que no se exige a los trabajadores que se afilien a un sindicato.

Gestión científica Teoría de la práctica directiva asociada a Frederick Winslow Taylor, que defendía la separación de los aspectos mentales y manuales de la producción, justificaba la jerarquía en el lugar de trabajo y pretendía desplazar la solidaridad de los trabajadores y los sindicatos.

Gestión de la raza Metodología de extracción de la producción que a veces consiste simplemente en poner en competencia a etnias o razas y a veces avanza nociones sobre la idoneidad de ciertos grupos étnicos para ciertos trabajos y ciertos tipos de mano de obra.

Gran convulsión Periodo de huelgas y disturbios masivos y generalizados en el mundo del trabajo en 1886 (a veces se utiliza para referirse a la huelga general de ferrocarriles de 1877)

HUAC Comité Especial de la Cámara de Representantes sobre Actividades Antiamericanas, originalmente conocido como Comité Dies; creado en 1938 para perseguir tanto a radicales como a activistas sindicales y para contrarrestar al Comité de Libertades Civiles del Senado, con el que se enfrentó por el destino del CIO, la NLRB y el futuro del programa de reformas del New Deal.

Huelga ferroviaria de 1877 Huelga nacional que estalló en Martinsburg, Virginia Occidental, cuando el ferrocarril de Baltimore y Ohio bajó los salarios por segunda vez en ocho meses, un 10 por ciento.

ILA International Longshoremen's Association (Asociación Internacional de Estibadores); afiliada a la AFL de trabajadores portuarios y navieros.

ILLA Independent Labor League of America; sindicato de trabajadores no sindicados creado en Elmira, Nueva York, en 1903.

ILWU International Longshoremen's and Warehousemen's Union (Sindicato Internacional de Estibadores y Almacenistas); sindicato del CIO de tendencia radical que fue objeto de investigaciones patronales y del Congreso durante la década de 1930.

IPP International Printing Pressmen and Assistants' Union; afiliado de la AFL en la industria gráfica.

IWW Trabajadores Industriales del Mundo; creada en 1905, defensora

radical del sindicalismo industrial y de la huelga.

KOL Caballeros del Trabajo; organización reformista y obrera que surgió en 1885-86 y que abogaba por la organización de todos los productores pero excluía a los empresarios; uno de los primeros objetivos importantes del activismo patronal.

La Legión Americana es uno de los principales agentes de las redes patronales y de los esfuerzos propagandísticos contra los sindicatos y los radicales obreros.

Laissez-faire Teoría de las relaciones entre capital y gobierno en la que el Estado renuncia a intervenir en las relaciones de mercado.

Ley Taft-Hartley Enmienda a la Ley Nacional de Relaciones Laborales, aprobada en 1947, que limitaba los derechos de libertad de expresión de los trabajadores, ampliaba los derechos de libertad de expresión de los empresarios y promulgaba mecanismos que limitaban el alcance del sindicalismo.

Ley Wagner Véase NLRA

MID División de Inteligencia Militar del Ejército de EE.UU.; un instrumento que, en alianza con los empresarios, trabajó para espiar a los trabajadores durante y después de la Primera Guerra Mundial.

Mr. Block Caricatura de un antihéroe despistado y conformista cuyos sufrimientos son el resultado de su fe equivocada en la beneficencia de los capitalistas, los políticos y la policía.

MVF Mohawk Valley Formula; conjunto de estrategias antisindicales desarrolladas en la década de 1930 por Remington Rand Company, uno de los principales empleadores del NAM en el norte del estado de Nueva York.

NAM Asociación Nacional de Fabricantes; fundada en Cincinnati, Ohio, en 1895 para promover el comercio internacional; se centró principalmente en luchar contra los sindicatos en 1902-3; una de las organizaciones "belligerantes" de Clarence Bonnett.

NCF National Civic Federation (Federación Cívica Nacional); organización patronal fundada en 1900 que pretendía incluir a representantes sindicales y miembros del sector público para dar un rostro reformista a su objetivo de contener la influencia del movimiento sindical.

NEA National Erectors' Association; asociación patronal de taller abierto creada en Nueva York en 1903.

Neoliberalismo Filosofía política que aboga por la liberalización económica, como la privatización, la austeridad fiscal, la desregulación, el libre comercio y la reducción del gasto público.

New Deal Nombre del programa de recuperación de la administración de Franklin Delano Roosevelt en la década de 1930.

NFA National Founders' Association; asociación patronal fundada en 1898; una de las organizaciones "beligerantes" de Clarence Bonnett

NFLA National Free Labour Association; primer sindicato de trabajadores no sindicados, creado en Inglaterra en 1893 porque sus miembros supuestamente creían que el sindicalismo se había vuelto incurablemente perturbador y radical.

NIRA National Industrial Recovery Act; ley de Roosevelt de 1933 que autorizaba la NRA, cuyo artículo 7a sancionaba el derecho de sindicación y negociación colectiva.

NLG National Lawyers Guild; importante aliado de los sindicatos radicales en la década de 1930 que se oponían a la patronal American Liberty League

NLRA Ley Nacional de Relaciones Laborales; ley de 1935 que autorizó la NLRB y concedió a los trabajadores el derecho a organizarse y negociar colectivamente; también llamada Ley Wagner.

NLRB National Labor Relations Board (Junta Nacional de Relaciones Laborales); organismo gubernamental autorizado por la NLRA que tenía autoridad para arbitrar conflictos laborales, hacer cumplir sus decisiones e investigar las infracciones de la NLRA por parte de los empresarios, incluida la facultad de emprender acciones judiciales contra los empresarios.

NMTA National Metal Trades Association, asociación patronal antisindical fundada en 1899; una de las organizaciones "beligerantes" de Clarence Bonnett.

NRA National Recovery Administration; agencia autorizada por la NIRA con el mandato de fomentar un programa de reactivación económica.

NWLB National War Labor Board (Junta Nacional de Trabajo de Guerra): organismo de la Segunda Guerra Mundial que proporcionaba mecanismos de supervisión regional y nacional para investigar las violaciones de las políticas laborales de la época de la guerra.

OSD Open Shop Division de la UTA que se formó en 1912 y se convirtió en la Open Shop Printers of America.

PC Partido Comunista; la mayor organización radical de Estados Unidos en la década de 1930; fundado en 1919 como una escisión del Partido Socialista.

PIA Printing Industry of America; creada en octubre de 1945 para unir a

organizaciones dispares de artes gráficas; se convirtió en la base del antisindicalismo en la imprenta.

Plan americano Sinónimo de tienda abierta; una frase que muchos empresarios utilizaron en el hiperpatriótico periodo posterior a la Primera Guerra Mundial.

RAI Railway Audit and Inspection Company; principal agencia antisindical de principios del siglo XX.

Rompehuelgas Trabajadores no sindicados contratados para sustituir a trabajadores sindicados que han abandonado el lugar de trabajo para ir a la huelga.

Sindicato cerrado Lugar de trabajo en el que la afiliación sindical es una condición para el empleo

Sindicato Una forma de acuerdo post-empleo cerrado con los empleadores, en el que el empleador tiene derecho a contratar empleados, pero todos los empleados deben afiliarse al sindicato; un logro importante del movimiento obrero dominante de mediados del siglo XX en los estados que no aprobaron leyes de derecho al trabajo.

SSIC Consejo Industrial de los Estados del Sur; creado por los empresarios del sur en 1933 para luchar contra la legislación proabortista del New Deal y el activismo obrero.

Typothetae Véase UTA

U.S. Shipping Board Agencia federal creada por ley en 1916 con un amplio control sobre la industria naviera comercial de Estados Unidos.

UFCW United Food and Commercial Workers' Union (Sindicato de Trabajadores de la Alimentación y el Comercio); principal sindicato de tiendas minoristas que golpeó a las tiendas de comestibles en el sur de California y que ha sido criticado por el escritor laboral Joel Jordan por ignorar los obstáculos sistémicos a los salarios justos y las condiciones de trabajo humanas.

UIT Unión Tipográfica Internacional; principal sindicato de la industria gráfica

UTA United Typothetae of America; principal asociación del sector de la imprenta, creada en 1887, cuyas divisiones Closed Shop y Open Shop acabaron convirtiéndose en organizaciones independientes.

WLB War Labor Board; organismo creado en la Primera Guerra Mundial, y de nuevo en la Segunda, con autoridad para resolver conflictos entre empresarios y trabajadores con el fin de garantizar la producción en tiempos de guerra.

Wobblies *Ver \\NNNWobblies.*

Colaboradores

MICHAEL DENNIS es autor de *The New Economy and the Modern South*, (University Press of Florida, 2009), *The Memorial Day Massacre and the Movement for Industrial Democracy* (Palgrave Macmillan, 2010), y *Blood on Steel: Chicago Steelworkers and the Strike of 1937* (Johns Hopkins University Press, 2014). Imparte clases en la Universidad Acadia de Nueva Escocia.

ELIZABETH ESCH se doctoró en la Universidad de Nueva York. Es coautora de *The Production of Difference: Race and the Management of Labor in U.S. History* (Oxford University Press, 2012) y autora de *The Color Line and the Assembly Line: Managing Unevenness in the Ford Empire* (de próxima publicación en University of California Press). Su trabajo aborda las relaciones dinámicas entre las políticas interior y exterior en la historia de Estados Unidos. También estudia el capitalismo estadounidense en su doble vertiente nacional y transnacional y la relación de los regímenes de producción con procesos culturales más amplios.

ROSEMARY FEURER es autora de *Radical Unionism in the Midwest, 1900— 1950* (University of Illinois Press, 2006) y está terminando un manuscrito titulado *Labor Rights and Freedom Struggles in Illinois Coal Communities, 1890— 1935*. Ha vinculado su investigación a una amplia variedad de proyectos de historia pública, incluido el nuevo museo y proyecto patrimonial Mother Jones ([motherjones museum.org](http://motherjonesmuseum.org)). Imparte clases en la Northern Illinois University de DeKalb, Illinois.

DOLORES E. JANIEWSKI es profesora asociada en la Facultad de Historia, Filosofía, Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales de la Universidad Victoria de Wellington (Nueva Zelanda), donde enseña historia de Estados Unidos. Actualmente trabaja en "Red Nightmares: American Conservatives and Their Enemies, 1871-1954", un análisis del anticomunismo y la formación de un movimiento conservador en Estados Unidos, y "Reds, Hunters, and Hearst: Making a Private-Public Surveillance State", un examen de la interacción entre los medios de comunicación, las redes de vigilancia y los

comités de investigación a partir del cual se elaboró este artículo. Entre sus publicaciones más recientes se encuentran "Eisenhower's Paradoxical Relationship with the 'Military— Industrial Complex," *Presidential Studies Quarterly* 41, no. 4, diciembre de 2011.

THOMAS A. KLUG es profesor de Historia en el Marygrove College de Detroit (Michigan). Además de estudiar los sindicatos artesanales y los empleadores en el Detroit de principios del siglo XX, también escribe sobre la historia de la aplicación de las leyes de inmigración estadounidenses en la frontera entre Estados Unidos y Canadá desde la década de 1880 hasta la de 1940. Fue tesorero de la Labor and Working Class History Association de 1999 a 2016.

CHAD PEARSON enseña historia en el Collin College y es autor de *Reform or Repression: Organizing America's Anti Union Movement* (University of Pennsylvania Press, 2015). Ha publicado artículos en *Labor History*, *Ohio History* y *Labour/Le Travail*.

PETER RACHLEFF enseñó historia en el Macalester College de Saint Paul (Minnesota) durante treinta y dos años. Ha participado activamente en el movimiento obrero de las Ciudades Gemelas, tanto en labores educativas como de solidaridad con las huelgas. Entre sus publicaciones figuran *Black Labor in Richmond, Virginia, 1865-1890* (University of Illinois Press, 1989) y *Hard-Pressed in the Heartland: The Hormel Strike and the Future of the Labor Movement* (South End Press, 1993). Hace dos años abandonó el mundo académico para fundar la East Side Freedom Library, un centro de historia laboral y de la inmigración ubicado en la histórica Carnegie Library de Saint Paul. Para más información, visite <http://eastsidefreedomlibrary.org>.

DAVID ROEDIGER es profesor de Estudios Americanos en la Universidad de Kansas. Nació en el sur de Illinois y se educó en las escuelas públicas de ese estado, licenciándose en Pedagogía por la Universidad del Norte de Illinois. Es doctor por la Northwestern University, donde estudió con Sterling Stuckey y George Fredrickson. Roediger ha enseñado historia de la clase obrera y afroamericana en la Universidad de Missouri, la Universidad de Illinois y la Universidad de Minnesota. También ha trabajado como editor de los Frederick Douglass Papers en la Universidad de Yale. Entre sus libros

figuran *Seizing Freedom, The Wages of Whiteness, How Race Survived U.S. History* y *Towards the Abolition of Whiteness*. Su libro *The Production of Difference* (con Elizabeth Esch) ganó el Premio de la Asociación Internacional de Historia Laboral.

HOWARD R. STANGER es profesor del Departamento de Gestión del Canisius College de Buffalo (Nueva York), donde también es profesor asociado de Historia. Stanger es licenciado en Económicas por el Queens College (C.U.N.Y.), máster en Estudios Laborales por la Universidad Rutgers y doctor en Trabajo y Recursos Humanos por la Universidad Estatal de Ohio. Sus investigaciones y publicaciones se han centrado en cuestiones laborales y de empleo contemporáneas e históricas en la impresión comercial y la prensa diaria. También ha publicado una serie de artículos sobre diversos aspectos de la historia empresarial y laboral de la empresa Larkin. Su investigación actual examina las prácticas recreativas industriales de la empresa en su intersección con el capitalismo del bienestar, la cultura corporativa y la estrategia empresarial.

ROBERT H. WOODRUM es profesor adjunto de Historia en el Georgia Perimeter College de Decatur, Georgia. Es autor de *"Everybody Was Black Down There": Race and Industrial Change in the Alabama Coalfields*, así como de varios artículos que examinan la cuestión de la raza en la historia laboral.

Índice

- Abt, John J., 132, 138, 149
- activismo laboral, años de apogeo, 201
- AFL (Federación Americana del Trabajo). *Véase* Federación Americana del Trabajo AFL-CIO, 14
- Afroamericanos, 238; empleo en la industria, 35-37; Gran Migración, 36, 107; en la huelga de lavaderos, 109-10; *The Philadelphia Negro*, 33; prejuicios contra, 7; en la Primera Guerra Mundial, 106. *Véase también* Clemmons, Ralph; estibadores, negros; gestión racial agencia, trabajadores,' 19nl
- agencias rompehuelgas, 161
- Agricultores asociados, 146-47, 149
- Ahner, A. A., 17-18, 161-62; antecedentes de, 167-68; durante la Gran Depresión, 169-70; como asesor de relaciones industriales, 161-62, 171, 174-75; investigaciones de, 160-61, 169; en Kansas City, 169, 170-71, 176; en la negociación, 169; cooperación policial con, 169; tácticas de, 169, 170, 172, 175-76; trabajo para Curlee, 168; trabajo con Brown, 175; trabajo con Forest City Manufacturing, 171-72.
- alianzas ciudadanas, 54, 68, 70, 145-46
- American Industries* (revista), 187
- American Legislative Exchange Commission, 19 American Liberty League, 161
- Anderson, Charles, 172
- Anthony, Howard, 96
- anticomunismo, 13-14, 17, 129, 148; de la AFL, 131; y oposición al CIO, 133, 143, 150; St. Louis Labor College, 174; utilizado para perjudicar a la NLRB, 150. *Véase también* antirradicalismo; Partido Comunista
- antirradicalismo, 131, 136; el trabajo de Brown para, 174; como objetivo de la CIA, 165; durante la Guerra Fría, 13-14; y el FBI, 173-74. *Véase también* anticomunismo
- antisindicalismo, 241; ideología de, 216; liberales en, 5; y contexto local, 184; necesidad de organización, 6; necesidad de historizar, 1-2; estudios de, 3-

5. *Véase también* movimiento open shop; tiendas abiertas; evitación sindical
- antisindicalistas, 161; afiliación a grupos de extrema derecha, 177; imagen de, 69; tácticas de, 159, 161, 163, 166, 173, 177, 197, 199-200, 241; tácticas de, investigación sobre, 132; sindicatos para, 59-66. *Véase también* tiendas abiertas; movimiento de tiendas abiertas; evasión sindical.
- asesores, antisindicales, 197, 201, 224, 228
- Asociación de Artes Gráficas (PAA), 195-96, 197, 198
- Asociación de Empresarios de Detroit (EAD), 16, 78, 79, 86; conflicto con el Metal
- Asociación de Empresarios de San Luis, 166
- Asociación de Empresarios Marítimos del Puerto de Mobile (MEA), 16-17, 113-18 Marx, Karl, 29
- Asociación de Empresarios Portuarios, 135
- Asociación de Filadelfia para la Discusión de Problemas Laborales, 34
- Asociación Industrial de Ciudadanos (CIA), en San Luis, 163-65
- Asociación Industrial de Ciudadanos de América (CIAA), 66-70, 188
- Asociación Internacional de Maquinistas (IAM), 57, 60, 62, 63, 108
International Brotherhood of Boilermakers, 108
- Asociación Nacional de Constructores (NEA), 3, 53
- Asociación Nacional de Fabricantes (NAM), 3, 12, 13, 53, 69, 129, 134, 135, 188
- Asociación Nacional de Impresores, 192, 196
- Asociación Nacional para el Progreso de las Personas de Color (NAACP), 125n38, 245
- asociaciones de defensa, 56. *Véase también* asociaciones patronales industria de defensa, 148
- asociaciones patronales: Estudio de Bonnett, 3; clasificación de, 206n6; en Columbus, 193; en el movimiento open-shop, 53-54; en St. Louis, 163; y rompehuelgas, 55-59. *Véase también* antisindicalismo; *asociaciones individuales*
- Babson, Steve, 79
- Baker, Ray Stannard, 54
- Baltzell, E. Digby, 33
- Baritz, Loren, 41
- Barr, Stanley, 220, 228
- Bartlett, Frank, 87

- Be-Lo: tácticas antisindicales, 222-23, 225; medidas cautelares contra los piquetes, 221-22; y respuesta de la NLRB a las quejas de la UFCW, 222-25; violación de los derechos de los trabajadores, 213; violaciones de la legislación laboral, 225
- Beck, David, 136
- Bender, Fred, 173, 176, 177
- Bethel, Terry, 229
- Better America Foundation (BAF), 135, 137
- Big Star, 216
- Blankenhorn, Heber, 160, 173
- Blesch, August, 83, 89, 95, 96, 97
- Blume, Richard, 170
- boicot, ilegalización de, 163-64
- Bonham, Raphael R, 135, 136, 145
- Bonnett, Clarence, 3, 185
- Booth, Clarence H., 81
- Boulware, Lemuel, 4
- Brandeis, Louis D., 5
- Braverman, Harry, 30, 42
- Bridges, Harry, 130, 133, 136, 139, 140, 141-42, 144, 145
- Brown Shoe Company, 159, 160
- Brown, Leo, 161, 174, 175, 176
- Burke, Edward, 134
- Butsavage, Carey, 222, 225
- Caballeros del Trabajo, 9
- Calder, Charles, 81
- California, 129-30, 133, 135; antisindicalismo en, 146; CIO en, 143; miedo al comunismo en, 142; tácticas antisindicales ilegales en, 146; Comité La Follette en, 143, 149; dirección política hacia la izquierda en, 142, 143; investigaciones de la NLRB en, 139; empleados públicos en, 241; búsqueda de comunistas en, 144; sospechosos de radicalismo en, 136
- California, 140; en Columbus, 203; vinculado al Partido Comunista, 134, 139, 140;
- Camioneros, 175, 176
- Campaña Be-Lo, 212, 219-20, 222
- capataces: Irlandeses como, 36-37; y gestión de carreras, 43, 44; programas de formación, 198, 199

- capitalismo, 237; expansión de, y trabajo, 7, 14; inestabilidad de, 212-13; keynesianismo, 237, 238; historia social de, 1-2. *Véase también* neoliberalismo sistema capitalista, global, 11
- capitalistas: agenda de, resistencia a, 243-45; estrategias de, 239, 240, 241, 243
- Carpintero, Niles, 43
- Chandler, Harry, 134, 139, 140
- Chicago Tribune* (periódico), 132, 135, 147, 148
- Chlopek, Anthony, 113, 117, 120
- Christian Science Monitor* (revista), 147
- CIO (Congreso de Organizaciones Industriales; Comité de Organización Industrial). *Véase* Congreso de Organizaciones Industriales
- citación, 132
- civilización: y gestión de las razas, 31; salvación de, y derrota de los sindicatos, 15
- clase: deslegitimación de, 237; los empleadores como, 2, 8, 162; en la historia laboral, 19n1; y los directivos, 29; y la organización, 67; y el antisindicalismo, 54
- Clayton and Lambert Manufacturing Company, 83-84, 98 industria de limpieza y tintorería, 168-69
- Clemmons, Ralph, 16, 104, 107, 109, 110, 111, 120, 125n38
- clero: y antirradicalismo, 174; Brown, 161, 162, 174, 175, 176; Dempsey, 169, 170, 171; alianzas patronales con, 164-65; Fair-child, 60-62, 63-64, 69; como mediadores, 171; y movimiento open-shop, 77n70; en el rompehuelgas, 70
- Cleveland, Ohio, 56
- Club Ben Franklin, 189
- Colbert, Lynn, 218
- Collison, William, 60, 69
- colonialismo, 31
- Columbus Typothetae, 18, 185, 186, 194-95
- Columbus, Ohio, 18; economía, 192-93, 203— 4; asociaciones patronales en, 193; trabajo en, antes de la Segunda Guerra Mundial, 193; organización de impresores en, 193-95; afiliación sindical en, 196, 203-4
- Comisión Dies, 131, 134-37, 138, 139, 140, 141-42, 143, 144, 145
- Comisión Especial del Senado sobre Actividades Impropias en el Trabajo y la Dirección (Comisión Mc Clellan), 173
- Comité de Organización Industrial. *Véase* Congreso de Organizaciones

- Industriales Commons, John R" 27, 29, 31, 41, 42-43
- Comité Especial de la Cámara de Representantes para Investigar la NLRB (Comité Smith), 129
- Comité de Actividades Antiamericanas de la Cámara de Representantes (HUAC), 131, 150, 172
- Comité McClellan, 173
- Comité Smith, 129, 148, 149
- Compañía de Auditoría e Inspección Ferroviaria (RAI), 161, 167
- Compañía Munson Steamship, 112
- Compañía naviera Mallory, 110-11
- Compañía Payne, 62-63
- competencia y organización, 214, 215
- conciencia de clase, 16, 30
- Congreso de Organizaciones Industriales/Comité de Organización Industrial (CIO), 11, 14, 129, 130, 136, 171; anticomunismo utilizado para perjudicar, 150; en
- Consejo Ciudadano Blanco, 177
- Consejo de Protección Ciudadana de Kansas City, 170-71
- Construir la Unión* (Babson), 79
- consultores antisindicales. Véase consultores antisindicales antisindicalistas, 54-59, 160
- consultores de gestión. Véase consultores, marchas antisindicales, descritas como forma de terror, 10
- contexto, 1, 184
- contrato social, 237
- contratos de cariño, 175
- contratos perro amarillo, 62
- Young, Chad, 218
- control, frontera de, 236, 238, 239
- Convy, James, 119
- cocineros, en Mobile, 105
- Copeland, Royal S., 134
- Corliss, John, 94, 95
- Corwin, Rex, 224
- Craver, Charles B., 224
- Crawford, George, 111
- Creel, George, 66, 67, 69. Véase *también* tiendas abiertas
- Culver, Chester, 78, 80, 99, 100n5
- Cunningham, Neander D., 122n12
- Cuomo, Andrew, 241
- Curlee, Francis, 168, 171
- Daniels, Mitch, 240
- Darwinismo social, 10

- Davis, Jerome, 37-38
 de Schweinitz, Dorothy, 172
 Departamento de Policía de Los Ángeles (LAPD), 135, 137, 139, 142, 143
 Derecha, auge de, 3, 4, 161
 derecho al trabajo, 13, 217, 239, 242-43, 244, 245
Derecho de gestión (Harris), 4
 derecho laboral. Véase derecho laboral
 derechos, de los trabajadores, 11, 177, 213, 229. Véase también libertad de reunión; Ley Nacional de Relaciones Laborales; libertad de expresión.
 desarrollo de la raza, 39-40
 descentralización, de la estructura industrial, 184 descentralización, de la producción, 168, 181n32
 Detroit, 16; industria del automóvil, 99; industria del latón, 79, 80-96; contención de los sindicatos en, 98-99; falta de sindicatos en, 78— 79; huelgas del metal, 88-97; taller abierto en, 79, 99; movimiento de taller abierto en, 78-79. Véase también Asociación de Empresarios de Detroit.
 Dibujos animados del Sr. Block, 27, 43
 Dies, Martin, 17, 134, 148
 dirigentes obreros: expansión capitalista y, 7; conservadores, 14 Comité obrero-patronal, 161
 Doesburg, John H. Jr., 200 Donzelmann, Hugo, 68-69, 70
 Doray, Bernard, 42, 43
 Downey, John, 86
 Drew, Walter, 4 Dunbar, Alvin S., 194 Dunnigan, E.J., 118-19
 Dwyer, Jeremiah, 87
 EAD (Asociación de Empresarios de Detroit). Véase Asociación de Empresarios de Detroit Early, Floyd, 176
 Early, Steve, 235n79
Edad de Hierro (revista), 35, 39, 40
 Edad Dorada, 9
El inmigrante ruso (Davis), 37-38
El negro de Filadelfia (Du Bois), 33
 Eliot, Charles W., 10, 53, 64 Ellis, George H., 187 Elmira, Nueva York, 60
 Emery, James, 69
 empleados, definición, 177, 183n54, 223, 241
 empleados, públicos, 238, 239, 240, 244-45
 época de la Segunda Guerra Mundial, 13, 149; Ahner durante, 174-76; y

- antirradicalismo, 131; huelgas como amenaza para la preparación de la guerra, 148
- Era Progresista, 10
- Ervin, Sam III, 227, 228
- esclavitud, 29, 30
- Escuela inglesa Ford, 39
- espionaje, 148, 160, 162. *Ver también* vigilancia
- espionaje. *Véase* espionaje; vigilancia
- Estado, 7, 8-9, 10-11, 23n21, 214, 239. *Véase también* tribunales; gobierno; seguridad nacional
- estibadores, Black, 104, 105, 107, 108, 111, 114-20. *Véase también* Clemmons, Ralph; Asociación Internacional de Estibadores.
- estibadores, White, 107-8, 114, 120
- estibadores: Huelga en Mobile, 114-20; en Nueva Orleans, 116-17
- estrategias legales: uso de los empresarios, 110, 163-64; mandamientos judiciales, 63, 85, 87, 92, 93, 98, 172, 221; confianza de los trabajadores en, 19; litigios, 225-28; citación, 132; utilizado para frustrar la militancia de la clase trabajadora, 220; ley de vagabundeo, 110. *Véase también* sistema jurídico
- evasión sindical, 17, 177, 199-200, 228; métodos de maletín, 161, 177; estilo sureño de, 212; estilo Wal-Mart, 212. *Véase también* antisindicalistas
- externalización, 14-15 Oviatt, Percival D., 67-68
- Fábrica de Mavrakos, 176
- Fábricas en el campo* (McWilliams), 144
- Fairchild, Edwin Milton, 60-62, 63-64, 69
- Farm Fresh, 216, 218, 219
- Farnam, Dwight Thompson, 36-37, 43
- FBI, 173-74
- Federación Americana del Trabajo (AFL), 12, 97, 129, 134, 136; anticomunismo de, 131; en Columbus, 204; complicidad en el antisindicalismo, 129; socialistas en, 162; supresión de radicales en, 171
- Federación Cívica Nacional, 3, 136
- Federación de Impresores de Ohio, 196, 197 O'Neil, John J., 87
- Feldman, Herman, 42 Flint, Charles R., 40 Flynn, William E., 114
- ferrocarriles, 9
- Food Lion, 18-19, 215, 216
- Ford Times*, 39

- Fordyce, Samuel, 170, 171
- Forest City Manufacturing, 171-72 industria de la fundición, rompehuelgas en, 55-57 Francis, Charles, 188
- Fórmula Mohawk Valley, 12
- Fraser, William, 81, 82, 83, 91, 93-94, 97 mano de obra libre, control de los empresarios, 8-9
- Freegard, Edwin, 187
- frente marítimo, Mobile: esfuerzos por eliminar los sindicatos en, 113, 116; unidad patronal en, 118-19; movimiento obrero en, 107-9. *Véase también* Clemmons, Ralph; International Long-shoremen's Association; Mobile, Alabama.
- Frey, John, 136
- Fricke, J. H., 108, 113, 117, 119
- Fridley, Juanita, 219
- Friedman, Milton, 4
- frontera del control, 236, 238, 239
- Frost, Elliott, 34, 39
- GAIU (Graphic Arts International Union), 200, 202 industria de la confección, 168, 172
- Gerber, Larry, 3
- Gersabeck, Otto, 93, 94, 95
- gestión científica, 27, 32-34, 42-43
- gestión de carreras, 32-34, 40-43
- gestión, definición, 241-42
- Gibbons, Harold, 176
- Gilbert, Edward T., 88
- Gindin, Sam, 213
- Gissel*, 224, 227, 228, 229
- Glossbrenner, A. M., 190
- gobierno: rechazo de los empresarios a la intervención de, 9; protección de los sindicatos, 105, 111-13; debilidad de los organismos, 118. *Véase también* tribunales; Estado
- Goldwater, Barry, 4
- Gompers, Samuel, 240
- Goodrich, Carter, 236
- Gramsci, Antonio, 30
- Gran Depresión, 11, 169-70

- Gran Migración, 36, 107
Gran Recesión, 243
Green, William, 135
Gremio Nacional de Abogados (NLG), 132
Gross, James, 221
Guerra Fría, 13-14, 15
Hacer innecesarios los sindicatos (Hughes), 201
Harris, Howell, 4, 98 Harry, G. Y, 166 Hayek, Frederick, 4
Hecker, Albert, 81
Heer, William, 198
Henderson, Charles, 110
Higgins, Otto, 169
historia, necesidad de comprender, 1-2
Hodges, Frederick, 83
Hoffman, Charles, 85
Holcomb, W. H., 110
Hollywood, 135, 139, 148
Hoover, Herbert, 32
Hoover, J. Edgar, 167, 173
huelgas: abandono de la táctica, 14, 229; en la Gilded Age, 9; radicalismo percibido en, 167; como amenaza para la preparación de la guerra, 148; violencia en, 61, 85, 86, 89-91, 163
Hughes, Charles L., 200-201
Hughes, Everett C., 42
Hughes, Helen M., 42 Hunter, Henry C., 65
Hynes, William, 135, 136, 142, 145
IAM (Asociación Internacional de Maquinistas), 57, 60, 62, 63, 108 Ideal Manufacturing Company, 98
ideología del libre mercado, 214 hombres libres, 58
ILA (Asociación Internacional de Estibadores). *Véase* Asociación Internacional de Estibadores
ILWU (Sindicato Internacional de Estibadores y Almacenistas), 130, 133, 135
Imprentas de América, 190, 191
impresión de periódicos, 186-87
IMU (Sindicato de Moldeadores de Hierro), 55, 56, 84, 87
Independent Labor League of America, 60-61, 63, 64-65, 68, 69 Independent Order of Labor, 68-69

- Indiana, 240
- industria alimentaria, 212, 213, 215, 216, 218-20. *Véase también* Be-Lo; United Food and Commercial Workers
- industria de la confección, 168, 172
- industria de la fundición, 55-57; justificación, 70; legitimación, 54-59; durante la huelga de estibadores de Mobile, 115; y terminología, 58; por la acción de los vigilantes, 68, 76n64; y reclutamiento de trabajadores, 54-55
- industria del automóvil, 99
- industria del calzado, 159, 163, 168, 181n32
- industria del latón, 79, 80-96
- industria gráfica, 18, 184-204; filosofía antisindical, 199; formación de aprendices
- industria siderúrgica, 40
- industria textil, 214
- Industrial Management* (revista), 36
- sindicalismo industrial, 214
- inmigración, descenso de, 41-42 *Informe de la Comisión de Inmigración, El*, 35
- imperialismo, 31
- inmigrantes: Ley de Registro de Extranjeros (Ley Smith), 148-49; tipificación étnica, 32-40; y gestión de la mano de obra, 36; prejuicios contra, 7; desarrollo de la raza, 39— 40; estudios sobre los trabajadores, 37-39. *Véase también* gestión racial; *etnias específicas*; *nacionalidades específicas*
- Instintos en la industria* (Tead), 40
- International Longshoremen's Association (ILA), 107, 113, 119-20; disputa con Mallory Steamship Line, 110-11; en Mobile, 108, 117-18; en Nueva Orleans, 116-17; resurgimiento de, 120; tolerancia de, 112. *Véase también* Clemmons, Ralph; estibadores, Black; Mobile, Alabama
- intimidación, 225
- IPGCU (International Printing and Graphic Communications Union), 200
- IPP (International Printing Pressmen and Assistants' Union), 187
- Irlanda, David, 81
- Irlandeses, 36-37, 164-65
- Iron Molders Journal* (revista), 56
- Jacoby, Sanford, 41
- James, C. L. R., 30
- Jenkins, J. C., 113
- Johnson, Charles, 35-37

- Johnson, D. R, 111
 Johnson, Hugh S., 170
 Johnson, S. O., 81
 Jones, Jacqueline, 33
 Jones, Will, 37
 Jordan, Joel, 213
 jornada laboral, duración, 8
 Julian, Michael, 218, 219
 Jung, Harry, 135
 Kamp, Joseph R, 139
 Kansas City, Kansas, 169, 176
 Kasich, John, 240
 Kaufman y Canoles, 228
 Kerr, Margaret, 135
 Keynesianismo, 237, 238
 Kiely, Matthew, 163
 Knowles, Harper, 135, 141-42, 145
 Kratky, Robert], 168
 Kroenke, Louis, 93, 94
 Ku Klux Klan, 107, 110, 122n12
 La Follette, Robert, 131, 132, 133, 138-39, 144, 146, 172
 Lange, Dorothea, 146
 LAPD (Departamento de Policía de Los Ángeles), 135, 137, 139, 142, 143
 industria de lavandería y limpieza en seco, 175
Las uvas de la ira (Steinbeck), 144
 legislación laboral, 220; efecto sobre el movimiento obrero, 229; desigualdades
 incorporadas, 230; violaciones de, 225; debilitamiento de, 225
 LePage, Paul, 241
 Ley de Registro de Extranjeros (Ley Smith), 148-49 extranjeros, 148-49. Véase
 también inmigrantes. Véase también inmigrantes Amalgamated Clothing
 Workers Union, 168 *American Civilization* (James), 30
 Ley de relaciones laborales. Véase Ley Taft-Hartley Laclede Gas, 170, 171
 Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA), 11-12, 17, 131-32, 134, 177,
 225, 226, 227, 229, 235n74; evisceración de, 13; ineficacia de, 159;
 necesidad de aplicación de, 160; oposición de la PAA a, 196; amenazas a
 los antisindicalistas, 171; trabajadores representados en virtud de, 12
 Ley Smith (Ley de registro de extranjeros), 148-49

- Ley sobre prácticas laborales opresivas, 172
- Ley Taft-Hartley, 4, 13, 131, 150, 177, 197, 222, 226, 235n74, 241-42
- Ley Wagner. *Véase* Ley Nacional de Relaciones Laborales Walker, Scott, 240, 244
- Leyes de inmigración* (Lowe), 30-31
- liberales, 5, 12
- libertad de expresión, 11, 18, 160, 171, 177, 221, 222, 225, 226, 229, 235n74, 242
- libertad de reunión, 11, 160, 171, 177, 221, 229
- Licht, Walter, 33
- Lichtenstein, Nelson, 229
- Liga Nacional de Trabajadores Independientes de América, 62
- Linsky, Martin J., 222, 224
- listas negras, 57
- litigios, uso de Be-Lo, 225-28
- Logan, John, 221
- London, Jack, 52
- Los Angeles Times* (periódico), 133, 139, 140, 145, 146, 149
- Lowe, Lisa, 30-31
- Ludwig, Martin, 88
- Luff, Jennifer, 131 Luttig, J. Michael, 226
- Madden, Joseph, 159
- madera, manipulación, 107-8
- madereros, 107-8, 114
- maestros impresores, 185. *Véase también* industria tipográfica; United Typothetae of America Matthews, J. B., 140, 148, 150
- Maine, 241
- mano de obra, dependencia, 98
- Marxismo, 29-30
- McCarthyismo, 229
- McCarthy, Joseph, 149, 150
- McNutt, Thomas R" 217, 219, 220
- McWilliams, Carey, 143, 144, 146, 147
- MEA (Asociación de Empresarios Marítimos del Puerto de Mobile), 16-17, 113-18
- Meany, George, 14
- Medio Oeste, 18

- Melfi, Catherine, 229
- Metal Polishers, Buffers, and Platers International Union of North America, 80,
96 Metal Trades Council, 82
- métodos de maletín, 161, 177. *Véase también* Ahner, A. A. Brown, Jerry, 241
- Meyer, Stephen, 79
- Michigan, 240, 245
- Midvale Steel, 33
- miedo, uso de los empresarios, 6-7, 224, 225
- Miller, James A., 62, 70
- Miller, Victor, 168
- Minchin, Timothy, 228
- Missouri: derecho al trabajo en, 244; St. Louis, 162-77
- Mobile News-Item, The* (periódico), 116
- Mobile Register, The* (periódico), 116
- Mobile, Alabama, 16-17, 104-20, 125n38
- Monaghan, George, 91 monopolio, uso del término, 72n11
- Montgomery, David, 33-34, 39
- Monthly Labor Review* (revista), 37
- Mosher Manufacturing Company, 55
- Mosher, W. S., 55
- movimiento open-shop, 53; American Plan, 11, 191, 193; y alianzas clero-
empleadores, 164-65; en Detroit, 78-79; y Ideal Manufacturing Company,
85, 88; liberales en, 5; en Mobile, 105; en Ohio, 188; características
reformistas, 77n70; retórica de, 71; y rompehuelgas, 62; terminología de,
67
- Muelles estatales de Alabama, 120
- mujeres, Negro, 109-10
- Münsterberg, Hugo, 38, 42 Myers, L. D., 193
- NAACP, 125n38, 245
- NAM (Asociación Nacional de Fabricantes), 3, 12, 13, 53, 69, 129, 134, 135,
188
- Nation's Business* (revista), 39
- National Founders' Association (NFA), 3, 53, 55-57, 70 National Free Labour
Association (NFLA), 60
- National Industrial Recovery Act (NIRA), 170-71, 195 nacionalidad y gestión
de personal, 34-35
- National Labor Relations Board (NLRB), 135, 137; acusaciones contra, 139;

- actividad en California, 139, 145-46; y Ahner, 172; anticomunismo utilizado para perjudicar, 150; burocracia de, 220-21; cambios en la dirección, 149; desestimación del fallo sobre Be-Lo, 227-28; establecimiento de, 131; *Gissel*, 224, 227, 228, 229; ineficacia de, 213; investigación sobre, 148; oposición a, 134; privilegio de los intereses empresariales, 221; sospecha de vínculos con el Partido Comunista, 148, 149; UFCW y, 219, 222
- National Metal Trades Association (NMTA), 3, 6, 53, 57, 62, 63, 70
- NEA (Asociación Nacional de Constructores), 3, 53 Nelson, N. O., 164
- negociación de modelos, 202 Payne, N. B., 62-63
- neoliberalismo, 7, 15, 213, 214, 239, 241, 243, 245
- Nevins, Allen, 78
- New Deal, 11, 12, 18, 129; programa de represión antisindical durante, 177; oposición a, 134, 161; rechazo de, 3; en estudios sobre antisindicalismo, 4
- NFA (National Founders' Association), 3, 53, 55-57, 70 NFLA (National Free Labour Association), 60
- Nimmo, Ray E., 141, 142
- NIRA (Ley Nacional de Recuperación Industrial), 170-71, 195
- NLRA (Ley Nacional de Relaciones Laborales). Véase National Labor Relations Act NLRB (National Labor Relations Board). Véase National Labor Relations Board *NLRB contra Gissel Packing Co.*, 224, 227, 228, 229
- NMTA (National Metal Trades Association), 3, 6, 53, 57, 62, 63, 70
- no sindicalistas: como hombres libres, 58; presencia de, 52; trato de, 52; sindicatos para, 59— 66; opiniones de, 52-53. Véase también tiendas abiertas; rompehuelgas
- nombre de, 150nl; oposición a, 131, 133, 138, 143, 146-47, 149; ascenso de, 133; supresión de radicales en, 171, 177; como objetivo del Comité Dies, 136
- Nueva economía, 218
- Nueva Orleans, estibadores en, 116-17 Nueva York, 241
- O'Connor, T. V., 112, 117-18
- O'Donnell, D. M" 197
- oficinas de empleo, 57-58, 98, 179nl7
- oficinas de empleo, 57-58, 98, 179nl7
- Ohio: movimiento de tiendas abiertas en, 188; empleados públicos en, 240; resistencia a la agenda de los capitalistas en, 245; leyes de derecho al trabajo en, 244

- Open Shop Printers of America, 191
órdenes de negociación, 229
organización: de los empresarios contra los trabajadores, 8-15; necesidad de los empresarios, 6; derecho a, 129
PAA (Asociación de Artes Gráficas), 195-96, 197, 198
pánico de 1907, 96
Panitch, Leo, 213
Parry, David M., 65, 70
Partido Comunista: Presuntos vínculos de Bridges con, 136, 140; vinculación del CIO con, 134, 139, 140; presuntos vínculos de la NLRB con, 148, 149. Véase *también* anticomunismo; antiradicalismo; radicalismo
Partido Demócrata, antisindicalistas en, 170 Dempsey, Tim, 164-65, 169, 170, 171
Partido Populista, 9 Post, C. W" 69
Partido Republicano, 8, 245
patriotismo, 11, 135, 191
patronal: minoría militante, 5-6; organización, 8-15; dependencia de la mano de obra cualificada, 98; estrategias de, investigación sobre, 132; estrategias de, cambios en, 239; unidad de, 118. Véase *también* antisindicalismo; capitalismo; capitalistas
Pearson, Chad, 41
Penton, John A., 55-56, 66
periódicos, 116. Véase *también* *periódicos individuales*
Perkins, Frances, 136, 142, 144
Petersen, Frank, 169
Petro, Sylvester, 4 Pfahler, William H., 55
PIA (Printing Industry of America), 192, 196-97, 204
PICO (Printing Industry of Central Ohio), 198-202 Pillans, Harry, 111
PIO (Industria Gráfica de Ohio), 197
piquetes, 10, 221-22, 243
Plan americano, 11, 191, 193
Planson, William, 198
PlsA (Printing Industries of America), 198, 201, 204
policía: alianza con la patronal, 163; agresión a huelguistas, 85, 86, 168; cooperación con Ahner, 169; en la huelga de Ideal, 85, 86; y secuestro de Clemmons, 111; LAPD, 135, 137, 139, 142, 143; en la huelga de Metal Polishers, 90; en la huelga de Mobile laundry, 109-10; en huelgas, 147

- Polishers and Buffers Union, 83-84, 89-96; desunión en, 81-82, 95-96, 97; y huelga de Ideal Manufacturing Company, 84-88; oficina laboral, 98; relato de, 79-80, 97-99, 100n5; rapidez de la acción, 82-83; y estancamiento entre empresarios y trabajadores del metal, 97-99; estado de, 96-97.
- política. *Véase* tribunales; gobierno; Estado Movimiento populista, 164
- prejuicios, uso de los empresarios, 6-7 sistema de primas, 62-63
- Primera Guerra Mundial, 11, 36; afroamericanos durante, 106; y protecciones federales para los sindicatos, 105, 111-12; Mobile durante, 105-6; National War Labor Board, 166; St. Louis durante, 165-66
- Principios de gestión científica" (Taylor), 32
- Printers' League of America, 191, 192
- Printing Industries of America (PlsA), 198, 201, 204
- Printing Industry of America (PIA), 192, 196-97, 204 Printing Industry of Ohio (PIO), 197
- Printing League of America, 188-89
- Producción de la diferencia, La* (Esch y Roediger), 31 productividad, y raza, estudios de, 37-39, 40 rentabilidad, 213, 216, 217, 230n2, 232n24
- programas de formación de aprendices, 64, 164, 196
- programas, 196; en Columbus, 193-95; Columbus Typothetae, 18, 185, 186,
- Progresismo, reivindicaciones de la CIA, 164, 165
- propaganda, por los empresarios, 164, 199
- Psicología y eficiencia industrial* (Munsterberg), 38 empleados públicos, 238, 239, 240, 244-45
- pueblo, el", 54
- racismo, 30-31
- radicalismo: miedo al, 6-7; percibido en las huelgas, 167; purgado del movimiento obrero, 14, 171, 177. *Véase también* anticomunismo; antiradicalismo; Partido Comunista; socialismo
- raza, 15, 34, 40, 115; y actividades antisindicales, 17; y atribución de capacidades, 29; y división del trabajo, 33-35; y estrategias de los empresarios, 10; uso de los prejuicios por parte de los empresarios, 6-7; y militancia obrera, 109; y gestión de la mano de obra, 27-44; y marxismo, 29-30; durante la huelga de estibadores de Mobile, 115; y práctica anterior, 31; erudición sobre, 30; estudios sobre, 37-39, 40-42
- Razas e inmigrantes en América* (Commons), 27
- Reed, Adolph, 15
- reformistas, apoyo a los antisindicalistas, 66-67

- Rhone, Ed, 108
- Riebe, Ernest, 27, 29, 43
- Roberts, Dougald, 82, 83
- Rogers, William, 166, 167
- rompeshuelgas, 15-16, 17, 68, 162; desde abajo, 59-66; por los empresarios, 54-59; en
- rompeshuelgas: objetivos en el uso, 98; como héroes, 55, 58, 64; imagen de, 58, 67; incentivos para, 58-59; en la huelga de los pulidores de metales, 89; formación para, 207n21; opiniones de, 51, 70, 71, 71n6. *Véase también* no sindicalistas
- Roosevelt, Franklin Delano, 148
- Roosevelt, Teddy, 5
- Ross, E. A., 37
- Ropa Curlee, 168
- RTW (derecho al trabajo), 13, 217, 239, 242-43, 244, 245
- Rusos, 38
- Safeway, 216
- salarios y sindicatos antisindicalistas, 66
- Santa Cruz, George, 115, 118, 119 esquirols. *Ver* no sindicalistas; rompeshuelgas Ejemplos de Schmidt, 32, 42
- Schwedtman, Ferdinand, 163
- seguridad nacional, 14, 162 National War Labor Board, 166
- seguridad nacional. Véase anticomunismo; antirradicalismo; seguridad nacional segregación, en el muelle de Mobile, 107-8
- Shaw, David, 142, 160
- Shefferman, Nathan, 161, 162, 173, 197
- Shepley, Ethan, 161
- Simon, Bryant, 214
- Sinclair, Upton, 32
- Sindicalismo radical* (Feurer), 173, 174
- Sindicato de Moldeadores de Hierro (IMU), 55, 56, 84, 87
- Sindicato de Pulidores y Pulidores de Metales, 84, 88, 89-96
- Sindicato Internacional de Estibadores y Almacenistas (ILWU), 130, 133, 135
- Sindicato Internacional de Trabajadoras de la Confección, 172
- sindicatos de empresa, 170, 171, 176
- sindicatos, empresa, 170, 171, 176 United Electrical Workers Union, 173
- sindicatos: contención de, 98-99; esfuerzos por destruir, 14-15; protección gubernamental de, 105, 111-13; conformidad ideológica entre, 14;

- legitimidad de, 11, 13, 237; para los no sindicalistas, 59-66; resistencia a la agenda de los capitalistas, 243-45; debilitamiento de, 240-41; debilitamiento de, 239
- sistema jurídico, 10; y desintegración de la cohesión de la clase obrera, 221; uso que hacen los empresarios de, 225
- Smith, Edwin, 131
- Smith, Howard, 17, 148
- Smith, Robert Michael, 161
- Smith, W. S., 112, 113
- Snyder, Rick, 240
- socialismo: en la AFL, 162; temores ante, 165. *Véase también* antirradicalismo; radicalismo Social Science Research Council (SSRC), 40
- Sokol, David, 143, 146
- Sokolsky, George E., 132, 134, 135, 139, 144, 150
- Sontag, Deborah, 226
- Southard, S. R., 194
- Spoehrer, Charles, 171, 174-75
- SSRC (Consejo de Investigación en Ciencias Sociales), 40
- St. Louis, 162-77
- Starnes, Joe, 142
- Steinbeck, John, 144, 146
- Stelzle, Charles, 67, 70 Sterling y Skinner, 91
- Stickney, William, 198
- Storrs, Landon, 131
- Stouder, Ben, 83-84, 85, 88
- Strout, Richard, 146
- Subcomisión de Libertades Civiles La Follette, 17, 18, 131-34, 135, 136, 138, 145; en California, 143, 149; investigaciones de Ahner, 160-61, 169; rivalidad con el Comité Dies, 137, 144; como objetivo del Comité Dies, 136 Landers, Maurice W., 57
- Sullivan, Edward, 135, 136
- Supremacía blanca, 29
- Sur (región), 18; antisindicalismo en, 228; actitudes sobre el sindicalismo en, 219; trabajo organizado en, 214-15; leyes de derecho al trabajo en, 242-43; y raíces de la evasión sindical, 177; industria textil, 214; evasión sindical en, 212
- Tansey, George, 164, 165

- Tate, John, 4, 162, 177
- Taylor, Frederick Winslow, 27, 32-33, 42
- Tead, Ordway, 40
- Thomas, Claudio, 81
- Thomas, Elbert, 131, 132, 133, 144, 146
- Thompson, Henry, 119
- Thompson, William, 91, 92-93
- tienda cerrada, ilegalización de, 13
- tiendas abiertas, 16; en Detroit, 79, 99; como tiendas libres, 58; en Mobile, 116, 120
- tiendas libres, 58
- tipificación étnica, 32-40
- trabajadores de lavanderías, en Mobile, 105, 109-10 Sindicato de Trabajadores de Lavanderías, 109-10
- Trabajadores Industriales del Mundo (IWW), 27 requerimientos judiciales, 63, 85, 87, 92, 93, 98, 172, 221
- trabajadores: agencia de, 19n1; y conciencia de clase, 30; limitaciones sobre, 177, 229; resistencia a la agenda de los capitalistas, 243-45; derecho a organizarse, 129; visión de los antisindicalistas, 70; visión de los rompehuelgas, 70. *Véase también* derechos de los trabajadores
- tradición y raza, 31
- trata de esclavos, 30
- tribunales: privilegio de los intereses empresariales, 221, 226-27; y alivio de las decisiones desfavorables de la NLRB, 226; apoyo a los empresarios, 214
- Trix, John, 80, 96
- Turner, Horace, 114, 116, 117
- U.S. Shipping Board, 106, 111, 112, 113, 114, 116-18, 119
- UEPD (Unión de Empleados de la División de Impresión), 198
- UFCW (United Food and Commercial Workers), 18-19, 215-16, 219, 222, 235n79 ULC (United Labor Committee), 244
- UIT (Unión Tipográfica Internacional), 185, 186-87, 188, 191, 196 IWW (Industrial Workers of the World), 27
- Unión Americana de Libertades Civiles (ACLU), 132
- Union Employing Printers Division (UEPD), 198 sindicalistas, imagen de, 69
- Unión Internacional de Artes Gráficas (UIAG), 200, 202
- Unión Internacional de Impresión y Comunicaciones Gráficas (IPGCU), 200
- Unión Internacional de Ayudantes de Impresión (IPP), 187 Unión

- Tipográfica Internacional (UIT), 185, 186-87, 188, 191, 196
- United Food and Commercial Workers (UFCW), 18-19, 215-16, 219, 222, 235n79
- United Labor Committee (ULC), 244
- United Typothetae of America (UTA), 184, 193; Closed Shop Division (CSD), 190; conflicto sobre la tienda abierta, 187-88; salida de Columbus Typothetae de, 195; disolución de, 192; desunión en, 185, 186, 188, 203; política laboral, 185, 186-88, 189-91, 203; afiliación, 186, 188; Open Shop Division (OSD), 189, 190; apoyo a la tienda abierta, 191
- Universidad Laboral de San Luis, 174
- Stone, Katherine, 40
- UTA. *Véase* United Typothetae of America
- Van Cleave, James, 163, 179n17
- Van Deman, Ralph, 135, 137
- Vance, R. Reid, 195, 198
- vigilancia: de afroamericanos, 106; de Bridges, 135, 149; por empresarios, 141; red de la policía de Los Ángeles, 143; redes privadas-públicas, 129, 130, 137, 143, 150, 163, 174; de radicales, 136. *Véase también* espionaje
- violencia, 89-90; uso de la patronal, 70; en las huelgas, 61, 85, 86, 89-91, 163
- Virginia, 212, 213, 216-17. *Véase también* Be-Lo; industria de la alimentación; United Food and Commercial Workers.
- Voorhis, Jerry, 148, 149
- Wal-Mart, 161, 177, 212, 215, 216
- Walsh, Joseph, 114, 115
- Waterman, John B., 106, 114
- Whirl, John, 79, 82, 83, 84, 85, 87, 96, 97
- Whitehouse, Oscar, 197
- Wilder, Douglas, 216
- Wilkinson, J. Harvie III, 226
- Williams, John, 34
- Wisconsin, 240, 244, 245
- Wood, Reuben, 172
- Woofter, T. J., 42
- Workingmen's Timber and Cotton Benevolent Association (WTCBA), 108
- orden mundial, 237
- Worman, H. A., 33
- Wright, Gregory, 223-24
- Zweig, Michael, 218

La clase obrera en la historia de Estados Unidos

- Worker City, Company Town: Iron and Cotton-Worker Protest in Troy and Cohoes, New York, 1855-84 *Daniel J. Walkowitz*
- Vida, trabajo y rebelión en los campos de carbón: Los mineros del sur de Virginia Occidental, 1880-1922 *David Alan Corbin*
- Las mujeres y el socialismo estadounidense, 1870-1920 *Mari Jo Buhle*
- Vidas propias: negros, italianos y polacos en Pittsburgh, 1900-1960 *John Bodnar, Roger Simon y Michael P. Weber*
- Working-Class America: Essays on Labor, Community, and American Society
Editado por Michael H. Frisch y Daniel J. Walkowitz
- Eugene V. Debs: Ciudadano y Socialista *Nick Salvatore*
- Historia del trabajo y la inmigración en Estados Unidos, 1877-1920: Recent European Research *Editado por Dirk Hoerder*
- La democracia de los trabajadores: The Knights of Labor and American Politics
Leon Fink
- Los trabajadores eléctricos: A History of Labor at General Electric and Westinghouse, 1923-60 *Ronald W. Schatz*
- Los mecánicos de Baltimore: Workers and Politics in the Age of Revolution, 1763— 1812 *Charles G. Steffen*
- La práctica de la solidaridad: American Hat Finishers in the Nineteenth Century *David Bensman*
- The Labor History Reader *Editado por Daniel J. Leab*
- Solidaridad y fragmentación: Trabajadores y conciencia de clase en Detroit, 1875-1900 *Richard Oestreicher*
- Contracultura: Vendedoras, gerentes y clientes en los grandes almacenes estadounidenses, 1890-1940 *Susan Porter Benson*
- The New England Working Class and the New Labor History *Editado por Herbert G. Gutman y Donald H. Bell*
- Labor Leaders in America *Editado por Melvyn Dubofsky y Warren Van Tine*
- Barones del trabajo: The San Francisco Building Trades and Union Power in the Progressive Era *Michael Kazin*
- Género en el trabajo: La dinámica de la segregación laboral por sexos durante la Segunda Guerra Mundial *Ruth Milkman*
- Once a Cigar Maker: Men, Women, and Work Culture in American Cigar Factories, 1900-1919 *Patricia A. Cooper*
- Una generación de boomers: El patrón del conflicto laboral ferroviario en la

América del siglo XIX *Shelton Stromquist*

Trabajo y comunidad en la jungla: Chicago's Packinghouse Workers, 1894—
1922 *James R. Barrett*

Workers, Managers, and Welfare Capitalism: Los zapateros y curtidores de
Endicott Johnson, 1890-1950 *Gerald Zahavi*

Hombres, mujeres y trabajo: Clase, género y protesta en la industria del calzado
de Nueva Inglaterra, 1780-1910 *Mary Blewett*

Trabajadores en el muelle: Seamen, Longshoremen, and Unionism in the 1930s
Bruce Nelson

Trabajadores alemanes en Chicago: A Documentary History of Working-Class Culture from 1850 to World War I *Editado por Hartmut Keil y John B. Jentz*

En la línea: Essays in the History of Auto Work *Editado por Nelson Lichtenstein y Stephen Meyer III*

La fogosa juventud obrera: Telephone Operators and Worker Militancy, 1878—1923 *Stephen H. Norwood*

Otra guerra civil: trabajo, capital y Estado en las regiones antracitas de Pensilvania, 1840-68 *Grace Palladino*

Coal, Class, and Color: Blacks in Southern West Virginia, 1915-32 *Joe William Trotter Jr.*

Por la democracia, los trabajadores y Dios: Labor Song-Poems and Labor Protest, 1865—95 *Clark D. Halker*

Dishing It Out: Las camareras y sus sindicatos en el siglo XX *Dorothy Sue Cobble*

El espíritu de 1848: German Immigrants, Labor Conflict, and the Coming of the Civil War *Bruce Levine*

Working Women of Collar City: Gender, Class, and Community in Troy, New York, 1864-86 *Carole Turbin*

Southern Labor and Black Civil Rights: Organizando a los trabajadores de Memphis *Michael K. Honey*

Radicales de la peor calaña: Laboring Women in Lawrence, Massachusetts, 1860—1912 *Ardis Cameron*

Productores, proletarios y políticos: Workers and Party Politics in Evansville and New Albany, Indiana, 1850-87 *Lawrence M. Lipin*

La nueva izquierda y el trabajo en los años 60 *Peter B. Levy*

La formación del radicalismo obrero occidental: Denver's Organized Workers, 1878—1905 *David Brundage*

En busca de la clase obrera: Essays in American Labor History and Political Cultura *Leon Fink*

Abogados contra el trabajo: De los derechos individuales al liberalismo empresarial *Daniel R. Ernst*

"Todos somos líderes": The Alternative Unionism of the Early 1930s *Editado por Staughton Lynd*

La economía femenina: The Millinery and Dressmaking Trades, 1860-1930 *Wendy Gamber*

"Negros y blancos, uníos y luchad": Una historia social del sindicalismo

- industrial en el sector cárnico, 1930-90 *Roger Horowitz*
- Power at Odds: The 1922 National Railroad Shopmen's Strike *Colin J. Davis*
- El terreno común de la feminidad: Class, Gender, and Working Girls' Clubs, 1884-1928 *Priscilla Murolo*
- Marchando juntas: Las mujeres de la Hermandad de Porteadores de Coches Dormidos *Melinda Chateaufvert*
- Down on the Killing Floor: Black and White Workers in Chicago's Packinghouses, 1904-54 *Rick Halpern*
- Trabajo y política urbana: El conflicto de clases y los orígenes del liberalismo moderno en Chicago, 1864-97 *Richard Schneirov*
- Todo lo que brilla: Clase, conflicto y comunidad en Cripple Creek *Elizabeth Jameson*
- Trabajadores portuarios: New Perspectives on Race and Class *Editado por Calvin Winslow*
- Historias laborales: Class, Politics, and the Working-Class *Experience Editado por Eric Arnesen, Julie Greene y Bruce Laurie*
- La huelga de Pullman y la crisis de la década de 1890: Ensayos sobre el trabajo y
Política *Editado por Richard Schneirov, Shelton Stromquist y Nick Salvatore*
- AlabamaNorth: African-American Migrants, Community, and Working-Class Activism in Cleveland, 1914-45 *Kimberley L. Phillips*
- Imagining Internationalism in American and British Labor, 1939-49 *Victor Silverman*
- William Z. Foster y la tragedia del radicalismo estadounidense *James R. Barrett*
- Colliers across the Sea: A Comparative Study of Class Formation in Scotland and the American Midwest, 1830-1924 *John H. M. Laslett*
- "Derechos, no rosas: Los sindicatos y el auge del feminismo obrero, 1945-80 *Dennis A. Deslippe*
- Poniendo a prueba el New Deal: la huelga textil general de 1934 en el sur de Estados Unidos *Janet Irons*
- El trabajo duro: The Making of Labor History *Melvyn Dubofsky*
- Los trabajadores del sur y la búsqueda de comunidad: Condado de Spartanburg, Carolina del Sur *G. C. Waldrep III*
- Todos Seremos: A History of the Industrial Workers of the World (edición abreviada) *Melvyn Dubofsky, ed., Joseph A. McCartin. Joseph A. McCartin*
- Raza, clase y poder en las cuencas mineras de Alabama, 1908-21 *Brian Kelly*

- Duquesne y el auge del sindicalismo siderúrgico *James D. Rose*
Anaconda: Labor, Community, and Culture in Montana's Smelter *City Laurie Mercier*
- El New Deal socialista de Bridgeport, 1915-36 *Cecelia Bucki*
- Indispensable Outcasts: Hobo Workers and Community in the American Midwest, 1880-1930 *Frank Tobias Higbie*
- Después de la huelga: Un siglo de lucha obrera en Pullman *Susan Eleanor Hirsch*
- Corrupción y reforma en el sindicato de camioneros *David Witwer*
- Waterfront Revolts: New York and London Dockworkers, 1946-61 *Colin J. Davis*
- La lucha de los trabajadores negros por la igualdad en Birmingham *Horace Huntley y David Montgomery*
- La tribu de los Ulises negros: African American Men in the Industrial South *William P. Jones*
- Ciudad de oficinistas: Office and Sales Workers in Philadelphia, 1870-1920 *Jerome P. Bjelopera*
- Reinventar "el pueblo": El movimiento progresista, el problema de clase y los orígenes del liberalismo *moderno Shelton Stromquist*
- Sindicalismo radical en el Medio Oeste, 1900-1950 *Rosemary Feurer*
- Género en la historia del trabajo *Alice Kessler-Harris*
- James P. Cannon y los orígenes de la izquierda revolucionaria estadounidense, 1890-1928 *Bryan D. Palmer*
- Ciudades de cristal: Industry, Labor, and Political Economy in Appalachia, 1890— 1930s *Ken Fones-Wolf*
- Workers and the Wild: Conservation, Consumerism, and Labor in Oregon, 1910— 30 *Lawrence M. Lipin*
- Wobblies on the Waterfront: Interracial Unionism in Progressive-Era Philadelphia *Peter Cole*
- Chicago rojo: American Communism at Its Grassroots, 1928-35 *Randi Storch*
- Labor's Cold War: Local Politics in a Global Context *Editado por Shelton Stromquist*
- Bessie Abramowitz Hillman and the Making of the Amalgamated Clothing
- Trabajadores de América *Karen Pastorello*
- Las grandes huelgas de 1877 *Editado por David O. Stowell*
- Una América sin sindicatos: Trabajadores y cultura antisindical *Lawrence Richards*

La raza contra el liberalismo: Los trabajadores negros y la UAW en Detroit
David M. Lewis— Colman

Profesores y reforma: Chicago Public Education, 1929-70 *John F. Lyons*

Agitación en la zona tranquila: 1199/SEIU y la política del sindicalismo
sanitario *Leon Fink y Brian Greenberg*

La sombra del chantajista: El escándalo de los sindicatos *David Witwer*

La dulce tiranía: Migrant Labor, Industrial Agriculture, and Imperial Politics
Kathleen Mapes

Staley: La lucha por un nuevo movimiento obrero estadounidense *Steven K.
Ashby y C. J. Hawking*

Sobre el terreno: Luchas laborales en la industria aeronáutica estadounidense
Liesl Miller Orenic

El TLCAN y el trabajo en Norteamérica *Norman Caulfield*

La seguridad en el capitalismo: Work Safety and Health Regulation in America,
1880— 1940 *Donald W. Rogers*

Hombres blancos, buenos y fiables: Hermandades ferroviarias, 1877-1917 *Paul
Michel Taillon*

Espíritu de rebelión: Labor and Religion in the New Cotton South *Jarod Roll*

La cuestión laboral en América: Economic Democracy in the Gilded Age
Rosanne Currarino

Banded Together: Democratización económica en el Valle del Latón *Jeremy
Brecher*

El Evangelio de la Clase Obrera: Labor's Southern Prophets in New Deal
America *Erik Gellman y Jarod Roll*

Trabajadores invitados y resistencia al despotismo empresarial estadounidense
Immanuel Ness

Espigas de libertad: Free and Slave Labor along the Mason-Dixon Line, 1790—
1860 *Max Grivno*

Chicago en la era del capital: Clase, política y democracia durante la Guerra
Civil y la Reconstrucción *John B. Jentz y Richard Schneirov*

El cuidado de los niños en blanco y negro: Los padres trabajadores y la historia
de los orfanatos *Jessie B. Ramey*

La conspiración de Haymarket: Redes anarquistas transatlánticas *Timothy
Messer— Kruse*

La guerra fría de Detroit: los orígenes del conservadurismo de posguerra
Colleen Doody

Un sindicato renegado: Interracial Organizing and Labor Radicalism *Lisa*

Phillips

- Palomino: Clinton Jencks y el sindicalismo mexicano-americano en el suroeste de Estados Unidos *James J. Lorence*
- Migraciones latinoamericanas al corazón de Estados Unidos: Changing Cultural Landscapes in Middle America *Editado por Linda Allegro y Andrew Grant Wood*
- Hombre de fuego: Escritos escogidos *de Ernesto Galarza, ed. Armando Ibarra y Rodolfo D. Torres. Armando Ibarra y Rodolfo D. Torres*
- Un concurso de ideas: Capital, Politics, and Labor *Nelson Lichtenstein*
- Un mundo más seguro para los trabajadores: Labor, the Left, and Wilsonian Internationalism *Elizabeth McKillen*
- El surgimiento del Departamento de Policía de Chicago: Clase y conflicto, 1850-1894 *Sam Mitrani*
- Trabajadores en tiempos difíciles: A Long View of Economic Crises *Editado por Leon Fink, Joseph A. McCartin y Joan Sangster*
- Redimiendo el tiempo: Protestantism and Chicago's Eight-Hour Movement, 1866— 1912 *William A. Miro I a*
- La lucha por el alma del Sur de posguerra: Los protestantes evangélicos blancos y la Operación Dixie *Elizabeth Fones-Wolf y Ken Fones-Wolf*
- Free Labor: The Civil War and the Making of an American Working Class *Mark A. Lause*
- Muerte y agonía en la clase obrera, 1865-1920 *Michael K. Rosenow*
- Inmigrantes contra el Estado: Yiddish and Italian Anarchism in America *Kenyon Zimmer*
- La lucha por el sindicalismo de la persona total: Harold Gibbons, Ernest Calloway y la ciudadanía de la clase trabajadora *Robert Bussel*
- Chimeneas en las colinas: Rural-Industrial Workers in West Virginia *Louis Martin*
- Ciudadanía de la catástrofe: Supervivientes, solidaridad y poder en la era progresista *Jacob A. C. Remes*
- El Pew y el piquete: El cristianismo y los trabajadores estadounidenses
Clase *Editado por Christopher D. Cantwell, Heath W. Carter y Janine Giordano Drake*
- La contrarrevolución conservadora: Challenging Liberalism in 1950s Milwaukee *Tula A. Connell*
- Manhood on the Line: Working-Class Masculinities in the American Heartland *Steve Meyer*

Género, trabajo y desigualdad *Ruth Milkman*

La formación de la religión obrera *Matthew Pehl*

Labores cívicas: Scholar Activism and Working-Class *Studies* Editado por
Dennis Deslippe, Eric Fure-Slocum y John W. McKerley

Victor Arnautoff y la política del arte *Robert W. Cherny*

Contra el trabajo: How U.S. Employers Organized to Defeat Union Activism
Editado por *Rosemary Feurer y Chad Pearson*