

9. Herbert Hill*

El problema racial en la historia del movimiento obrero de los Estados Unidos

Traducción: María Pía Rebussonne

Gran parte de la historia reciente del sindicalismo se ha centrado en los estudios sobre los trabajadores negros y las prácticas raciales ejercidas por los sindicatos. Si bien existen algunas excepciones notables, los historiadores contemporáneos del movimiento obrero no han logrado abordar la cuestión fundamental: el desarrollo histórico de la identidad de la clase obrera en tanto identidad racial. Muchos historiadores siguen menospreciando el alcance del racismo en los Estados Unidos. No logran entender que sus raíces profundas provienen de un pasado precapitalista en Europa y los Estados Unidos y, en consecuencia, subestiman la resistencia que existe a eliminar las prácticas y las instituciones racistas de los movimientos sindicales y de la sociedad en general. Desde John R. Commons y Selig Perlman en los primeros años del siglo XX hasta la obra de Philip Taft en la década de 1960, lo que se consideraba historia del movimiento obrero en realidad era una historia de los sindicatos. Si bien existían algunas excepciones, la historia del movimiento obrero consistía en

estudios institucionales acerca de organizaciones sindicales que estaban fundamentados, en gran parte, en una investigación de los registros sindicales. Cuando historiadores y economistas de orientación tradicional como Commons, Perlman, Taft y otros relacionados con la escuela de Wisconsin mencionan siquiera a los trabajadores negros y de color, es tan sólo como un problema para los sindicatos que agrupaban blancos.

Esto no es sorprendente si tenemos en cuenta las opiniones expresadas por Commons sobre lo que él llamaba “diferencias raciales”. Además, Commons creía que las organizaciones sindicales sólo eran apropiadas para los caucásicos, que las razas retrasadas de color eran holgazanas, no estaban a la altura de los blancos y, por lo tanto, no necesitaban sindicatos. Sin duda, Selig Perlman representaba las opiniones de ese grupo de historiadores cuando escribió que “el factor más importante en la historia del movimiento obrero estadounidense” fue la exclusión de lo que él llamó “trabajo mongol” de la fuerza trabajadora y la adopción en 1882 de la Ley que excluía a los chinos, primera ley racista con respecto a la inmigración en la historia estadounidense.¹ Lo esencial de la escuela de Commons, cuyas opiniones se correspondían con las políticas y las prácticas raciales de los dirigentes de la Federación Estadounidense del Trabajo (AFL), es que era abiertamente racista y no daba explicaciones ni ofrecía disculpas por su posición. Charles H. Wesley, Sterling D. Spero y Abram L. Harris, Herbert R. Northrup y Philip S. Foner realizaron estudios críticos muy distintos y se diferenciaron de la tendencia predominante.²

* Original: Herbert Hill, “The problem of Race in American Labor History”, *Reviews in American History*, Vol. 24, No. 2, (Jun. 1996), The Johns Hopkins University Press.

Ésta es una versión ampliada de una ponencia presentada en el Sexagésimo Primer Encuentro Anual de la Asociación Histórica del Sur, el 9 de noviembre de 1995, Nueva Orleans, Luisiana. El autor quiere agradecer a John Bracey, Stanford M. Lyman, Bruce Nelson, Nell Irvin Painter y David Roediger por su lectura crítica de los primeros borradores.

¹ Selig Perlman (1922; 1950), *The History of Trade Unionism in the United States*, p. 62.

² Charles H. Wesley (1927, 1967), *Negro Labor in the United States, 1850-1925*; Sterling D. Spero y Abram L. Harris (1931), *The Black Worker*; Herbert R. Northrup (1944), *Organized Labor and the Negro*; Philip S. Foner (1965), *History of the Labor Movement in the United States*, 5 volúmenes, y Philip S. Foner (1974) *Organized Labor and the Black Worker, 1619-1973*.

En oposición a la escuela tradicional, empezó a surgir un grupo nuevo de historiadores del movimiento obrero a fines de la década de 1960. Conscientes de las limitaciones del grupo más antiguo y críticos de sus métodos, Herbert Gutman y David Montgomery, entre otros, escribieron una historia social basada en un neomarxismo populista actualizado. En su rebelión contra la “antigua historia del movimiento obrero”, propusieron “estudiar a los trabajadores”: en resumen, hacer por la historia del movimiento obrero estadounidense lo que E. P. Thompson había hecho por la historia del movimiento obrero inglés. Los aportes de este grupo, mucho más sofisticado que sus predecesores en su visión de los procesos sociales, representan un avance importante con respecto a los historiadores que lo antecedieron. No obstante, Gutman y otros historiadores que compartían su pensamiento consideraron la cuestión racial como una característica secundaria del desarrollo de clase. Así, su enfoque, aún predominante en los estudios acerca de las cuestiones sindicales, aunque favorable, en general, a los trabajadores negros, trataba su identidad colectiva y sus intereses raciales de grupo como una interferencia en la formación de una clase obrera unificada y consideraba la cuestión de la raza como un obstáculo para la lucha de clases. Por lo tanto, esa escuela suele pasar por alto o disculpar las prácticas racistas de los sindicatos y mitificar algunos aspectos de la historia del movimiento obrero para que satisfagan esos requerimientos ideológicos.³

Nell Irvin Painter resume la situación en pocas palabras cuando escribe que “hay un problema racial en la nueva historia del movimiento obrero”. Argumenta que esa afirmación explica que David Montgomery haya podido elogiar a los operarios de máquinas como “la personificación de la tradición republicana estadounidense, sin mencionar que eran un grupo de hombres

blancos fanáticos, partidarios de la exclusión de los negros, cuyo sindicato prohibió que los trabajadores de color se afiliaran hasta 1948”. Al describir *Chants Democratic*, de Sean Wilentz, un libro representativo de la nueva historia del movimiento obrero, como un “estudio que falla por su base”, Painter señala que Wilentz transforma en héroe a un líder sindical racista y antisemita [...] No logra integrar en su análisis el problema de la raza que, dado el lugar central que el racismo ocupa en la cultura estadounidense, es necesario tanto en la historia del movimiento obrero como en muchos estudios sobre los Estados Unidos [...] Ni los trabajadores industriales de finales del siglo XIX y principios del XX de los que hablaba Montgomery ni los trabajadores neoyorquinos del período prebélico que analizó Wilentz tienen sentido cuando su contexto (tanto en los aspectos sociales como en los económicos) está distorsionado porque no tiene en cuenta a los trabajadores negros y el racismo blanco.⁴

Los historiadores comprometidos con la creencia de que el conflicto racial entre los obreros es una consecuencia de las relaciones de clase o una expresión de “falsa conciencia” celebran los escasos momentos de solidaridad interracial al mismo tiempo que hacen caso omiso del patrón histórico general. Si las pruebas para sus afirmaciones no son concluyentes, sugieren que muchos otros ejemplos no especificados se pondrán de manifiesto al realizar investigaciones más concienzudas. Las creencias ilusorias en la clase obrera blanca y la primacía de las metas

³ Véase Herbert Hill (1988), “Myth-Making As Labor History: Herbert Gutman and the United Mine Workers of America”, *International Journal of Politics, Culture and Society* 2 (Winter), pp. 132-200.

⁴ Nell Irvin Painter (Spring 1989), “The New Labor History and the Historical Moment”, *International Journal of Politics, Culture, and Society* 2, pp. 369-70. Para otras críticas de la nueva historia del sindicalismo, véanse Lawrence T. McDonnell (Summer 1984), “You Are Too Sentimental: Problems and Suggestions for a New Labor History”, *Journal of Social History* 17, pp. 629-54; Michael Kazin (Fall 1987), “Struggling with the Class Struggle: Marxism and the Search for a Synthesis of U.S. Labor History”, *Labor History* 28, pp. 497-514; y David Roediger, “Race and the Working-Class Past in the United States: Multiple Identities and the Future of Labor History”, *International Review of Social History* 38, (1993, supplement 1), pp. 127-43.

ideológicas por sobre la integridad analítica suelen ser características de esa nueva historia del movimiento obrero.

Así, en *Who Built America?* (1989), el manual por excelencia de esa corriente, los autores manifiestan sin vacilaciones que “Terminadas las décadas de conflicto sobre la situación de la esclavitud [...], estaba por empezar un nuevo drama que pondría al capital en contra del trabajo” (p. 415). Sin embargo, la emancipación no puso fin al conflicto acerca de la situación de los negros en la sociedad estadounidense, y el legado de la esclavitud siguió presente hasta el período contemporáneo y durante la era de la segregación. De hecho, la cuestión de la raza es aún la división fundamental y permanente que afecta a la nación, mientras que, si creyéramos en lo que dice *Who Built America?*, doscientos cincuenta años de esclavitud tan sólo serían el preludio de la lucha de clases.

La obra de la historiadora marxista Barbara J. Fields es un ejemplo de la argumentación acerca de que la clase es la esencia de la historia: afirma que “la clase se refiere a circunstancias materiales [...] La raza, por el contrario, es una noción puramente ideológica”. Para ella, “la supremacía blanca es un eslogan, no una creencia”.⁵ Según Fields, la realidad de la clase existe independientemente de la conciencia, mientras que la idea de raza es sólo un constructo social y, por lo tanto, de menor importancia. En su intento por encontrar un lugar para la raza dentro de la doctrina marxista ortodoxa, Fields le asigna a la clase una categoría teórica de importancia primaria, al mismo tiempo que ubica la raza en un lugar secundario. Sin duda, ésta es otra versión de la fórmula marxista sobre la base y la superestructura, que hace caso omiso de

⁵ Barbara J. Fields (1982), “Ideology and Race in American History”, en *Region, Race and Reconstruction*, ed. J. Morgan Kousser y James M. McPherson, pp. 150-51. Una versión un poco más matizada aparece en otro ensayo suyo: “Race and Ideology in the United States”, *New Left Review* 181 (May-June 1990) “, pp. 95-118.

los efectos concretos y materiales de la raza en muchos contextos distintos. También deja de lado el hecho de que la raza, al igual que la clase, es un constructo.

Actualmente, los especialistas rechazan cada vez más ese enfoque, de gran influencia pero defectuoso. En una crítica perceptiva a Barbara Fields, George M. Fredrickson escribe que ella

[...] y otros historiadores que siguen la tradición marxista y argumentan que la “clase” es real y la “raza” no lo es, son prisioneros de una teoría de las relaciones sociales que privilegia arbitrariamente una forma de desigualdad social por sobre otras [...] Aunque raza y clase son invenciones históricas –interpretaciones creativas de tipos alternativos de diferencias humanas— sería un error inferir que, una vez inventadas, no se vuelven formas duraderas de percibir el mundo que ejercen enorme influencia. La construcción de clase podría llevar al conflicto de clases, a la revolución e incluso a sociedades socialistas. La construcción de raza podría llevar a la secesión en defensa de la esclavitud racial, la creación de órdenes sociales en función de castas raciales e incluso a las cámaras de gas para gente estigmatizada.⁶

Howard Winant también critica a Fields y escribe que ella “no logra reconocer la importancia que un constructo social puede adquirir a lo largo de medio milenio [...] como protagonista fundamental de la organización social y la formación de la identidad”. Winant cree que “en el nivel de la experiencia, de la vida cotidiana, la raza es

⁶ George M. Fredrickson (Spring 1994), “Reflections On The Comparative History and Sociology of Racism”, artículo presentado en una conferencia sobre estudios estadounidenses, junio de 1992, University of Natal, Sudáfrica, reimpresso en *Race Traitor* 3, pp. 85-86. David Roediger (1988) también critica a Fields, véase su ensayo, “Labor in White Skin: Race and Working Class History”, *Reshaping the U.S. Left*, ed. Mike Davis y Michael Sprinker, pp. 292-93.

una parte relativamente impermeable de nuestra identidad. La sociedad estadounidense está tan teñida por la raza que carecer de identidad racial es estar en peligro de carecer de cualquier tipo de identidad”.⁷

Muchos historiadores del movimiento obrero y otros cuyas interpretaciones estaban fundamentadas en suposiciones marxistas han sido prisioneros de una ideología que los obligaba a hacer caso omiso del racismo ejercido por la clase obrera blanca o a racionalizarlo atribuyéndoselo a la manipulación de los empleadores –lo que el sociólogo marxista Erik Olin Wright llamó “una estrategia de divide y vencerás”, cuyo análisis, él mismo reconoce, “tal vez ha sido el tema central en los tratamientos marxistas de esta cuestión”--.⁸ La teoría marxista no logra reconocer la primacía de la raza en el desarrollo del orden social estadounidense y, en consecuencia, los marxistas y todos aquellos influenciados por esa ideología niegan o minimizan una fuerza que no tiene lugar en su teoría.

Poner la identidad racial y el significado social en el centro del análisis permite entender la cuestión de la raza y el comportamiento de la clase obrera de una manera que ha estado ausente en gran parte de la historia del movimiento obrero. Una vez que se abandona la noción de una estructura de clase fija y polarizada, determinada objetivamente, se hace evidente que muchas fuerzas interactúan de distintas formas con la raza y que un único principio rígido como la idea de lucha de clases no puede explicar el comportamiento de la clase obrera.

El concepto de formación racial, tal como fue desarrollado por Michael Omi y Howard Winant en su libro *Racial Formation in the United States* (1986), brinda una perspectiva analítica valiosa en la misma línea. Los autores parten de la premisa de que la raza es

un principio organizativo fundamental de las relaciones sociales, irreducible a cualquier otra fuerza social. Argumentan que opera como un “conjunto inestable y ‘descentrado’ de significados sociales en continua transformación por obra de las luchas políticas” (p. 68). Sugieren que la raza no es una entidad fija sino un conglomerado de significados y que el proceso de racialización confiere significado racial a las identidades, las prácticas y las instituciones.

Esa perspectiva logra evitar dos de las falacias que plagaban la mayoría de los otros intentos de conceptualizar la raza en la historia del movimiento obrero. Evita la tendencia dominante que no logra analizar la raza en sus propios términos sino más bien como consecuencia de algo más, algo que tiene un estatuto ontológico “real” e independencia conceptual plena. Al mismo tiempo, evita reificar el concepto de raza como una esencia ahistórica que se mueve a través del tiempo y del espacio, sin que la afecten consideraciones económicas, políticas e ideológicas cambiantes. Así, el concepto de formación racial constituye un fundamento útil para un examen crítico de la raza pues adquiere distintos significados según las circunstancias históricas específicas.

Evidentemente, es necesario moverse más allá de las limitaciones del análisis de clase para poder comprender el potencial completo de la teoría social cuando se la aplica a la raza, y para liberar el análisis de la raza y la clase del marco restrictivo donde lo sitúa la ideología marxista. Además, a medida que nos vamos acercando al final del siglo veinte, no hay duda de que es insostenible esa teoría, fundamentada en la creencia de que la clase obrera industrial será la fuente de una gran transformación social.

La idea marxista de que el proletariado revolucionario cumplirá su misión histórica a través de la lucha de clases es parte de una teleología en la que la clase es decisiva, y la raza y otros factores son secundarios y de menor importancia. Sin embargo, debe reconocerse que incluso en el momento de la

⁷ Howard Winant (1994), *Racial Conditions, Politics, Theory, Comparisons*, p. 16

⁸ Erik Olin Wright (1979), *Class Structure and Income Determination*, p. 202.

producción, los trabajadores nunca son meros trabajadores ya que tienen otras identidades que entrañan un significado social sustancial. Así, la raza, la religión, la etnicidad, el género, el nivel de destreza y el lenguaje contribuyen a la formación de la identidad de los trabajadores.

El concepto de una entidad coherente de clase que existe por sobre estas divisiones y más allá de ellas está implícito en gran parte de la historia del movimiento obrero. Para que algunas agencias externas hubieran podido “dividir” a la clase obrera, ésta tendría que haber tenido primero una existencia unitaria original, pero su identidad no existe antes que todo lo demás, no es primordial y siempre está dividida, incluso mientras se está formando. Las “divisiones” destacadas por los historiadores del movimiento obrero articulan y definen, en el lugar de trabajo al igual que en la comunidad, identidades sociales que son fundamentales en sí mismas. Inevitablemente, muchos factores determinarán la identidad de los trabajadores: entre los principales, se encuentran la raza y el género.

Este punto queda muy bien ilustrado en la detallada descripción realizada por Jon Bodnar sobre el desarrollo de la identidad de la clase obrera, que muestra al trabajador inmigrante de fines del siglo XIX y principios del XX como un individuo aislado y conservador en lo cultural. La extensa investigación realizada por Bodnar durante dos décadas muestra que la familia y la comunidad étnica eran mucho más importantes en la vida de los trabajadores inmigrantes que el lugar de trabajo y el sindicato.⁹ Los especialistas que se dedican a la teoría feminista rechazan el concepto de clase, teñido de matices de género, que ha sido una característica de la nueva historia del movimiento obrero y de la antigua

también, y por ese motivo están llevando a cabo investigaciones importantes acerca de la formación de la identidad de los trabajadores. El trabajo de Joan Wallach Scott sobre los trabajadores de la industria de la confección reveló que el género y la familia tenían importancia fundamental en la formación de la identidad y que esos trabajadores se definían a sí mismos según esos términos. Scott y otros investigadores han demostrado que la noción abstracta de clase como referente principal de la identidad de los trabajadores es inexacta.¹⁰

Aunque es posible que, además de la raza, una multiplicidad de factores hayan actuado en varios momentos junto con la clase, la raza fue un factor decisivo en la formación de la clase obrera blanca durante el período de la esclavitud y nuevamente durante su recomposición en el período de la Reconstrucción y más adelante. Por esa razón, es esencial llevar a cabo un estudio detallado de los trabajadores blancos y de los negros durante la Reconstrucción para entender la evolución posterior de la historia del movimiento obrero. La convención de 1869 de la Unión Nacional de Trabajadores es un ejemplo revelador.

En la mañana del 18 de agosto de 1869, Isaac Myers, calificado calafateador negro de Baltimore, que más tarde se convertiría en el presidente de la Unión Nacional de Trabajadores de color, se dirigió a la convención de la Unión Nacional de

⁹ John Bodnar (1982), *Workers' World, Kinship, Community and Protest in an Industrial Society, 1900-1940*; John Bodnar (1977), *Immigration and Industrialization: Ethnicity in an American Mill Town* y John Bodnar (1985), *The Transplanted*; Bodnar, Roger Simon y Michael P. Weber (1978), *Lives of Their Own*.

¹⁰ Joan Wallach Scott (1988), *Gender and the Politics of History*, ch. 5. Véase también Ewa Morawska (1985), *For Bread With Butter*, un estudio acerca de las comunidades inmigrantes de Johnstown, Pensilvania, desde 1890 hasta 1940, que enfatiza la importancia central de la familia, la iglesia y las asociaciones étnicas en la vida de los trabajadores inmigrantes. Hall, “Private Eyes, Public Women: Images of Class and Sex in the Urban South, Atlanta, Georgia, 1913-1915” y Dolores Janiewski, “Southern Honor, Southern Dishonor: Managerial Ideology and the Construction of Gender, Race and Class Relations in Southern Industry”, trabajos incluidos en *Work Engendered*, ed. Ava Baron (1991), son un ejemplo de estudios empíricos detallados acerca de la identidad y el trabajo que se han llevado a cabo durante la última década en la historia de las trabajadoras.

Trabajadores blancos que se realizaba en Filadelfia. La Unión Nacional de Trabajadores fue la primera federación nacional de trabajadores que tuvo cierta permanencia después de la breve existencia en 1864 de una organización que se autodenominó Asamblea Industrial Internacional de América del Norte¹¹ y fue el ancestro directo de los Caballeros del Trabajo y de la AFL. Myers, que representaba a la Sociedad Gremial de Calafateadores de Color de Baltimore, estaba acompañado por representantes de la Sociedad de Sindicatos de Moldeadores de Color, la Asociación de Operarios de Máquinas de Color y la Sociedad de Pintores de Color. Además de los cuatro trabajadores negros de Maryland, había cinco líderes de sindicatos negros de Filadelfia. Representaban a la Asociación de Peones Unidos de Albañilería y Trabajadores de la Construcción de Pensilvania, el Sindicato de Peones Unidos de Albañilería, el Sindicato N° 2 de Peones Unidos de Albañilería y el Sindicato de Trabajadores de Filadelfia. En su discurso, Myers pidió que los trabajadores blancos sindicalizados trataran de manera igualitaria a los trabajadores negros y los aceptaran:

Hoy hablo por todos los hombres de color del país [...] cuando les digo que lo único que quieren es una oportunidad justa; que ustedes no saldrán perjudicados por darles esa oportunidad; que ustedes y ellos vivirán juntos en paz y armonía; [...] Los hombres blancos del país no tienen nada que temer del trabajador de color. Queremos ver el trabajo elevado y respetado; queremos tener el salario más alto que merezca nuestro trabajo; [...] Y ustedes, caballeros, pueden confiar en el apoyo

de los trabajadores de color de este país para lograr ese objetivo [...] Con respecto al hombre negro, la idea de ciudadanía es un fracaso total si lo proscriben de los talleres de este país.¹²

La respuesta al discurso de Myers llegó el 21 de agosto, el día del cierre de la convención. Los sindicatos de trabajadores blancos tenían que tomar una decisión y, tras mucho debate, la Convención rechazó el pedido de Myers y adoptó una política que asignaba a los trabajadores negros organizaciones sindicales separadas como condición para afiliarse a la Unión Nacional de Trabajadores. En la práctica, esa política significaba que los trabajadores negros seguirían excluidos de los escalafones del trabajo sindicalizado dado que ni la Unión Nacional de Trabajadores blancos ni los sindicatos afiliados se proponían incorporarlos.

Al comentar esos sucesos, W. E. B. DuBois escribió:

[...] el trabajador blanco no quería al negro en sus sindicatos, no creía en él como hombre, esquivaba la cuestión y, cuando aparecía en las convenciones, le pedía que formara una organización aparte; es decir, afuera del verdadero movimiento obrero, a pesar de que ese procedimiento contradecía cualquier política laboral sensata.¹³

Como señaló Rayford W. Logan, “No deja de ser interesante el hecho de que la primera exclusión de negros a gran escala realizada por organizaciones privadas en el período posbélico fuera obra de sindicatos”.¹⁴ Desde sus comienzos, la Unión Nacional de Trabajadores se enfrentó al problema de la raza, y a medida que fueron surgiendo, cada uno de los movimientos obreros nacionales

¹¹ *International Industrial Assembly of North America*. Pese a su nombre, esta organización fue creada por sindicatos locales de oficio (que abarcaban ciudades y, a veces, estados) con la intención de constituir una entidad de carácter nacional que representara a los trabajadores de distintas industrias. Desde luego, tampoco abarcaba toda la América del Norte. [N. de la trad.]

¹² *The New York Times*, “Speech by Isaac Myers to the National Labor Union Congress”, August 19, 1869, p.1; también publicado en *Workingman’s Advocate*, September 1, 1969, p. 2.

¹³ W. E. B. DuBois (1935; 1956), *Black Reconstruction in the United States, 1860-1880*, pp. 357-58.

¹⁴ Rayford W. Logan (1954), *The Negro in American Life and Thought*, p. 142.

también se enfrentó duramente con esa dificultad.

Los negros habían formado sus propias organizaciones sindicales antes de la convención de 1869 de la Unión Nacional de Trabajadores blancos, y aunque iban creando sindicatos independientes propios, también aprovechaban casi todas las posibilidades de formar un sindicalismo interracial y las escasas oportunidades de crear alianzas mestizas. Pero repetidamente, durante varias generaciones, se encontraron con hostilidad y rechazo o, en el mejor de los casos, se vieron limitados a un estatus inferior dentro del trabajo sindicalizado. Aunque no todos los trabajadores blancos y sus sindicatos participaron en todo momento y en todo lugar de las mismas prácticas discriminatorias, la subordinación racial en muchas formas diferentes se convirtió en una característica de las organizaciones sindicales más importantes y duraderas. Para los trabajadores negros, las consecuencias fueron muchas y tuvieron importancia a largo plazo, ya que la discriminación racial ejercida por los empleadores y los sindicatos que agrupaban trabajadores blancos les impedía avanzar dentro del lugar de trabajo, estrategia que había sido muy eficaz para las etnias blancas.

Desde fines de 1930, la creencia común entre todos los grupos de izquierda era que la formación del Congreso de Organizaciones Industriales (CIO) llevaría a la radicalización en masa de los trabajadores sindicalizados y estaría acompañada, a su vez, por el desarrollo de sindicatos interraciales. Sin embargo, como la clase obrera blanca se rehusó a llevar a cabo la misión que le había sido asignada, esa creencia no se materializó en la realidad. Los estudios académicos sobre el CIO y la raza están marcados por previsibles diferencias de interpretación, pero también por un compromiso ideológico que tuvo como resultado una representación distorsionada de los sindicatos industriales. Por eso, Melvyn Dubofsky pudo escribir en un libro reciente que

“[...] los sindicatos de producción en masa [...] tal vez hicieron más que cualquier otra institución de base por ampliar los derechos económicos, sociales y políticos de los trabajadores pertenecientes a minorías [...] esos sindicatos, especialmente el Sindicato de Trabajadores de la Industria Automotriz (UAW), sufrieron más profundamente los conflictos internos generados por el movimiento en pro de los derechos civiles”.¹⁵

Estas generalizaciones dan a entender que las pruebas sobre el papel que cumplió el sindicato son tan conocidas que no necesitan ser documentadas, pero el hecho es que esas pruebas no existen. Por el contrario, las pruebas nos dan una imagen muy diferente. Un registro basado en treinta años de juicios iniciados por trabajadores negros y también de color por incumplimiento del Título VII —la sección relativa al trabajo de la Ley de Derechos Civiles de 1964— documenta en gran detalle las prácticas discriminatorias ejercidas por muchos sindicatos industriales en estados norteros y sureños.¹⁶ Además, podría afirmarse que la sanción de las leyes contra la discriminación en el trabajo es el avance más importante que tuvo lugar en el fuero laboral desde el período del *New Deal*,

¹⁵ Melvyn Dubofsky (1994), *The State and Labor in Modern America*, pp. 224-25.

¹⁶ Entre muchos otros casos, se encuentran *Albermarle Paper Company v. Moody*, 422 U.S. 405 (1975); *EEOC v. Detroit Edison Co.*, 555 F. 2d 301 (6th Cir. 1975); *Gibson v. ILWU, Local 40*, 13 FEP Cases 997 (9th Cir. 1976); *Local 189, United Papermakers v. United States*, 416 F. 2d 980 (5th Cir. 1970); *Oatis v. Crown Zellerbach Corp.*, 398 F. 2d 496 (5th Cir. 1968); *Patterson v. American Tobacco Co.*, 535 F. 2d 257 (4th Cir. 1976); *Quarles v. Phillip Morris*, 279 F. Supp. 505 (E. D. VA. 1968); *Robinson v. Lorillard Corp.*, 444 F. 2d 791 (4th Cir. 1971); *Rogers v. International Paper Co.*, 526 F. 2d 732 (8th Cir. 1975); *Swint v. Pullman-Standard Co.*, 13 FEP Cases 605 (5th Cir. 1976); *Taylor v. Armco Steel Corp.*, 429 F. 2d 498 (5th Cir. 1970); *United States v. Bethlehem Steel Corp.*, 446 F. 2d 652 (2nd Cir. 1971); *United States v. Hayes International Corporation*, 415 F. 2d 1038 (5th Cir. 1969); *Watkins v. United Steel Workers Local 2369*, 516 F. 2d 41 (5th Cir. 1975); *Williamson v. Bethlehem Steel Corp.*, 468 F. 2d 1201 (2nd Cir. 1972).

pero Dubofsky se desembaraza de lo que él llama “cuestiones divisivas relacionadas con la raza y el género” en dos páginas y media de un libro de más de trescientas páginas dedicadas a las leyes laborales.¹⁷

Por el contrario, Robin D. G. Kelley describe cómo el Sindicato de Trabajadores de la Industria Siderúrgica “presionó a las empresas para que no ascendieran a los trabajadores negros a puestos de trabajo calificado. Así, el sindicato se convirtió en una herramienta para perpetuar la supremacía blanca y eso tuvo como consecuencia que desaparecieran los pocos vestigios de seguridad laboral que tenían los trabajadores de color de la industria siderúrgica”.¹⁸ Las prácticas descritas por Kelley no estaban limitadas a las plantas de acero sureñas, como demuestran los fallos de los tribunales federales en casos que involucraban a la filial del Sindicato Siderúrgico de la Compañía Acerera de Bethlehem, ubicada en Lackawanna, Nueva York, y también a otras instalaciones manufactureras del norte. Además, el registro de los litigios revela que, al mismo tiempo que Walter Reuther, presidente del UAW, participaba de las marchas a favor de los derechos civiles, su sindicato negociaba contratos discriminatorios que confinaban a los trabajadores negros a escalafones ocupacionales segregados *de facto* violando el Título VII de la Ley de Derechos Civiles.¹⁹

¹⁷ Dubofsky, *State and Labor*, p. 223.

¹⁸ Robin D. G. Kelly (1994), *Race Rebels, Culture, Politics, and the Black Working Class*, p. 80.

¹⁹ Un primer caso típico de violación del Título VII acerca de la cuestión de los escalafones ocupacionales segregados involucró en la acusación al UAW y a la empresa Hayes International Corporation de Birmingham. El Departamento de Justicia de los Estados Unidos inició una demanda a raíz de las acusaciones presentadas por la NAACP en nombre de los afiliados negros del UAW, y un tribunal federal de apelaciones encontró que, según un contrato del sindicato de 1965, “los empleados negros realizaban los trabajos no calificados y peor pagos [...] Esa situación casi no sufrió modificaciones incluso después de la fecha en que entró en vigencia el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964. En el ámbito laboral, los negros estaban segregados de forma tal que les impedía

Un ejemplo inaudito de distorsión de la verdad es la afirmación que el crítico marxista Stanley Aronowitz hace acerca del UAW, según la cual “en 1960, los negros tenían numerosos representantes en los sectores de herramientas y matrices del UAW, donde conformaban alrededor del 10 % del sector, y también en trabajos bien pagos, pero agotadores, como montadores de plataforma, operarios de maquinaria industrial y mecánicos, donde el número de sus representantes era aún mayor”.²⁰ Sin embargo, una vez más, la evidencia contradice rotundamente esas afirmaciones. Según la información presentada en las audiencias de la Comisión Estadounidense de Derechos Civiles de Detroit en 1960, durante ese período, los trabajadores negros constituían menos del 1 % de la mano de obra calificada en las fábricas automotrices de la ciudad, aunque el 42,3 por ciento de los trabajadores eran negros y el 18,3 por ciento de los trabajadores del sector de la producción eran negros.

El informe del Consejo de Trabajadores Negros del 30 de noviembre de 1963 aportó información adicional acerca del perfil de discriminación según la raza presente en varias ciudades y confirmó la conclusión de la Comisión. Además, una encuesta interna realizada por el sindicato también refuta las afirmaciones de Aronowitz y explica por qué los trabajadores negros se referían frecuentemente al Departamento de Oficios Calificados del sindicato como el “sur profundo del UAW”.²¹ Aronowitz no aporta información ni fuentes ni proporciona

cualquier oportunidad de avanzar, en contraposición a la situación de los trabajadores blancos, que eran libres de hacerlo”. *United States v. Hayes International Corporation*, 415 F. 2d 1038 (5th Cir. 1969).

²⁰ Stanley Aronowitz (Summer 1987), “Discussion: Race, Ethnicity and Organized Labor”, *New Politics* 1, p. 61. Entre sus libros, también está *False Promises, The Shaping of American Working Class Consciousness* (1973).

²¹ Memorandum de William H. Oliver a Walter P. Reuther, “UAW Fair Practices Survey-1963”, Jan. 16, 1964 (Reuther Collection, Box 90, Folder 12, Archives of Labor History and Urban Affairs, Wayne State University, Detroit).

pruebas para respaldar sus afirmaciones erróneas. Presentar suposiciones como hechos, como hace Aronowitz, ha sido una característica de gran parte del debate acerca de la raza y los sindicatos.

Las distorsiones, la confusión de hechos y los errores de juicio sobre la cuestión de la raza en los estudios acerca de los sindicatos tienen muchas formas y son consecuencia de la incompetencia y de la necesidad de sostener posiciones ideológicas. Así, el influyente ensayo de Herbert Gutman, “*The Negro and the United Mine Workers of America: The Careers and Letters of Richard L. Davis and Something of Their Meaning, 1890-1900*”²², adopta una periodicidad engañosa y contiene errores sobre la membrecía, la dirigencia y el descontento de los negros dentro del sindicato. Es muy importante el error que comete Gutman al no mencionar que la dirigencia del sindicato de Trabajadores de la Industria Minera durante el período analizado en su estudio era abierta y dogmáticamente racista con respecto a los asiáticos, sobre todo, y a otras personas de color, en segundo término. Gutman no dice una sola palabra sobre este aspecto de la historia racista del sindicato porque contradice directamente su visión de esa agrupación y también porque entra en conflicto con su teoría general acerca del problema de la raza en el movimiento obrero de fines del siglo XIX. (A pesar del título, Gutman no restringe su juicio ni su investigación exclusivamente a la década de 1890. Las últimas diecisiete páginas de su ensayo —las páginas 110-27— abordan sobre todo la década siguiente, y sus conclusiones abarcan el período entero de 1890-1910.)

²² Herbert G. Gutman, “*The Negro and the United Mine Workers of America: The Careers and Letters of Richard L. Davis and Something of Their Meaning: 1890-1900*”, en *The Negro and the American Labor Movement*, ed. Julius Jacobson (1968), pp. 49-127. Todas las referencias en este trabajo pertenecen a la edición original en el libro compilado por Jacobson. Ese ensayo fue reimpresso en Gutman (Knopf, 1976), *Work, Culture and Society in Industrializing America*, pp. 119-208.

Desde mediados de la última década del siglo XIX hasta principios del siglo XX, casi ningún número de la publicación oficial del sindicato, *The United Mine Workers of America Journal*, aparecía sin alguna clase de advertencia sobre el “peligro amarillo”. El UMW apoyó activamente posición de la AFL de que eran los sindicatos los que conservaban “los ideales caucásicos de civilización”. Sostenían que los sindicatos eran la mayor esperanza que tenía el hombre blanco en la lucha por la “dominación” y, además, los sindicatos llevaron adelante una campaña que urgía a sus afiliados a comprar productos “hechos por hombres blancos”. A medida que pasaban los años, el ataque antiasiático se volvía más evidente, al poner el énfasis en la necesidad urgente de preservar la supremacía de la raza blanca.

El *Journal* hablaba de las “hordas de trabajadores negros, marrones, amarillos y de cualquier color imaginable [...] que no tienen la menor idea de lo que significa la organización”. La ideología de supremacía blanca se había transformado en un artículo de fe en el UMW, al punto que un editorial publicado en el *Journal* en 1903 incluía un manifiesto sobre ese tema, que terminaba con esta exhortación: “Ayúdenos, *hombres y mujeres de nuestra raza*, a ganar esta lucha” (énfasis presente en el original). La campaña en contra de los asiáticos dentro del UMW glorificó abiertamente la supremacía blanca, promovió ideologías racistas entre los blancos y debilitó aún más el estatus de los mineros negros.

Los numerosos registros de la actividad hostil ejercida por el sindicato en contra de los trabajadores asiáticos, y de su entusiasmo por la supremacía blanca contradicen la solidaridad interracial dentro del UMW que Gutman celebra. Muchas veces, los ataques a los asiáticos sirvieron como expresiones codificadas de la hostilidad racial que se ejercía contra todos los trabajadores de color, incluso los negros. El hecho de que Gutman no registre datos sobre los sindicatos en general y sobre el rol específico del UMW en el movimiento contra los asiáticos es más que

un grave error de omisión pues pone en duda su tesis fundamental, especialmente porque el autor toma fuentes sindicales pertenecientes al período de mayor participación del UMW en la campaña contra los asiáticos y otras personas de color.

Cabe esperar que los compromisos políticos de los historiadores del movimiento obrero influyan en sus interpretaciones, pero muchas veces, la violación en aras de la ideología de los criterios básicos de fidelidad y de respeto por los registros históricos ha originado investigaciones plagadas de errores.²³ Así, se

²³ En *The New Left and Labor in the 1960's* (1994), Peter Levy brinda un ejemplo de cómo el afán de “probar” una doctrina en los estudios sobre el movimiento obrero, muchas veces origina distorsiones, verdades a medias y falsificaciones. En su forzado intento por mostrar que el sindicato apoyaba ampliamente los esfuerzos a favor de los derechos civiles, Levy da como ejemplo lo sucedido en San Francisco, donde, según escribe, “funcionarios de los sindicatos de estibadores, camioneros, maestros y de la construcción se unieron a los líderes de CORE y a los miembros de muchos grupos estudiantiles y pacifistas para apoyar los derechos civiles. Entre las acciones de esa coalición local se encontraba una protesta contra el Palace Hotel y contra el sindicato por sus prácticas discriminatorias” (p. 16). Pero los hechos contradicen completamente la impresión que da la afirmación de Levy. En 1966, la Federación Internacional de Empleados y Camareros de Hoteles y Restaurantes, con el apoyo activo del Consejo Central de la AFL-CIO, obtuvo el fallo de un arbitraje laboral que invalidaba un acuerdo entre grupos de derechos civiles y la Asociación de Empleadores del San Francisco Hotel (*In re Hotel Employers Association and San Francisco Local Joint Executive Board*, 47 LA 873, 1966). Ese acuerdo sin precedentes fue el resultado de meses de manifestaciones masivas y tomas, y generó muchas nuevas oportunidades de trabajo para los trabajadores negros en un sector muy importante de la economía de San Francisco. Pero los sindicatos rápidamente anularon esas conquistas. La NAACP había participado activamente en esas manifestaciones y el presidente de la filial de San Francisco, Dr. Nathaniel Burbridge, había cumplido una sentencia en la cárcel como consecuencia de su accionar. Como Secretario de Trabajo de la NAACP en ese momento, yo había participado en el proyecto y doy fe del resentimiento y enojo existentes en la comunidad negra por el papel que tuvieron los sindicatos en la destrucción de las conquistas obtenidas con tanto esfuerzo. Tan grande fue la reacción que algunos grupos del movimiento obrero

hace caso omiso de determinadas cuestiones importantes en la historia del movimiento obrero, por ejemplo, la actividad de los rompehuelgas blancos, que incluye acciones de esos individuos contra los trabajadores negros²⁴, y el hecho de que las bases de los grupos militantes a favor de la supremacía blanca estuvieran constituidas por trabajadores. Que los historiadores del movimiento obrero no hayan abordado estas cuestiones y otras relacionadas no es accidental, sino más bien la consecuencia de una agenda ideológica que marca otra dirección. Un ejemplo excelente es el tratamiento que le dan al UAW y a otros sindicatos Dubofsky y Aronowitz, así como también Nelson Lichtenstein.

En su reciente estudio sobre Walter Reuther y el UAW, Lichtenstein distorsiona los hechos cuando escribe que “el movimiento obrero (la AFL-CIO y el UAW) fue el principal responsable de que se mencionara al FEPC (Comité de Prácticas Justas de Empleo)” en la Ley de Derechos Civiles de 1964²⁵. Esa declaración hace caso omiso de la historia de la ley en el Congreso, no repara en el papel que desempeñó el movimiento por los derechos civiles y tampoco advierte que el proyecto de ley modificado que contaba con

local sintieron que era necesario condenar el comportamiento destructivo de los sindicatos.

²⁴ Se puede hallar un ejemplo de la actividad de los rompehuelgas blancos contra los trabajadores negros, en *In the Matter of the Mobile Steamship Association and International Longshoremen's Union*, Case No. R-391, National Labor Relations Board, Fifteenth Region, Memorandum in Re Investigation, December 21, 1937, p. 2 (William M. Leiserson Papers, Box 23, State Historical Society of Wisconsin, Madison). La mayoría de los informes de los funcionarios de los sindicatos y de las publicaciones sindicales no mencionaban a los rompehuelgas blancos que, muchas veces, excedían en número a los negros que participaban de las huelgas. Véase Spero y Harris, p. 132, y Foner (*History of the Labor Movement in the United States*, vol. 3), pp. 243-44. Véase también Warren C. Whatley, “African-American Strikebreaking from the Civil War to the New Deal”, *Social Science History* 17 (Winter 1993), pp. 387-88.

²⁵ Nelson Lichtenstein (1995), *The Most Dangerous Man In Detroit: Walter Reuther and the Fate of American Labor*, pp. 387-88.

el apoyo de los sindicatos sólo contemplaba las futuras prácticas de discriminación. Además, el proyecto de ley habría protegido los sistemas de antigüedad ya establecidos y, por ende, preservado el *statu quo* racial en las políticas de empleo durante, por lo menos, una generación.²⁶ Ni siquiera se mencionan los numerosos casos de resistencia a la implementación de la Ley que protagonizaron los sindicatos. Lichtenstein asevera que un informe de la NAACP de 1961 incluye “una denuncia virulenta por la discriminación institucionalizada practicada por los sindicatos industriales, sobre todo en el ILGWU”.²⁷ Sin embargo, no aparece ninguna crítica de ese tipo en el informe. Por el contrario, la única referencia al ILGWU era, de hecho, halagadora, pues explicaba de qué manera, con la ayuda de la NAACP, esa entidad había unido a distintos sectores de trabajadores blancos y negros del sindicato de Atlanta. Un aspecto más alarmante de la obra de Lichtenstein es su tendencia a tratar superficialmente u omitir material fundamental que él mismo conoce sobre las políticas y prácticas raciales del UAW.²⁸ En

consecuencia, Lichtenstein brinda una interpretación tendenciosa y parcial de esa parte tan importante de la historia del sindicato.

En general, el UAW parecía ser un brillante ejemplo de sindicalismo interracial de avanzada solamente cuando se lo contrastaba con los infames antecedentes racistas de la mayoría de los sindicatos. Sin embargo, una gran parte de la imagen pública del UAW provenía del apoyo que brindaba a causas por los derechos civiles que no estaban vinculadas con las fábricas donde trabajaban sus miembros ni con el sindicato. De hecho, había una gran diferencia entre la reputación del UAW y el papel que desempeñaba, junto con los empleadores, en la preservación de las políticas discriminatorias de empleo.

En 1961, en una encuesta acerca de la industria automotriz, la Comisión de Derechos Civiles de los Estados Unidos²⁹ registró las políticas discriminatorias de empleo que se practicaban en plantas donde el UAW era la entidad que negociaba los convenios colectivos de trabajo y, en 1975, la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo³⁰ descubrió que todavía se negaba a los trabajadores negros de la industria automotriz el acceso a puestos de trabajo calificado y que la política tradicional de discriminación seguía intacta. Los trabajadores negros del UAW y de otros sindicatos llegaron a creer que el apoyo público de los sindicatos a las campañas por los derechos civiles era un artilugio para eludir la lucha contra las políticas racistas en los talleres. Por ese motivo, los trabajadores

²⁶ Véase “Interpretative Memorandum” del Título VII de H.R. 7152, ya aprobado por la Cámara de Representantes de los Estados Unidos, redactado por los senadores Clifford P. Case y Joseph S. Clark, encargados de presentar el proyecto de ley en el Senado (*Congressional Record* 110, 1964, p. 7213). En 1972, cuando se modificó el Título VII, la AFL-CIO y la mayoría de los sindicatos afiliados a ella habían pasado de respaldar el Título VII, con las modificaciones que insistían en introducir, a no implementar la Ley una vez sancionada y, luego, a oponerse a ella y obstruirla abiertamente cuando los tribunales federales comenzaron a ponerla en vigor. Para un análisis detallado sobre la historia de esa Ley, véase Herbert Hill, “Black Workers, Organized Labor, and Title VII of the 1964 Civil Rights Act: Legislative History and Litigation Record”, en *Race in America: The Struggle for Equality*, ed. de Herbert Hill y James E. Jones Jr. (1993), pp. 305-41. Véase también William B. Gould (1977), *Black Workers and White Unions*, pp. 18-21; y George Lipsitz (1994), *Rainbow at Midnight, Labor and Culture in the 1940's*, p. 347, nota 23.

²⁷ Lichtenstein, *Most Dangerous Man*, p. 379.

²⁸ Herbert Hill a Nelson Lichtenstein, 19 de diciembre de 1989, Lichtenstein a Hill, 11 de octubre de 1994, y Hill a Lichtenstein, 27 de octubre de 1994 (copias en los archivos del autor).

²⁹ *U.S. Commission on Civil Rights*: organismo independiente que funciona como una rama ejecutiva establecida por la Ley de los Derechos Civiles de 1957. [N. de la trad.]

³⁰ *U.S. Equal Employment Opportunity Commission*: organismo federal que investiga las denuncias de discriminación por raza, color, nacionalidad, religión, sexo, edad, discapacidad, información genética y orientación sexual. También se ocupa de los casos de represalias contra el trabajador por haber brindado información sobre procedimientos discriminatorios o haber participado en movimientos para oponerse a ellos. [N. de la trad.]

recurrieron cada vez más a la NAACP y a organismos gubernamentales para que los ayudaran en sus esfuerzos por erradicar la discriminación en el trabajo. Poco después de que comenzara a regir el Título VII³¹, los negros afiliados a sindicatos presentaron una gran cantidad de acusaciones en contra del UAW ante la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo y, a menudo, ese sindicato fue la parte demandada en litigios por violar la Ley de Derechos Civiles de 1964.³²

³¹ El Título VII es parte de la Ley de Derechos Civiles de 1964 y prohíbe la discriminación en el empleo por raza, color, religión, género u origen. [N. de la trad.]

³² Durante los dos años que siguieron a la entrada en vigencia del Título VII, el 2 de julio de 1965, hubo un aumento del trescientos por ciento en la cantidad de quejas que los miembros del UAW presentaron en contra del sindicato ante el Departamento de Prácticas Justas de la UAW (Memorandum from William H. Oliver to Walter P. Reuther, December 30, 1968, Reuther Collection, Box 91, Folder 9, Archives of Labor History and Urban Affairs, Wayne State University, Detroit). Véase también “Minutes of UAW National Advisory Council of Anti-Discrimination”, June 27-28, 1969, Detroit (copia en los archivos del autor). Durante los primeros nueve años después de que entrara en vigencia el Título VII, la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo recibió 1.335 acusaciones formales contra el sindicato presentadas por miembros del UAW. El UAW había solicitado que la Comisión retrasara la toma de acciones frente a las acusaciones presentadas hasta que hubiera agotado todo el extenso proceso interno de quejas del sindicato, argumentando que su estatuto y los convenios colectivos de trabajo prescribían que los miembros del sindicato debían formular una queja interna antes de presentar acusaciones ante la Comisión (Memorandum from William H. Oliver to Walter P. Reuther, “Proposed Procedures for Handling of Title VII Cases”, April 11, 1969, Reuther Collection, Box 91, Folder 12, ALHUA, Wayne State University, Detroit). Después de que la Comisión rechazara esa argumentación alegando que tenía la obligación de actuar en cumplimiento de la ley, el sindicato eliminó esa disposición de su estatuto (Memorandum from Irving Bluestone to Emil Mazey, October 10, 1965; UAW Administrative Letter, Vol. 22, March 19, 1970, Letter No 6; Reuther Collection, Box 92, Folder 9, ALHUA, Wayne State University, Detroit). Desde fines de la década de 1950, fue creciendo el descontento de los negros afiliados al UAW con respecto a dos temas importantes: el hecho de que todavía les negaban puestos de trabajo calificado y que también los excluían del comité directivo dentro

David Brody ejemplifica la idealización de las prácticas raciales ejercida por los sindicatos afiliados al CIO, gran preocupación de la historia del movimiento obrero reciente, cuando describe “los comienzos del CIO como un movimiento interracial”.³³ Sin embargo, el hecho de que se aceptara a los negros en los sindicatos del CIO porque era de interés para los blancos no hacía del congreso un “movimiento interracial”. Una organización interracial requiere cambios profundos en los acuerdos institucionales; por sobre todas las cosas, significa compartir el poder. En cambio, los dirigentes del CIO y de las organizaciones afiliadas eran reacios a aceptar la igualdad de los trabajadores negros al momento de compartir posiciones en la dirección de los sindicatos y tampoco querían compartir el control de sus organizaciones ni el poder que

del sindicato internacional, lo que motivó entre los trabajadores negros del UAW un resurgimiento de organizaciones que se oponían a las prácticas raciales del sindicato. Durante la década de 1960, se formaron muchos de esos grupos de trabajadores negros, desde el Ad Hoc Committee of Concerned UAW Members hasta la League of Revolutionary Black Workers; véase James E. Geschwinder (1977), *Class, Race and Worker Insurgency*. Para más información sobre esos grupos de negros dentro del UAW, véanse entrevistas con trabajadores pertenecientes al sindicato, que dirigieron varias de esas organizaciones desde su creación hasta fines de la década de 1960. Entre las entrevistas que realizó el autor en Detroit, se encuentran las siguientes: Joseph Billups, 27 de octubre de 1967; Hodges Mason, 28 de noviembre de 1967; Shelton Tappes, 10 de febrero de 1968; Robert Battle, 19 de marzo de 1968; George Crockett Jr., 2 de marzo de 1968, y Horace Sheffield, 24 de julio de 1968. Se podrá acceder a las transcripciones luego de solicitar permiso al Director de la Universidad Wayne State, Archives of Labor History and Urban Affairs, Wayne State University, Detroit. Para estudios útiles sobre el UAW, véanse Frank Marquart (1975), *An American Auto Workers Journal: The UAW from Crusade to One Party Union*; Peter Friedlander (1975), *Emergence of a UAW Local, 1936-1939: A Study in Class and Culture*; Steve Jeffreys (1986), *Management and Managed: Fifty Years of Crisis at Chrysler*; y Kevin Boyle (1995), *The UAW and the Heyday of American Liberalism, 1945-1968*.

³³ David Brody (Summer 1987), “Discussion: Race, Ethnicity and Organized Labor”, *New Politics* 1, p. 40. Elizabeth Cohen establece lo mismo en el libro *Making a New Deal, Industrial Workers in Chicago, 1919-1939* (1990), pp. 333-38.

surge de tal autoridad institucional con afiliados que no eran blancos. A diferencia de los sindicatos de oficio de la AFL, los sindicatos del CIO admitían negros, pero sus miembros ejercieron muchas prácticas discriminatorias una vez que se había aceptado a los negros en el sindicato.

En 1955, justo antes de la fusión de la AFL y el CIO, Horace R. Cayton, coautor de *Black Workers and the New Unions* (1939), libro que alababa al CIO, resumió la experiencia que tuvieron los trabajadores negros con los sindicatos del CIO de la siguiente manera:

Vista desde hoy, la historia de los trabajadores negros y el CIO es una historia de esperanzas exageradas y promesas incumplidas. Durante la década de 1930, nosotros queríamos creer que vivíamos un gran cambio, que el ascenso del CIO iba a romper realmente con las prácticas racistas de la antigua AFL y que estaba por nacer un nuevo movimiento obrero interracial. Sin duda, habría sido un acontecimiento de gran importancia. Sin embargo, nunca ocurrió. Incluso en los comienzos del CIO, los negros estaban subordinados, muy rara vez se les concedía la responsabilidad necesaria para desempeñarse como dirigentes y, con el correr del tiempo, muchos sindicatos del CIO directamente ignoraron la política oficial en contra de la discriminación. Al principio, nos necesitaban para ayudarlos a construir sus sindicatos, pero una vez que se fortalecieron y ganaron poder, se restablecieron las antiguas prácticas racistas. El CIO es una confusión lamentable y por eso vuelve a fusionarse con la AFL.³⁴

Si bien las prácticas racistas de los sindicatos del CIO eran muy variadas, en sus comienzos, todos los sindicatos se dieron cuenta de que necesitaban afiliar trabajadores negros para poder organizar sus respectivas industrias, como la siderúrgica, la automotriz, la del caucho y la cárnica, entre otras. En las industrias que agrupaban una gran cantidad de trabajadores negros, era fundamental

ejercer control sobre ellos para conseguir convenios colectivos de trabajo eficaces. Forzados a permanecer fuera de los sindicatos u obligados a afiliarse a sindicatos destinados exclusivamente para ellos, los negros se habrían transformado en una gran amenaza para los sindicatos industriales que estaban surgiendo. El método más eficaz para controlar la fuerza de trabajo negra fue aceptarla en las bases de los sindicatos. Sin embargo, una vez establecido ese control, muchos sindicatos utilizaron el poder resultante para estructurar la desigualdad racial: les negaron a los trabajadores negros las mismas posibilidades de ascenso que tenían los blancos y también sus derechos por antigüedad, y sólo les permitieron acceder a puestos de trabajo no calificado según escalafones laborales segregados.

El Sindicato de Trabajadores Siderúrgicos, que agrupaba una gran cantidad de trabajadores negros, procuraba mejorar las condiciones laborales de esos trabajadores en el propio seno de la estructura laboral segregada, pero como el sindicato estaba principalmente al servicio de los blancos, no se enfrentó a las políticas racistas de empleo impuestas por la patronal. Por el contrario, utilizó su poder para mantener esas políticas y ampliar su alcance durante décadas. De ese modo, garantizaba que los trabajos mejor pagos, más limpios, saludables y que ofrecían más oportunidades de aspirar a puestos de trabajo calificado se reservaran sólo para los blancos. Las disposiciones de los contratos sindicales estipulaban que los sistemas de antigüedad para los negros sólo regían para los escalafones ocupacionales segregados y, de esa manera, aseguraban que los trabajadores de color no pudieran competir con los blancos por un puesto de trabajo. Así, los sindicatos se convirtieron en instituciones en las que los blancos depositaban sus expectativas laborales. Es una situación común que surge de los juicios iniciados contra el Sindicato de Trabajadores Siderúrgicos y otros sindicatos industriales amparándose en el Título VII.

³⁴ Entrevista del autor a Horace R. Cayton, 19 de noviembre de 1955, Nueva York.

Un estudio de Robert J. Norrell de 1986 sobre el papel que desempeñó el Sindicato de Trabajadores Siderúrgicos en la evolución de las políticas discriminatorias de empleo en la industria siderúrgica de Birmingham reveló que el sindicato “aceptó un sistema de ascenso que segregaba a los trabajadores negros, preservaba la supremacía de los blancos y ampliaba los derechos por antigüedad para los trabajadores blancos. [...] A los negros se los colocaba en escalafones que no llevaban a ningún lado”. El estudio también señala que “los sindicatos concedieron a los trabajadores blancos un nuevo poder para que ejercieran la discriminación laboral; por ende, cercenaron en gran medida las oportunidades de los negros. Los beneficios que los blancos obtuvieron a costa de los negros hicieron que mantener la discriminación racial les conviniera económicamente. Después de brindar ejemplos detallados, Norrell explica lo siguiente:

[...] los trabajadores blancos utilizaron el poder que habían obtenido en las luchas por la organización en la década de 1930 para mantener su ventaja económica dentro de las acerías e incluso ampliarla. Allí reside una cruel ironía: la organización que fue posible gracias a la solidaridad interracial después restringió las oportunidades de los trabajadores negros aún más que antes de la década de 1930.³⁵

Visto desde hoy, sin duda el Sindicato de Trabajadores Siderúrgicos, así como otros sindicatos industriales, sirvió muchas veces para perpetuar la supremacía de los trabajadores blancos en el lugar de trabajo.

Un trabajador siderúrgico negro contó la experiencia de muchos trabajadores negros afiliados al CIO; se trataba de una persona que trabajaba en la planta de Atlanta de la Atlantic Steel Company, empresa en la que el sindicato

³⁵ Robert J. Norrell (diciembre de 1986), “Caste in Steel: Jim Crow Careers in Birmingham, Alabama”, *Journal of American History* 73, pp. 670, 777, 679.

de Trabajadores de la Industria Siderúrgica de los Estados Unidos había negociado en varias ocasiones acuerdos que sólo permitían a los trabajadores negros acceder a sectores segregados de trabajo en los que regía un sistema dual de antigüedad y los empleos estaban calificados según la raza.³⁶

Apenas llegó el sindicato, la mayoría de los trabajadores blancos tenía miedo, pero nosotros, los negros, usábamos la insignia del CIO. Fuimos los primeros en mostrarnos a favor del sindicato en público. Ayudamos a poner las cosas en marcha en Atlanta... Pero, ahora, ellos –los blancos– obtienen todos los beneficios y nosotros quedamos rezagados otra vez. Al final, el CIO significó una cosa para los blancos y otra cosa para nosotros. El sindicato ignora nuestros reclamos, estamos estancados, todavía rigen las Leyes de Jim Crow para el sistema de antigüedad, tenemos trabajos agotadores y ganamos menos que ellos. No nos ascienden a los buenos trabajos que ocupan los blancos. Los jóvenes blancos recién contratados reciben mejor trato que nosotros, que trabajamos hace veinte años. Eso es lo que nos toca por haber traído el sindicato a Atlanta.³⁷

El hecho de que durante más de veinticinco años se realizaran juicios por violaciones al Título VII demuestra que la exclusión racial practicada en los sindicatos de oficio era equivalente a la asignación de ocupaciones segregadas y los sistemas de antigüedad segregados que se utilizaban en los sindicatos industriales. También demuestra que la discriminación informal y esporádica en el trabajo se había vuelto más rígida y fácil de ejercer como resultado de la codificación de los convenios obrero-patronales.

En comparación con las políticas de exclusión y segregación que tenía la AFL, la política racial del CIO era, en el mejor de los casos,

³⁶ Véase *Atlantic Steel Co. And United Steelworkers of America, Local No. 2401, NLRB Case No. 4-2964, Motion to Rescind Certification*, archivado el 29 de octubre de 1962.

³⁷ Entrevista del autor a Nathaniel Brown, 21 de octubre de 1962, Atlanta, Georgia.

una expresión abstracta de igualdad. En 1955, cuando la AFL se fusionó con el CIO, ya se había vuelto un mero formalismo. El período dinámico de organización industrial había terminado y los dirigentes del CIO tenían ya mucho en común con la burocracia conservadora de la AFL. En su historia acerca del CIO, Robert Zieger comenta que ya en la década de 1950, “el CIO relegaba a los trabajadores afroamericanos a posiciones segregadas”.³⁸ Sin embargo, cabe destacar el modo en que los trabajadores negros aprovechaban cada oportunidad que surgía en algunos sindicatos industriales para tomar las riendas de la creación de sindicatos militantes locales.

Los únicos que participaron de un sindicalismo interracial dentro del CIO fueron los Trabajadores Unidos de la Industria de la Carne (UPWA), sindicato que congregó estratégicamente una gran cantidad de trabajadores negros con dirigentes propios antes de que se llevara a cabo la organización sindical. El UPWA fue el responsable de que se realizaran avances importantes en la situación laboral de los trabajadores negros de la industria cárnica y, desde sus comienzos, fue una organización interracial en la que los miembros negros compartían con los blancos puestos altos en la dirigencia local y nacional.

Dentro del CIO, el UPWA fue el único sindicato que cuestionó activamente a los empleadores y a sus propios afiliados blancos acerca de la cuestión racial. Visto desde hoy, sin duda, si un sindicato no quiere participar de prácticas raciales discriminatorias, es fundamental que adopte un programa dual como el del UPWA. No es sorprendente que disminuyera la cantidad de miembros blancos de esa entidad, pues algunos se desafilieron en señal de protesta contra las políticas raciales de sus sindicatos.

Durante un período breve, sobre todo en el sur de los Estados Unidos, los sindicatos controlados por el partido comunista que

eran miembros del CIO —como el sindicato de Trabajadores Unidos de la Industria de las Conservas, Agricultura, Carne y Afines de los Estados Unidos, luego denominado Sindicato de Trabajadores de la Alimentación, el Tabaco y la Agricultura— pudieron organizar sindicatos formados principalmente por trabajadores negros. Allí, los negros accedieron a la dirigencia y llevaron a cabo luchas militantes contra las flagrantes prácticas racistas de los empleadores. Sin embargo, la reacción de los trabajadores blancos en las plantas de procesamiento de tabaco y en otras partes ante lo que ellos veían como sindicatos “negros” impidió que se desarrollaran sindicatos interraciales a largo plazo, y las pocas alianzas interraciales que se formaron fueron efímeras, de carácter táctico y alcance limitado.

Los sindicatos industriales que tenían dirigentes comunistas y mayoría de miembros blancos no ejercieron prácticas raciales realmente muy distintas de las de otros sindicatos, tal como lo indican registros judiciales y otros documentos. Las prácticas raciales de ese grupo de sindicatos no eran uniformes y merecen un examen exhaustivo que supera el alcance de este ensayo. Sin embargo, cabe destacar que la publicación de *The Secret World of American Communism* (1995), compilada por Harvey Klehr, John Earl Haynes y Fredvilsh I. Firsov, basándose en los archivos de la ex Unión Soviética que se dieron a conocer recientemente, debería poner punto final a los argumentos “revisionistas” sobre la independencia y autonomía del Partido Comunista de los Estados Unidos y sus sindicatos. Para los sindicatos con dirigentes comunistas y mayoría de miembros blancos y también para el resto de los sindicatos, el imperativo racial fue decisivo y la predominancia del racismo blanco aplastó los pocos ejemplos esporádicos de sindicalismo interracial.

Los dos últimos ensayos pertenecientes a una colección publicada en 1989 que trataba “los problemas de la síntesis” en el campo de la historiografía del movimiento obrero demuestran que la cuestión racial sigue

³⁸ Robert H. Zieger (1995), *The CIO 1935-1955*, pp. 345.

planteando un dilema para muchos de los que se dedican a la historia del movimiento obrero; David Brody, decano de los historiadores contemporáneos del movimiento obrero, es el autor de uno de estos ensayos, y la distinguida historiadora Alice Kessler-Harris, la autora del otro.³⁹ Lo que sorprende de ambos ensayos es que ninguno considera que el problema de la raza sea importante. De hecho, Brody critica que, a su juicio, uno de los ensayos de la colección ponga demasiado énfasis en la cuestión racial, mientras que Kessler-Harris expresa el deseo de que los estudios futuros sobre sindicalismo hagan hincapié en la cuestión de género. El hecho de que estos dos historiadores eminentes no consideren la cuestión racial como un factor fundamental de la historia del movimiento obrero pone de relieve la superficialidad teórica que tienen muchas de las obras realizadas en ese campo en el pasado y ratifica la observación de Ira Katznelson de “que la historia del movimiento obrero ya no tiene ímpetu, perdió su rumbo y su objetivo intelectual”, lo que lo llevó a afirmar que “la historia comprometida, la que por lo menos presume que puede cambiar las cosas, se fue a otro lado, a otras áreas de estudio”.⁴⁰

Cada vez más, una creciente cantidad de académicos rechaza la empobrecida tradición de la historia del movimiento obrero, reconoce los problemas fundamentales de identidad y la supremacía de la raza en sus análisis, y cuestiona muchos de los supuestos que han dominado el estudio de la historia del movimiento obrero durante muchos años. La publicación en 1990 de *The Rise and Fall of the White Republic*, de Alexander Saxton,

seguida en 1991 por *The Wages of Whiteness: Race and the Making of the American Working Class*, de David Roediger, indica que está naciendo otra perspectiva en la historia del movimiento obrero. El notable estudio de Saxton coloca la cuestión racial en el centro de la historia estadounidense del siglo XIX y examina con gran perspicacia las consecuencias de largo plazo que tuvo la supremacía blanca como fuerza ideológica fundamental en el seno de la clase obrera. En un libro que analiza las fuerzas sociales y psicológicas que llevaron a los trabajadores a definirse como blancos, Roediger va más allá de la tendencia dominante que reduce el comportamiento de la clase obrera a fuerzas económicas y de clase. En su análisis de la psicología social del racismo ejercido por los trabajadores blancos, el autor escribe que “el racismo no es solamente una cuestión de ganarse la vida, sino que además es el modo en que los trabajadores blancos han llegado a contemplar el mundo” (p.10). Roediger explica que “para los integrantes de la clase obrera blanca de los Estados Unidos, la formación de la clase obrera fue de la mano del desarrollo sistemático de una percepción de ellos mismos como ‘blancos’”, y eso lo llevó a decir que “en todo momento, la raza fue un factor fundamental en la historia de la formación de clases en los Estados Unidos” (p. 11).

Las investigaciones de Bruce Nelson sobre las prácticas raciales de los sindicatos industriales a los que pertenecían estibadores de California, constructores navales de Alabama y obreros siderúrgicos de Georgia significaron un gran avance para comprender las prácticas raciales de los sindicatos pertenecientes al CIO en muchos contextos distintos.⁴¹ Nelson está escribiendo una obra

³⁹ David Brody, “On Creating a New Synthesis of American Labor History: A Comment”, y Alice Kessler-Harris, “A New Agenda for American Labor history: A Gendered Analysis and the Question of Class”, ambos en *Perspective on American Labor History, The Problems of Synthesis* (1989), ed. J. Carroll Moody y Kessler-Harris, pp. 203-16, 217-34.

⁴⁰ Ira Katznelson (Fall 1994), “The Bourgeois’ Dimension: A Provocation About Institutions, Politics and the Future of Labor History”, *International Labor and Working-Class History* 46: 7.

⁴¹ Bruce Nelson, “The Lords of the Docks Reconsidered: Race Relations Among West Coast Longshoremen 1933-1961”, en *Essays in Waterfront Labor History*, ed. Calvin Winslow (Urbana: University of Illinois Press, por publicarse), “Organized Labor and the Struggle for Black Equality in Mobile During World War II”, *Journal of American History* 80 (December 1993): 952-88, y “CIO meant one thing for the whites and another thing for us: Steelworkers and Civil Rights,

fundamentada en una investigación impecable que cuestiona la creencia popular respecto de la raza, la clase y los sindicatos. En la investigación de Eric Arnesen sobre las actividades de las “hermandades” sindicales del sector ferroviario que expulsaron a los trabajadores negros de los puestos de trabajo en ese sector, él reconoce que “el movimiento obrero de los trabajadores blancos tuvo participación directa en la construcción del racismo de la clase obrera” y que la cuestión racial fue la característica que definió esas “hermandades” sindicales.⁴²

Ha surgido una generación de académicos negros que siguen enriqueciendo los estudios acerca del movimiento obrero con obras originales y muchas veces provocativas que marcan un quiebre en la historia tradicional del movimiento obrero. Entre ellos, podemos mencionar a Nell Irvin Painter, Joe William Trotter, Earl Lewis, Robin D. G. Kelley y Julie Saville. Los libros de Peter Gottlieb y James Grossman sobre las migraciones de trabajadores negros a Pittsburgh y Chicago constituyen contribuciones valiosas, al igual que las obras de Yuji Ichioka, Thomas Sugrue, Kevin Boyle, Tomas Almaguer y Henry M. McKiven.⁴³

1936-1974”, en *Essays in Recent Southern Labor History*, ed. Robert Zieger (Knoxville: University of Tennessee Press, por publicarse).

⁴² Eric Arnesen, “Like Banquo’s Ghost, It Will Not Down: The Race Question and the American Railroad Brotherhoods, 1880-1920”, *The American Historical Review* 99 (December 1994): 1601-33. Véase también Arnesen, “Following the Color Line of Labor: Black Workers and the Labor Movement Before 1930”, *Radical History Review* 55 (Winter 1993): 53-87.

⁴³ Nell Irvin Painter, *The Narrative of Hosea Hudson, His Life as a Negro Communist in the South (1979) y Exodusters, Black Migration to Kansas After Reconstruction (1977)*; Joe William Trotter, Jr., *Black Milwaukee: The Making of an Industrial Proletariat, 1915-1945 (1985) y Coal, Class and Color: Blacks in Southern West Virginia, 1915-1932 (1990)*; Earl Lewis, *In Their Own Interests: Race, Class and Power in Twentieth Century Norfolk (1991)*; Robin D. G. Kelley, *Hammer and Hoe (1990) y Race Rebels, Culture, Politics, and the Black Working Class (1994)*; Julie Saville, *The Work of Reconstruction, From Slave to Wage Laborer in South Carolina, 1860-1870 (1994)*; Peter Gottlieb, *Making Their Own Way: Southern*

La aparición de *Love and Theft (1995)*, de Eric Lott, es un paso muy importante para comprender las poderosas fuerzas psicológicas que operan en una cultura de supremacía blanca y, seguramente, el libro *How the Irish Became White (1995)*, de Noel Ignatiev, será reconocido como un aporte fundamental para el estudio de la raza y la etnicidad en la historia del movimiento obrero. Timothy Messer-Kruse ha completado en la universidad de Wisconsin-Madison una importante tesis doctoral titulada *The Yankee International: Marxism and the American Reform Tradition (1994)* y Paul Taillon, en esa misma universidad, está trabajando en un estudio innovador sobre el género y la raza en la cultura de los operarios de máquinas a finales del siglo XIX.⁴⁴

Las escuelas más importantes de la historia del movimiento obrero en los Estados Unidos se distinguen por sus diversas posiciones respecto de la raza, y los libros recientes de Saxton y Roediger, junto con la obra de una nueva generación de historiadores del movimiento obrero, sugieren que estamos en los comienzos de la nueva etapa de los estudios de las ciencias sociales sobre el

Black’s Migration to Pittsburgh, 1916-1930 (1987); James R. Grossman, *Land of Hope: Chicago, Black Southerners, and the Great Migration (1989)*; Yuji Ichioka, *The Issei: The World of the First Generation Japanese Immigrants, 1885-1924 (1988)*; Thomas Sugrue, “The Structures of Urban Poverty: The Reorganization of Space and Work in Three Periods of American History”, en *The “Underclass” Debate, Views from History*, ed. Michael B. Katz (1993), pp. 85-177; Kevin Boyle, *The UAW and the Heyday of American Liberalism, 1945-1968 (1995)*; Tomas Almaguer, *Racial Fault Lines: The Historical Origins of White Supremacy in California (1994)*; Henry M. McKiven, Jr., *Iron and Steel, Class, Race, and Community in Birmingham, Alabama, 1975-1920 (1995)*.

⁴⁴ Paul Taillon, “By Every Tradition and Every Right: Fraternalism and Racism in the Railway Brotherhoods, 1880-1910”, (ensayo no publicado, presentado en la reunion de American Studies Association en Baltimore, en noviembre de 1991), véase también Taillon, “That Word ‘White’: Racism and Masculinity in the Debate Over Black Exclusion in the International Association of Machinists, 1888-1895” (ensayo no publicado, presentado en la conferencia North American Labor History Conference, Wayne State University, en septiembre de 1990).

trabajo y el trabajador: una etapa caracterizada por el empeño en situar las investigaciones sobre el movimiento obrero dentro de un contexto histórico más amplio, que no descuide las fuerzas psicológicas, culturales e ideológicas que rigen la vida de los trabajadores. Ésa es una perspectiva que rechaza los enfoques reduccionistas e ideológicamente restrictivos adoptados en el pasado y que finalmente reconoce la complejidad de la cuestión de la identidad y la centralidad del problema de la raza en la historia del movimiento obrero en los Estados Unidos.

