

# La organización del sindicato magisterial inspiró un movimiento que cambió a Chicago y a Estados Unidos<sup>1</sup>

**Jackson Potter<sup>2</sup>**

Traducido por Flor Montero

El Cónclave de trabajadores de base de la educación (Caucus of Rank-and-File Educators) se formó en el 2008 cuando el profesorado y el sindicato se unieron para transformar al Sindicato Magisterial de Chicago. Lo que construirían acabaría cambiando a su ciudad —y a su país— para siempre.

---

1. Este artículo fue publicado en su versión en inglés, en la revista: In These Times.

2. JACKSON POTTER y quien sería después la presidenta del Sindicato de Profesores de Chicago, Karen Lewis, fueron los

---

primeros copresidentes de CORE. Tras trabajar como coordinador de personal de CTU durante ocho años, Jackson volvió a la enseñanza de 2018 a 2022 y ahora es vicepresidente del sindicato.



PROTESTAS EN CHICAGO. FOTO: CTU

Hace veinte años, Chicago estaba inmerso en uno de los mayores -y más equivocados- experimentos jamás realizados para reformar a la educación pública en Estados Unidos. Se trataba de un intento por remodelar completamente a las escuelas de la ciudad a imagen y semejanza del mercado, haciendo hincapié en la competencia entre ellas, la retribución basada en el mérito y un desastroso juego de “supervivencia del más fuerte” mediante el cierre de las escuelas que no obtuvieran buenos resultados en los exámenes o que no cumplieran determinados criterios establecidos por la clase empresarial. Si hubiera tenido éxito, habría transformado a Chicago en lo que más tarde se convertiría en la nueva normalidad en Nueva Orleans, donde la ciudad cambió sus escuelas públicas por charters, después de que los “reformadores” se afianzaran tras el huracán Katrina en 2005.

Desde entonces, los alcaldes de Chicago habían cerrado, reconstituido y transformado (tras haber despedido y vuelto a contratar a todo el personal) a más de 200 escuelas, casi exclusivamente en las comunidades de afrodescendientes. Esto creó un daño incalculable al

exacerbar la violencia y el desplazamiento, socavando enormemente la confianza en una de nuestras instituciones públicas más preciadas. Durante el mismo periodo, el sistema de Educación Pública de Chicago abrió 193 escuelas privatizadas, chárter, militares y bajo contrato.

En mayo del 2008, cuando estas reformas ya estaban en marcha, Al Ramírez, maestro de primaria y delegado sindical de la escuela primaria Irma C. Ruiz y yo, invitamos a 10 miembros del Sindicato Magisterial de Chicago (CTU) a dialogar. Nos reunimos en una espartana sala dentro de las instalaciones del sindicato de United Electrical Workers, en el Near West Side de Chicago, para analizar el estado de nuestro sindicato.

Había frustración con la dirección del CTU porque no se opuso de forma significativa cuando el alcalde Richard M. Daley desencadenó la primera ronda de cierres de escuelas en 2004. Según Ramírez, cofundador de lo que se convertiría en el Cónclave de Trabajadores de Base de la Educación (CORE por sus siglas en inglés), la dirección del CTU “no se había quedado dormida al volante, sino que estaba paseando alegremente”. Jesse Sharkey, que más tarde dirigiría al CTU, señaló entonces

que "si seguíamos por ese camino, no tendríamos un sindicato por mucho más tiempo". CORE celebraría su primer acto público el 7 de junio del 2008, con un discurso de Jinny Sims, presidenta de la Federación de Profesores de Columbia Británica (BCTF), quien explicó cómo la federación había ganado una huelga ilegal en 2005 para reducir al número del estudiantado por clase.

Una de las principales razones para convocar esa primera reunión fue mi experiencia como delegado sindical en una escuela predominantemente negra que fue cruelmente cerrada por el distrito, la Englewood High School, la cual fue eliminada abruptamente. En gran medida por nuestra iniciativa, se logró una organización de padres/madres, alumnado y miembros de la comunidad para que acudieran a las audiencias del consejo escolar, compartieran sus experiencias y se opusieran al cierre. Nada de eso cambió la decisión final del Consejo de Educación de Chicago, pero la organización y la resistencia crearon una red de trabajadores de la educación, progenitores y defensores de la comunidad dispuestos a formar una coalición nueva y poderosa. Esa experiencia puso en marcha un proyecto colectivo de más de 15 años para resucitar al CTU y acelerar la resistencia a años de sub-financiamiento crónico y a los cierres de escuelas públicas.

El cierre de Englewood formaba parte de un programa llamado Renacimiento 2010 (Ren2010), en el que algunas de las empresas más ricas de Chicago proponían cerrar entre 60 y 70 escuelas públicas para en cambio abrir alrededor de 100 institutos por contrato y no sindicalizados. Se consideraba a Englewood como un premio por ser una institución mayoritariamente para afrodescendientes y con gran tradición histórica, con graduados como Gwendolyn Brooks y Lorraine Hansberry. Para justificar el cierre, el Comité Cívico del Club Comercial de Chicago publicó "Left Behind: A Report of the Education Committee" ("Dejados atrás: Informe del Comité de Educación"), en el que se afirmaba que ahí había "muy pocos profesores de calidad" y exigía que "Chicago tuviera al menos 100 escuelas bajo contrato, ubicadas predominantemente

en los barrios del centro de la ciudad que hoy recibían servicios de las escuelas públicas fallidas".

Cuando Arne Duncan, director general de las Escuelas Públicas de Chicago, pidió el cierre de Englewood, el vicepresidente del CTU en aquel momento, Ted Dallas, nos dijo que "mejor preparáramos nuestros cvs". Después de que Duncan anunciara *Ren2010*, basado casi textualmente en el informe del Comité Cívico, y calificara Englewood como promotor de la "cultura del fracaso", el sindicato trató de contrarrestarlo con lo que afirmaban que era un mejor plan para arreglar las escuelas con problemas y eliminar a los llamados "malos" profesores. Para demostrar ese compromiso, el CTU trajo al antiguo presidente de la Federación de Profesores de Toledo, Dal Lawrence, para que dijera ante la prensa que había que despedir inmediatamente al 10% de la plantilla docente. Lawrence afirmó que la forma de mejorar las escuelas era endurecer los sistemas de evaluación, además de vigilar y despedir al profesorado ineficaz. Marilyn Stewart, entonces presidenta del CTU, asintió con la cabeza. Pusimos el vídeo de la rueda de prensa del CTU durante aquella reunión de mayo de 2008 en la sala de UE, y la respuesta de los 10 activistas fue de gran molestia.

Entonces ya sabíamos lo que sabemos ahora: Si los trabajadores queremos forjar nuestro destino, debemos organizarnos dentro de los lugares de trabajo donde tenemos más influencia, y maximizar nuestras profundas conexiones como docentes con una serie más amplia de fuerzas sociales. Ese fue el día en el que nos comprometimos a formar el Cónclave Caucus of Rank-and-File Educators para revivir al CTU en el molde de un sindicato de lucha y organización, lo único que podría enfrentar los retos del momento y encaminarnos hacia un futuro mejor.

Al día siguiente de constituirse el CORE, formamos una nueva coalición denominada Movimiento Educativo de Base (GEM) para maximizar el número de organizaciones que trabajarían para detener la *Ren2010*.

Aprendimos de sindicalistas con amplia experiencia de Los Ángeles y Columbia Británica que podíamos



FOTO: DETAIL-CTU

luchar y prevalecer sobre probabilidades aparentemente imposibles. Siguiendo sus consejos, organizamos actos públicos a los que incluso la dirección del CTU se vio obligada a asistir. En el invierno de 2009, un informante de CPS compartió una lista secreta de más escuelas que el distrito planeaba cerrar. Ello nos permitió organizar un acto, en medio de una ventisca, en el Malcolm X College al que asistieron 500 personas. Los residentes acudieron para manifestarse en contra de los esfuerzos por extinguir sus comunidades escolares.

También demostramos un compromiso profundo y sostenido para "salvar nuestras escuelas" durmiendo a la intemperie en el frío glacial para así asegurar nuestro lugar en las reuniones de la Junta de Educación; además de diseminar una narrativa contraria desde la oposición de educadores y la comunidad. Demandamos al Consejo Escolar de Chicago por el impacto racialmente dispar causado por el despido de un número desproporcionado de educadores afrodescendientes en escuelas negras. Estudiamos el presupuesto escolar y testificamos sobre el modo en el que las escuelas del barrio estaban pasando hambre, mientras que las escuelas privatizadas y de matrícula recibían, selectivamente, más recursos. En otras

palabras, construimos un "sindicato en la comunidad", reunión tras reunión y acto tras acto.

Estos años de frenética actividad y cuidadosa planificación abrieron el camino para las elecciones a la dirección de la CTU dos años después, en 2010, cuando la legendaria ex presidenta de la CTU Karen Lewis y la lista de dirigentes y miembros de la junta ejecutiva de CORE sacaron del poder a los titulares en una segunda vuelta electoral. Los resultados supusieron un cambio radical en la historia de la educación pública y del movimiento sindical docente.

Cuando se eligió a Rahm Emanuel como alcalde de Chicago en 2011, la recién elegida dirección del CTU sabía que tendríamos que prepararnos para la huelga y frenar sus esfuerzos por legislar para eliminar nuestro derecho a ella. Emanuel aprobó un proyecto de ley que hacía imposible convocar una huelga a menos de que el 75% de la membresía actual lo autorizara. Después, intentó alargar la jornada escolar en un 20% sin una remuneración o recursos acordes. Pero esto sólo creó un incentivo para lograr la máxima unidad, pues fue una exigencia que superaríamos fácilmente. Para colmo de males, Emanuel intentó destripar un acuerdo

forjado a lo largo de 70 años de negociación colectiva, convirtiendo un contrato de más de 300 páginas en un documento de 50, despojado de los derechos por los que la docencia había soportado múltiples huelgas en los años setenta y ochenta. Como resultado, 90% de la membresía autorizó la huelga. Aún así, Emanuel continuó demonizándonos, afirmando que "mientras que el profesorado conseguía su aumento, las infancias saldrían perdiendo" en un artículo de portada en el *Chicago Sun-Times*, lo que prácticamente sellaba que la huelga sería ineludible.

En la actualidad, a la huelga de 2012 de la CTU se le conoce como el inicio de un enfoque de las negociaciones contractuales llamado Negociación para el Bien Común (BCG por su acrónimo en inglés). Aunque empezamos con propuestas más tradicionales para reducir el número de alumnos por clase y aumentar la dotación de personal, experimentamos con demandas de ingresos progresivos, un uso equitativo del programa de financiamiento de incrementos fiscales y un programa de visitas a domicilio de los profesores. Cada vez son más los sindicatos que adoptan los planteamientos del BCG.

La huelga de la CTU del 2012 animó a los sindicatos magisteriales del país, incluidos los de estados sin derecho formal a la negociación, a contraatacar. La última década representó el proyecto de organización más exitoso que el movimiento sindical haya experimentado en una generación. Las fuerzas comunitarias y sindicales se unieron y trajeron a la mesa problemas sobre la financiación desigual; aprobaron iniciativas de ingresos progresivos que hicieron retroceder décadas de recortes austeros del gasto educativo y, en algunos casos, expusieron el *apartheid* educativo en sus reivindicaciones. El movimiento desbarató permanentemente la agenda de privatización neoliberal bipartidista<sup>3</sup> que produjo cierres récord de escuelas, además de recortes presupuestarios y la expansión de las escuelas bajo contrato no sindicalizadas.

---

3. Bipartidista - Apoyado tanto por los republicanos como por los demócratas, los dos partidos que dominan la política estadounidense.

Durante los últimos 10 años, no menos de 25 huelgas magisteriales en EU resistieron los continuos ataques a la educación pública. Las huelgas han inyectado esperanza e impulso al movimiento obrero. De Arizona a Virginia Occidental, pasando por Minneapolis, los profesores organizaron huelgas en ciudades y estados que condujeron a victorias sin precedentes en la inversión escolar, el tamaño de las clases, la dotación de personal y las reivindicaciones de bien común tras décadas de sub-financiamiento, privatización y demonización de los profesores y el personal de las escuelas públicas. Como lo señaló el académico Eric Blanc, "un total de 425,000 trabajadores se declararon en huelga en 2019, siendo una gran mayoría (270,000) fuerza laboral de la educación. Este número no incluye los numerosos ejemplos de distritos escolares como Las Vegas, donde los sindicatos organizaron amenazas creíbles de huelga, pero la administración evitó los paros otorgando importantes concesiones a la última hora."

En muchos de estos casos, el profesorado ganó porque llevó a cabo sólidas campañas contractuales centradas en aumentar el número de la membresía que vestía de rojo<sup>4</sup> los viernes, participaron en mítines informativos con los padres y madres, asistieron a concentraciones y actos en toda la ciudad, todo lo cual culminó en votaciones y acciones de huelga. El equipo organizador hizo participar a toda la afiliación en acciones escalonadas que promovían un conjunto claro de reivindicaciones de interés público.

En 2018, numerosos informes retrataron los paros escolares de Virginia Occidental, Oklahoma, Arizona y Kentucky como una extensión de la nueva orientación comunitaria de la respuesta de los sindicatos magisteriales a los recortes presupuestarios y los esfuerzos por ampliar las opciones escolares privatizadas. Se desarrolló un sentimiento renovado de que la acción colectiva podía dar la vuelta a las embestidas en contra la educación pública que habían durado décadas. Muchos activistas

---

4. Durante la oleada de acciones del profesorado, el magisterio inició una campaña para vestir camisetas rojas en protesta por los recortes educativos - "Red for ED."

consideran que la huelga de CTU en 2012 y la formación de CORE en 2008 fueron los puntos de inflexión iniciales que marcaron el rumbo de las acciones posteriores. Por ejemplo, Rebecca Garelli, líder de huelga de la CTU en la escuela primaria Talcott en 2012, lideró años más tarde las acciones de huelga estatales "Red for Ed" en Arizona como profesora de ciencias.

Los informes titulados "Las escuelas que merecen los niños de Saint Paul", "Las escuelas que merecen los estudiantes de Los Ángeles" y "Las escuelas que merecen los estudiantes de Oakland" siguieron el modelo de nuestro informe del 2012 "Las escuelas que merecen los estudiantes de Chicago". Además, la huelga creó una oleada de nuevos grupos de profesores de base en todo el país y una red nacional llamada United Caucuses of Rank-and-File Educators (UCORE) coordinada por Labor Notes.

La mayoría de las reivindicaciones planteadas por los y las trabajadoras de la educación de los estados "rojos"<sup>5</sup>, como Kentucky, Virginia Occidental, Oklahoma, Carolina del Norte y Arizona, iban más allá de los estrechos límites de la negociación tradicional y a menudo incluían las necesidades de las familias de la escuela pública e incluso de otras fuerzas laborales. Aunque la negociación colectiva formal está prohibida en Virginia Occidental, el magisterio se negó a poner

fin a su huelga hasta que todos las y los empleados del estado recibieran el mismo aumento que se les había prometido. Además, el profesorado de Arizona organizó una iniciativa electoral para bloquear los recortes fiscales que habían robado a las escuelas de financiamiento, mientras que los de Carolina del Norte pidieron la ampliación de Medicaid (cobertura médica).

En abril de 2023, la mayoría de los votantes de Chicago optaron por elegir a un nuevo alcalde, a Brandon Johnson, educador y organizador del CTU que había sido un actor clave en la lucha contra el cierre de escuelas y la austeridad. Su elección fue un testimonio del rechazo del electorado a la agenda escolar neoliberal y al daño causado por los cierres de escuelas.

Los últimos 20 años de reforma educativa neoliberal se han centrado en la privatización y la desestabilización de las escuelas públicas en Chicago y en todo el país; y Chicago ha ayudado a liderar la resistencia ante ello. Ahora, con la elección de un miembro del CTU y profesor de secundaria como alcalde de la tercera ciudad más grande del país, el gobierno de Johnson puede aprovechar el trabajo del CORE y del nuevo CTU para dar paso a una nueva era de inversión y apoyo a los distritos escolares comunitarios, que sean sostenibles y que fomenten la equidad por encima de la competencia.



FOTO: INTHESETIMES

5. Rojo en el contexto estadounidense significa "controlado por los republicanos".