**Migración y nuevas formas de sindicalismo en los países del norte global**

Resumen:

Luego del giro neoliberal en Estados Unidos y Europa, el sindicalismo ha perdido mucha fuerza. Dos factores han sido importantes para ello: 1) la desindustrialización de estas economías generó grandes pérdidas de empleos en los sectores donde el sindicalismo tenía mayor influencia. 2) Por mucho tiempo la mayoría de los sindicatos rechazaron afiliar trabajadores migrantes del sur global, mermando su capacidad de rearticulación ante el nuevo panorama económico.

La situación ha cambiado. Los grandes sindicatos han tenido que aceptar el ingreso de migrantes y generar una reconfiguración del sindicalismo al mismo tiempo que un espacio de organización y lucha para los migrantes. Este artículo aborda el modelo de “sindicalismo social” y los Worker Centers (centros de trabajadores) y cómo éstos han influido en las subjetividades políticas de los trabajadores migrantes y viceversa.

Palabras clave: Migración, trabajo precario, worker centers (centros de trabajadores), sindicalismo social, biosindicalismo.

**Migration and new forms of unionism in countries of the global north**

**Abstract:**

Unions in Europe and in the USA have lost considerable power since neoliberal policies were adopted in the 1970s. On the one hand, the shift in the mode of production deindustrialized the main economies in both sides of the Atlantic, which meant that jobs where unions had their biggest influence and power were lost. On the other, unions refusal to unionized undocumented immigrants from the Global South lowered their regrouping and political capacity in the new economic reality. This situation, however, has changed. In order to survive, the largest unions are unionizing immigrants and their organizations. This ‘twist’ is reconfiguring unionism and creating a platform for migrants to organize. This article will address two different ways immigrant workers are organizing in the Global North: “Social Unionism” and Worker Centers.

Keywords: Precarious Work, Worker Centers, Social Unionism, Biounionism

**Migration et nouvelles formes de syndicalisme dans les pays du nord global**

**Résumé:**

 Après le tournant néoliberal aux Etats-Unis et en Europe, le syndicalisme a perdu beaucoup de force. Deux  facteurs importants pour l 'expliquer sont: 1) la désindustrialisation de ces économies a produit de grandes pertes d' emploi dans les secteurs où le syndicalisme avait le plus d'influence. 2) Longtemps, la plupart des syndicats refusaient d'affilier les travailleurs migrants du sud global, ce qui réduit  leur capacité de ré-articulation face au nouveau scénario économique.

La situation a changé. Les grands syndicats ont dû accepter l'entrée de migrants, ce qui a donné lieu à une nouvelle configuration du syndicalisme aussi bien qu'à un espace d'organisation et de lutte pour les migrants. Cet article étudie le modèle de "syndicalisme social" et des Worker Centers, centre de travailleurs,  et comment ces organisations ont influencé les subjectivités politiques des travailleurs migrants et vice-versa.

**Mots clés: Migration, travail précaire, worker centers (centres pour travailleurs), syndicalisme social, biosyndicalisme.**

Desde finales del siglo pasado hemos transitado de un modelo de capitalismo basado en la apropiación de la acumulación del plusvalor de la producción de las mercancías, a un capitalismo de servicios, de consumo y financiarizado. Este cambio de modelo, estas transformaciones en las formas encarnadas de la relación capital-trabajo vivo[[1]](#footnote-2), han desencadenado cambios sociales de gran trascendencia. Estamos, dicen diversos autores (Gilly & Roux, 2015; Sassen, 2015; Roy, 2015) ante un cambio epocal. En ese proceso, presenciamos el cambio acelerado y confuso de las figuras de “trabajador”, “asalariado”, “patrón” y por lo tanto, de la relación instituida en nuestros imaginarios moderno/eurocéntricos cuando decimos fuerza de trabajo o relación laboral.

Una de las consecuencias más evidentes de este cambio de época y de modelos de relación social son las formas de organización y autodefensa de los hasta ahora llamados “trabajadores asalariados”, transformación de su institución organizativa más elemental: el sindicato. Institución política que transitó de figura insurgente germinal mediadora para definir las relaciones obrero/patronales, hasta convertirse en agencia prestadora de servicios o gestora entre prestadores de servicios y trabajadores “afiliados”, una población cada vez más escasa en los centros de trabajo después de que se terciaran los contratos laborales y se flexibilizara la filiación obligatoria a aparatos sindicales.

Precarización de todas las formas de existencia, terciarización de contratos (outsourcing) de trabajo que exceden las 40 horas semanales (conquistadas el siglo pasado por los trabajadores y dicho gremio), complejización de los cimientos generadores de acumulación de capital, financiación de la economía (al mismo tiempo que el retorno de formas de relación capital/trabajo propias de otros modos de producción), es decir, cercanas a la servidumbre pero no sólo normalizadas sino normativizadas como funcionales a las “necesidades del mercado”. Crisis de filiación a los aparatos de representación gremial, globalización, securitización, una reestratificación racial de los mercados de trabajo ahora más que nunca intensamente globales. Todo lo anterior, configura el llamado cambio epocal, las características de esta etapa del capitalismo y sus consecuencias sociales apenas están siendo nombradas, comprendidas, explicadas.

Por eso, en este trabajo proponemos pensar la relación entre la reorganización del trabajo y el sindicalismo tomando el escenario de la migración de personas como ventana para comprender la realidad en su conjunto. De ahí que la pregunta motor sea, en medio de este cambio epocal, ¿cuál es la vigencia del sindicalismo como cultura política y como suma de aparatos de mediación o insurgencia en las relaciones obrero/patronales? En concreto ¿siguen sirviendo los sindicatos para que los trabajadores, sobre todo los migrantes, demanden y consigan condiciones de trabajo dignas?, ¿pueden hoy los sindicatos, los sindicalistas, inspirar miedo a los dueños del capital?

La hipótesis de partida es que así como se reconfigura la relación capital/ trabajo a través de la precarización de todos los ámbitos de la vida, se reconfigura también la imaginación política de los trabajadores hoy precarios, temporales, terciarizados y en no pocas veces ilegalizados por las leyes que los extranjerizan. En esas reconfiguraciones múltiples emergen nuevas formas de sindicalismo, de autodefensa gremial, de organización de los trabajadores; nuevas formas que acumulan derrotas y victorias temporales, efímeras o estructurales.

Este trabajo explora dos realidades concretas de nuevas formas de sindicalismo o autorganización de los trabajadores: el sindicalismo social o biosindicalismo y los llamados “Worker centers” o centro de trabajadores. desde una voluntad más epistemológica que etnográfica. Precisamente, dado el trabajo etnográfico que los autores hemos desempeñado hemos constatado que, ante el cambio epocal que enfrentamos, no sólo el trabajo vivo se corporeiza de otra manera, también las herramientas para nombrarlo se han precarizado. Experimentamos la misma necesidad que los organizadores sindicales y los trabajadores que se organizan para defender sus derechos: hace falta desbordar nuestra imaginación política y los lenguajes para nombrarla. Es por lo anterior que, también se exploran y tejen los discursos emergentes que piensan las formas de organización de las trabajadoras precarias y en condición migratoria en los nortes del mundo para conseguir el derecho a una vida “vivible”.

1. La desorganización de las narrativas que fundaron al sindicalismo clásico

Para pensar nuevas formas de sindicalismo que realmente transformen las relaciones sociales de producción en el capitalismo es necesario reflexionar sobre los rasgos contemporáneos de esa relación. Partimos de las transformaciones en las relaciones entre capital y trabajo vivo, cambios de paradigma para la gestión de mano de obra. En la actual fase del capitalismo, la acumulación de capital se produce, sobre todo, con base en la especulación financiera en complementariedad con la relación primaria producción-distribución-consumo de mercancías; además, el trabajo se “terciarizó”, es decir, se ha reconfigurado la mediación entre individuo, estado y mercado, “flexibilizando” los modos de trabajo de tal manera que, derechos laborales como horarios fijos, sueldos, pensiones y seguridad social, sean negados o limitados al mínimo posible. Otro modo importante de reconfiguración de la relación capital/trabajo ha sido contratando a migrantes indocumentados a quienes se les paga mucho menos y quienes creen, no tener capacidad de movilización política (Fine, 2006: 31; Milkman, 2010).

Sandro Mezzadra y Brett Nielsen proponen la noción de “multiplicación del trabajo” para pensar por un lado, la *intensificación* de la explotación o la tendencia a colonizar todos los ámbitos de la vida diaria de los sujetos trabajadores convirtiéndonos en trabajadores precarios[[2]](#footnote-3). En segundo lugar se ha producido una *diversificación* interna de las formas de explotación, a través de la complejización de diferentes formas de vivir y entender el trabajo, la producción y el consumo. Tercero y último, la relación capital/trabajo vivo se reconfigura porque se han *heterogeneizado* los regímenes legales y el orden social con el que se regula la relación en cuestión. (Mezzadra & Nielsen, 2013: 88)

La combinación de estas tres escalas de reconfiguración de las formas del trabajo es lo que Mezzadra y Nielsen entienden como una movilización biopolítica de la vida, una forma de organización de la división internacional del trabajo que conecta y compartimenta, al mismo tiempo, a los trabajadores con los ciclos y cadenas productivas de una forma distinta a la que regía cuando el Estado de Bienestar y la etapa fordista de producción del capitalismo eran la norma en los países industrializados.

Y en este reacomodo, las migraciones, y la movilidad del trabajo y los trabajadores, los regímenes legales para controlarlos y las fronteras juegan un rol protagónico, porque el trabajo migrante es la punta de lanza desde el cual se modifican, intensifican, diversifican y heterogeneizan las formas de explotación del trabajo vivo, complicando éstas a través de la combinación de relaciones sociales de producción de diferentes etapas históricas, lo que facilita un esquizofrénico modelo de trabajador que es en parte siervo, pues carece de subjetividad jurídica (los papeles), en parte trabajador asalariado. Además de ello, un empresario de sí mismo que ante la precarización del trabajo está constantemente renovando sus habilidades, autoproduciéndose como sujeto vendible para la economía de mercado actual, desde una hiperindividuación de su identidad como trabajador asalariado, pues el trabajo se ha desorganizado, entre otras cosas, de los dispositivos disciplinarios que antes lo contenían, como la fábrica, la oficina, el taller.

En el neoliberalismo, siguiendo a Foucault, las tecnologías de control biopolítico inscriben en el sujeto el mandato de una autoempresarialidad, la autogestión y, también, la responsabilidad sobre sí. Y es por esa lógica de ser empresarios de nosotros mismos que el trabajo se precariza y con él toda la vida cotidiana, pues con el fin de volverse productivo, el trabajo vivo se incorpora en el tiempo de las labores de reproducción, se borra la división de lo público y lo privado, del tiempo de ocio y el tiempo de producción.

La precariedad es entonces la explotación del continuum de la vida cotidiana y no simplemente la explotación de la mano de obra. En este sentido, la precariedad constituye una forma de explotación que opera en primer lugar en el nivel del tiempo. Es por esta razón por la cual el sentido de la no productividad se ve transformado. La regulación del trabajo en el fordismo estaba asegurada de un modo anticipado independientemente de su productividad inmediata. La función proteccionista del sistema de welfare es una gestión del tiempo: trabaja anticipando y asegurando los periodos en los que alguien deviene no-productivo (accidente y enfermedad, desempleo, vejez). En el posfordismo desaparece esta forma de gestión del tiempo (Tsianos & Papadapoulos, 2006).

Ha cristalizado ya otra forma de relación entre capital y trabajo vivo. Y en ella, las formas tradicionales de organización de los trabajadores, el sindicato, el partido político y las resistencias en lo cotidiano (o la micropolítica) adquieren otros rostros y otras dinámicas, son otras sus apuestas y estrategias para conseguir derechos. Para Tsianos y Papadapoulus (2006), en la fase actual del capitalismo, el sindicalismo clásico perdió su capacidad de “inspirar miedo” a la contraparte, el patrón, el capital, las transnacionales, las instituciones estatales. Hay, en la perspectiva de estos autores, una crisis de representatividad de clase, y por ello la pregunta motor de su trabajo es cómo construir acción colectiva que genere “miedo” a los oponentes de esa clase trabajadora en recomposición orgánica.[[3]](#footnote-4)

Desde nuestra perspectiva, las formas en las que han encarnado las subjetividades colectivas de los trabajadores y trabajadoras en actores políticos “temibles” para el capital, el sindicalismo entre ellas, siguen no sólo sirviendo sino que son las que tenemos disponibles en el repertorio de la imaginación política de esa clase trabajadora, si bien hoy precaria y desterritorializada, desordenada espacial y sociorelacional. Sostenemos por ello que combinando y complejizando las formas modernas de organización (entre el sindicalismo y los movimientos sociales, por ejemplo) podamos construir, fortalecer o renovar protagonismos políticos colectivos que además de inspirar “miedo creíble” al capital, imaginen formas de vivir en común en la mutación epocal del capitalismo. Proponemos así que si el trabajo y la vida se precarizan, las formas para enfrentar las tecnologías de control en lo contemporáneo han de combinar, al generar estrategias híbridas de resistencia sindicalista con las de las desobediencias micropolíticas.

Si bien el sindicalismo al que nos referimos es aquel primero que se construyó bajo la consideración de una clase trabajadora internacional, no la cultura sindical que prevalece intervenida por el nacionalismo que deformó la apuesta por el internacionalismo, convirtiendo al sindicato de instrumento de clase en aparato “neutralizado”, “instrumentalizado” por el estado y las burguesías nacionales a través de dos tecnologías de control: el gremialismo y el nacionalestadocentrismo, ámbitos que generaron gran resistencia dentro de los sindicatos para incorporar a trabajadores migrantes en estas organizaciones.

En “Trabajadores inmigrantes y acción colectiva: una panorámica sobre las relaciones entre inmigrantes y sindicalismo en Europa”, Juan de la Haba (2002) establece una genealogía de las tensiones y las complicidades que han existido entre el instrumento político de las clases trabajadoras en países receptores de inmigración en el viejo continente y los migrantes de diversos orígenes, coloniales por cierto, que irrumpen en el escenario sin invitación expresa. A través de pensar el instrumentalismo laboralista de las migraciones (considerar a los sujetos que migran sólo como trabajadores). Al poner en diálogo este fetichismo con el proceso de nacionalización y gremialización del sindicalismo europeo entre los siglos XIX y XX, encontramos una explicación del por qué la relación entre sindicalismo y migración es tan compleja, espinosa y poco dialógica.

De la Haba revisa las formas en que las principales centrales sindicales de España, Reino Unido, Alemania y Francia, entre otros países, han construido acción colectiva para organizar a los migrantes desde principios del 1900 y durante todo ese convulso siglo. Así, en Europa:

“(…)La diferenciación entre «nacionales» e «inmigrantes» es primordialmente un hecho del mundo contemporáneo, histórica y políticamente construida e impuesta, y en una gran medida su origen está ligado a las migraciones laborales, a la gestión y división del trabajo, esto es, a las políticas de movilización y de territorialización de la fuerza de trabajo. La consolidación definitiva de esta oposición es un producto del siglo XX, y a lo largo de él se ha ido incorporando de manera creciente a la toma de posiciones del movimiento obrero en relación con los fenómenos migratorios, con frecuencia para demandar un control o una paralización de esos desplazamientos y movilidades humanas. Conviene explorar la emergencia y la legitimación de esta construcción histórica de la división entre nacionales y no- nacionales, que no es original en los movimientos obreros, y su imposición en el seno de éstos y, en general, en el imaginario social” (De la Haba, 2002: 170).

Además de esta cultura sindical nacionalista, basada entre otras cosas en la extranjerización permanente de los migrantes, la relación de esta forma o instrumento de clase con la migración es estrecha y llena de tabúes porque a su vez, los trabajadores nacionales hicieron suyos, la narrativa laboral/instrumentalista con la que la migración y los movimientos de personas son pensadas, representadas y normadas en los nortes del mundo. Lo que explica desde nuestra perspectiva la tendencia generalizada en las sociedades receptoras de migrantes: los Otros, los extranjeros solo pueden ser tres cosas: turistas (por lo tanto personas que están de paso), trabajadores (migrantes laborales) o amenazas (terroristas que con su sola presencia amenazan la “seguridad nacional”).

En ese orden de estatutos, considerar a los extranjeros como cómplices para construir subjetividades políticas complejas, como los sindicatos, es un ejercicio que parte de agrietar los imaginarios sobre el Otro, representado como amenaza a la seguridad laboral o ciudadana. Se necesita pues un imaginario o discurso político que ponga en crisis la participación de los aparatos sindicales en la instrumentalización laboralista de las migraciones, que cuestione de raíz la participación de las centrales sindicales en la gestión del gobierno global de las migraciones. Un tema nada fácil porque como dice de la Haba:

“… bien se puede relacionar la nacionalización de la clase obrera con la lucha por la disciplina, el entrenamiento, el aleccionamiento. De manera que, en cierto sentido, el movimiento obrero se convirtió tempranamente en una fuerza histórica organizada de impugnación y, a la vez, instrumento de un destino y una racionalidad económica y productiva.” (De la Haba, 2002: 174)

Conviene proponer descentramientos, desbordamientos que pongan en crisis estos tres pilares de extranjerización de los migrantes: el nacionalestadocentrismo, el gremialismo y el laboralismo de las migraciones presentes en los imaginarios colectivos de las clases trabajadoras en el mundo. Y, como otros sindicalistas e intérpretes de lo social, coincidimos en señalar que la línea de fuga más efectiva para desbordar estos pilares que han generado una división casi ontológica entre trabajadores “autóctonos” y migrantes en los centros de trabajo, los gremios y en la vida diaria, es precisamente, la vida cotidiana. Lo que Tsianos y Papadapolus llaman “la radicalización de la política de la vida cotidiana”:

“(…) La forma micropolítica vuelve al nivel inmediato de la vida social, el lugar donde la experiencia se obtiene bajo la piel y se materializa afectando a uno mismo o a una misma y al resto. (…) El feminismo, los movimientos por los derechos civiles, la política de la identidad, el activismo urbano y el antirracismo, empiezan desde la experiencia corporeizada de la exclusión en el nivel de lo cotidiano y, desde ahí, intentan rearticular e insertar diferencia como un momento constitutivo de lo cotidiano” (2006).

Luchas de la vida diaria, basadas en la construcción de lo común, a veces amenazado hasta casi la asfixia por el capital y el colonialismo, de sujetos que inventan formas de ser en colectivo basados en una imaginación política que es entre autodefensiva y vitalística. De la combinación de ambas formas de subjetividad es de donde nace la idea de un sindicalismo social o biosindicalismo.

1. Ante la reorganización del capital, la apuesta por un sindicalismo social

En su ensayo “La razón neoliberal”, la economista argentina Verónica Gago propone que

“…la pluralización del neoliberalismo por las prácticas provenientes «desde abajo» permite ver su articulación con formas comunitarias, con tácticas populares de resolución de la vida, con emprendimientos que alimentan las redes informales y con modalidades de negociación de derechos que se valen de esa vitalidad social. De nuevo: es en esta pluralización donde también aparecen los modos de resistencia a un modo de gobierno extremadamente versátil (Gago, 2014: 14).

Suscribiendo, queremos partir de la certeza de que ante la reorganización de la relación capital/trabajo vivo, en este proceso de cambio epocal también operan nuevas formas de imaginación política que, por ejemplo, hicieron que los sindicatos se replantearan las estrategias de intervención sindical y comenzaran a explorar formas de intervención en la vida cotidiana de los trabajadores, más allá del lugar de trabajo, sus espacios sociales, de convivencia, todos aquellos ámbitos del mundo de la reproducción.

La apuesta combinó estrategias de luchas por los derechos civiles del movimiento afroamericano con la larga tradición de “organizadores comunitarios” en Estados Unidos, y combinándose con formas de apropiación del espacio público (movimientos antisistema, o alterglobalizadores de la década de los noventa). Además, se puso en marcha una estrategia para organizar a los que otrora se llamaron “inorganizables”, es decir, considerar como agentes del sindicalismo a los migrantes, con y sin papeles, pues contrario a lo que pudiera pensarse, en un número considerable de las metrópolis donde se instalan éstos, existe un repertorio legal que protege a los trabajadores, independientemente de su condición de extranjería.

Inorganizables también, por el tipo de trabajo vivo que corporeizan los migrantes, ese que tiene lugar en el mundo de la reproducción, el llamado circuito feminizado de los cuidados, que se refiere al cuidado de otros seres dependientes (infantes, ancianos), las labores de limpieza y alimentación de los núcleos familiares, incluso las formas de trabajo en el mundo de los servicios sexuales, los cuales toman lugar en espacios difusos no siempre definidos como “públicos o privados”.

A pesar de ello, se han creado redes internacionales de sindicatos que comenzaron a apostar por un biosindicalismo o sindicalismo social, que parte de la premisa de que ante la precarización de todos los ámbitos de la vida es necesaria la politización de todos los ámbitos de ésta. Del modelo sindical basado en comités de empresa con representantes sindicales “prestadores de servicios”, se dio un viraje para complementar estas figuras vinculatorias con las estructuras de dirección y decisión sindicales a la de “organizadores barriales” o activistas que además de acudir a los centros de trabajo hicieron un trabajo de cartógrafos de las relaciones comunitarias de los trabajadores, afiliados o a afiliar, en los sectores productivos más precarizados.[[4]](#footnote-5)

Un sindicalismo que al instalarse espacialmente en los lugares de trabajo se construye con la presencia de organizadores y afiliados sindicales en los territorios vitales de estos trabajadores: los espacios para el ocio, la iglesia, el centro de salud, la escuela, las plazas públicas y hasta los centros comerciales. Esto no es nuevo, la mayoría de los sindicatos dejaron de buscar y organizarse con los trabajadores fuera de sus espacios laborales.

Establecidas las cartografías espacio/sociorelacionales de los trabajadores, los organizadores sindicales más que dar pauta a nuevos procesos de organización se insertan, cuando así se puede, en los que ya están en marcha, ayudando a fortalecer los lazos comunitarios y aprendiendo los lenguajes y las tramas de resistencias de los trabajadores. Una vez dentro de este ecosistema se ponen en marcha procesos de formación en materia de estrategias de desobediencia civil, talleres para comprender quiénes son los empleadores que precarizan las industrias en las que se trabaja, situar qué corporaciones están involucradas en la contratación de las agencias de trabajo temporal que enganchan a estos trabajadores a través de contratos determinados.

Además de una cartografía de la comunidad con la que se quiere construir organización, los biosindicalistas construyen cartografías del despojo, o minuciosos mapas de desposesión en donde sitúan quienes son los dueños de las empresas que subcontratan a los trabajadores precarios, dónde viven, desde dónde despachan los accionistas de dichas empresas, qué otras ramas de producción desarrollan, cuáles son las características de los contratos laborales que suscriben, sus tasas de ganancias, etc., un trabajo que pareciera de consultor especializado. Una vez comprendido ese entramado, atacan a todos los niveles, desde el barrial, hasta de manera transnacional, convocado a sus aliados en otras latitudes a “escrachar” a los empleadores que mantienen precarizados a los trabajadores afiliados a su organización.

Tomemos un caso concreto de biosindicalismo: La experiencia de la campaña Justice for Janitors (justicia para los y las limpiadores) que la Unión Internacional de Empleados de Servicios (SEIU, Service Employees International Union) sostuvo durante la década de 1990, y que hoy es un modelo de sindicalismo social que intenta replicarse, siempre adaptándolo a la realidad en la que intenta implementarse, en diferentes puntos del planeta. Abordamos este ejemplo de la mano de una de sus principales conocedoras, practicantes y difusoras, la sindicalista méxico-norteamericana Valery Alzaga[[5]](#footnote-6), miembro de la red global de sindicatos Change to Win construida por sindicatos estadounidenses pero difuminada entre las principales centrales sindicales del norte de Europa, en donde Valery reside desde la década pasada “prestada” a esas latitudes por su sindicato para “mestizar” procesos de organización sindical de base.

Valery Alzaga es organizadora sindical desde la década de 1990 en Estados Unidos, formada al calor de las movilizaciones de los limpiadores (janitors), migrantes con y sin papeles provenientes de México y América Central en el tiempo en que representantes sindicales y trabajadores se dieron cuenta de la necesidad de un giro radical en la cultura sindical y apostaron por cambiar el perfil de “sindicato de servicios” para volver a ser un “sindicato organizado”. Esta vuelta de tuerca se produjo en plena reconfiguración de las relaciones laborales en las metrópolis estadounidenses, que desde 1980 comenzaron a precarizar, a través de la tercerización o subcontratación de los trabajadores del mundo de los servicios, los contratos laborales de limpiadores y veladores de los edificios desde donde despachan grandes transnacionales, disminuyendo con ello los derechos laborales de estos trabajadores.

Esta política de desarticulación de los vínculos, entre trabajadores afilados a las empresas que limpiaban y ahora empresarios de sí mismos, saltando de una empresa de trabajo temporal a otra para ser recontratados con contratos “basura”, siempre limpiando el mismo complejo de edificios corporativos que llevaban años manteniendo en orden, generó la necesidad de una respuesta “estratégica”. Es así como se crea la campaña Justice for Janitors (justicia para los limpiadores) en Los Angeles, California, EEUU, un ejercicio de imaginación política que combinó los saberes de organizadores comunitarios, dirigentes sindicales y las organizaciones migrantes, barriales, de excombatientes de las luchas por la liberación nacional en América Central y hasta de congregaciones religiosas, donde vivían los trabajadores de limpieza.

Una parte fundamental de esta iniciativa fue el mapeo socio-territoral:

Los organizadores sindicales visitaron los entornos domésticos de los trabajadores migrantes, identificaron líderes orgánicos de sus comunidades, construyeron comités de empresa fuertes, al mismo tiempo que consolidaron las experiencias organizativas existentes, reconociendo y reforzando los liderazgos y lazos organizativos entre las comunidades de migrantes centroamericanos recién llegados, no pocos de los cuáles habían estado involucrados en experiencias políticas previas en sus lugares de origen”. (Alzaga, Open democracy; 2011. Traducción propia)

Así, combinando trabajo barrial, con estrategias de cartografía social, trenzando las experiencias de lucha y resistencia de las comunidades migrantes, pues las y los trabajadores de la limpieza son sobre todo migrantes, con la experticia de los organizadores sindicales, la SEIU consiguió sindicar a miles de trabajadores (225 mil trabajadores organizados en 29 ciudades estadounidenses y casi una decena en Canadá), garantizando que las estrategias de la campaña permearan en la vida cotidiana de sus afiliados, haciendo parte de ésta los espacios de reproducción de la vida de los trabajadores.

Barrios, familias y comunidades enteras se afiliaron a la causa de un mejor sueldo por hora para los trabajadores, condiciones mínimas de seguridad laboral, acceso a la salud, contratos directos entre empleadores y limpiadores, sin que mediaran en ello empresas de colocación, y todo ello, redundó a su vez en el reconocimiento de una relación laboral estable y por lo tanto en “papeles” o regularización de su estatus migratorio para algunos de los trabajadores ilegalizados por las leyes de extranjería.

Es importante reiterar que las estrategias de lucha concretas que se usaron y se siguen usando por parte de este modelo organizativo no son nuevas, parten de la suma de experticias que los trabajadores migrantes traen en las maletas, las que han heredado de sus comunidades y se combinan con los saberes/hacer organizativos de la izquierda social en Estados Unidos, lo mismo chicana, que negra y anglosajona.

El sindicalismo social combina trabajo de base y barrial con trabajo de “espionaje social corporativo”, uso intensivo de los mass media y las redes sociales como canales para la denuncia, intervenciones delante de los edificios donde trabajan limpiando estos trabajadores precarios, lo mismo con representaciones teatrales, huelgas de hambre, vigilias, bloqueos. Al mismo tiempo que combinan estas estrategias de luchas micropolíticas con ejercicios de negociación obrero/patronal con las compañías que contratan el trabajo de manera terciarizada. Entre sus tácticas destaca el establecer contratos estándares para el sector de la limpieza de edificios corporativos, al mismo tiempo que empujar iniciativas legislativas que les otorguen cobertura legal.

Un trabajo a diversas escalas pero proyectado siempre como una estrategia conjunta y simultánea espacio/temporalmente. Un modelo iniciado en 1985, consolidado durante toda la década de 1990 y hoy ya instituido como una forma de sindicar y conseguir victorias concretas para trabajadores precarios del mundo de los servicios. (Con información de SEIU, en línea. Alzaga, 2011; García, 2014 y entrevista en profundidad con Valery Alzaga, abril de 2016).

Después de las campañas para organizar a los limpiadores la SEIU, otras centrales sindicales comenzaron a usar el modelo de los Janitors para organizar los agentes de seguridad privada que estaban trabajando en los mismos edificios que los limpiadores y los trabajadores de comedores. Así es como en la década de los 2000, proliferaron campañas conjuntas para defender los derechos de los trabajadores de limpieza y lo de seguridad privada en edificios de corporaciones concretas. Para esta misma década, sindicatos de otras partes del mundo se habían acercado a la SEIU y contrataron a organizadores formados en sus filas para replicar el modelo de sindicalismo social en sus ciudades y entre sus agremiados, o justamente para sindicalizar a los que hasta entonces se clasificaban como “inorganizables”, buen número de ellos migrantes pero también trabajadores autóctonos de los sectores laborales más precarizados como el telemarketing, la seguridad privada o incluso el trabajo doméstico pagado.

Para la SEIU internacionalizar el modelo tenía por objetivo tejer alianzas estratégicas con centrales sindicales de gran peso en otras economías nacionales para que éstas apoyaran campañas concretas, como ha sucedido desde 2008 entre centrales sindicales mayoritarias en Holanda, Inglaterra y Alemania con las que Valery Alzaga colabora en calidad de “enlace” entre la SEIU norteamericana y las centrales nordeuropeas. El ejercicio es muy concreto, Valery ha formado a decenas de “organizadores sindicales” en Europa compartiendo el modelo de su organización matriz y montando campañas concretas para sindicar y conseguir mejoras laborales entre trabajadores de seguridad privada y servicios de limpieza en las urbes de esos tres países, lo mismo en aeropuertos, que en zonas de negocios. Esta internacionalización del modelo buscaba hacer posibles campañas internacionales contra corporaciones internacionales.

Así pues, se pusieron en marcha campañas globales, pero también se implementaron campañas regionales, estatales y locales que usaban el modelo de sindicalismo social ideado por los limpiadores y sus comunidades mesoamericanas para organizar a trabajadores del transporte y de los servicios en Europa. Por ejemplo, en 2005, la Unión General de Trabajadores en el Reino Unido (que ahora se llama UNE) pidieron a SEIU ayudar para desarrollar su propia campaña “Justicia para los limpiadores” en Londres. Este fue, en palabras de Valery Alzaga “nuestro primer intento explícito para compartir y adaptar el modelo de organización a nuevos países, tuvimos éxito en ganar un salario digno para los trabajadores que limpian el complejo urbano desde donde despacha el Parlamento inglés” (Alzaga, 2011, traducción propia)

Otro ejemplo de réplica y adaptación del modelo de sindicalismo social que acompañó Valery Alzaga fue cuando en 2006, con el apoyo de SEIU, la sucursal de Hamburgo del sindicato alemán Verdi organizó una campaña exitosa para los trabajadores de seguridad privada durante el Mundial de Futbol en Alemania. Después de ganar esta campaña, la red Change for Win acompañó a SATAWU -el principal sindicato del transporte de África del Sur- para poner en marcha una campaña de derechos laborales para los trabajadores de diversas ramas que hacen posible el funcionamiento de las zonas financieras clave en Johannesburgo. Desde entonces, Valery y un ya nutrido grupo de organizadores sindicales europeos, han impulsado, consolidado y ganado campañas por los derechos laborales en Holanda, Australia y Alemania combinando además una pieza en el modelo que en Europa ha resultado clave, la complicidad con colectivos antirracistas y movimientos de migrantes en las ciudades donde toman lugar las campañas.

La organización en 2009 de la primera huelga de limpiadores, en su mayoría migrantes sin papeles de Turquía, Marruecos, diferentes países de América Latina y también ciudadanos holandeses, del aeropuerto de Schiphol, en Ámsterdam, que durante 9 semanas mantuvieron presencia mediática explicando con formas creativas de performar la protesta sus demandas: salario digno, seguridad laboral, derecho a la salud. Una huelga que por estar protagonizada por migrantes en su mayoría, generó un debate público sobre los mecanismos que el Estado holandés debe garantizar para una efectiva y real “integración” de los trabajadores inmigrados y sus familias, desplazando el punto de vista de lo cultural a las condiciones reales de existencia de las comunidades migrantes. Con esta campaña, en la que además cristalizó una red de organizaciones antirracistas y promigrantes, los trabajadores de la limpieza en Holanda demostraron que el sindicalismo social es un modelo que no sólo garantiza victorias concretas para sus trabajadores afiliados, sino que es capaz de poner en crisis las narrativas vigentes sobre la “gestión global de las migraciones” o eso que llamamos “gobierno global de las migraciones”, asegurándose con ello un lugar en la genealogía de las luchas migrantes en el mundo. (Con información de SEIU; en línea. Alzaga, 2011; García, 2014 y entrevista en profundidad con Valery Alzaga, abril de 2016)

Se propone, así el sindicalismo social como un ejemplo de desarrollo e implementación de formas alternativas de acción laboral ante el cambio de paradigma económico en los países industrializados. No es el único caso. Los Worker Centers (centros de trabajadores) son otra manera desde la cual los migrantes más precarizados han buscado organizarse y mejorar sus condiciones de vida en Estados Unidos. En el siguiente apartado abordaremos este tipo de acción colectiva.

1. Estados Unidos, desindustrialización y migración durante la segunda mitad del siglo XXI

Hasta la década de los sesenta Estados Unidos basó su economía en una política de industrialización. En particular, el sector manufacturero fue uno de los más importantes, así como el automotriz, el de armamento, el de la construcción, producción de carbón, petróleo. A partir de los setenta este patrón de producción cambió radicalmente. Muchas fábricas dejaron de existir, siendo trasladadas a otros países con costos de mano de obra mucho más baratas y menores regulaciones labores (China, el sudeste asiático, Centroamérica). A su vez, esto generó una dinámica de subproducción, mediante la cual las empresas no compran o hacen negocio con una sola compañía para obtener el producto final que venden o proveen, sino que rompen la cadena de producción, lo cual disminuye el poder colectivo de los trabajadores. Todo esto se ha dado también bajo una menor supervisión de las entidades gubernamentales encargadas de aplicar las leyes laborales (Fine, 2006:31). Por otro lado, el sector servicios –trabajo en oficinas, restaurantes, hoteles, servicio doméstico, entretenimiento- aumentó significativamente. Con ello, el empleo de medio tiempo, menos regulado por las instancias oficiales (lo cual suele traducirse en salarios más bajos y menores o nulos derechos laborales), se volvió la fuente de trabajo para millones de personas.

El cambio en el modelo económico ha afectado significativamente al sindicalismo en EEUU. Por un lado, de 1979 a 1996 43 millones de empleos en Estados Unidos fueron liquidados, en su mayoría del sector manufacturero (Fine, Ibídem). Por el otro, la tasa de sindicalización ha disminuido de forma constante; en 1954 39% de los empleados en el sector privado estaban sindicalizados. Para el 2002 la cifra bajó a 8%, disminuyendo hasta a 6.6% en el 2012 (Clawson, 2003:14; Fine, 2006: 33; Milkman, 2014: 3). Empero, existen otros factores que influyeron de forma importante al deterioro y a la disminución sindical: el constante ataque por parte de empresarios para evitar la formación de nuevos sindicatos, o donde ya existían disminuir su capacidad de acción, contratando a expertos anti- sindicales, así como la disminución de la aplicación de los estándares laborales por parte de las autoridades (Milkman, 2010: 5).

Igual de importante ha sido la disminución salarial ocurrida por las medidas desregulatorias. Eso permitió que empresas sin sindicatos bajaran el salario a sus empleados. En ciertos sectores ello impactó negativamente a los sindicatos, quienes tuvieron que hacer lo mismo para poder competir en el mercado y no perder empleos (Milkman, 2014: 4). Así, el propósito de pertenecer a un sindicato (la mejora salarial y de prestaciones), perdía sentido. No obstante lo anterior, quizá el mayor ‘golpe’ provino desde los mismos sindicatos, ya que durante el periodo de ‘ajuste’ económico, el sindicalismo estadounidense se desligó de otros movimientos sociales, se desmovilizó y se burocratizó de forma importante (Clawson, 2003:16)[[6]](#footnote-7).

El cambio migratorio hacia en EEUU iniciado la década de 1970 hasta la fecha es otro elemento fundamental para entender el surgimiento de otras formas de organización laboral. De 1600 a 1850, la gran mayoría de los migrantes provenían del norte de Europa, principalmente de Inglaterra, Irlanda y Alemania; para 1860 el 84% de la población nacida en otros países pertenecía a alguna de estas nacionalidades (Rogers, 1990: 25)[[7]](#footnote-8). Si bien desde el siglo XVII hasta ahora el flujo de personas no nacidas en Estados Unidos ha sido una constante[[8]](#footnote-9), con ciertas etapas donde ésta disminuyó dada la caída de oportunidades laborales, como en el período de la Primera Guerra Mundial y al final de la Gran Depresión (1915-1930), a partir de 1965 inició una nueva época migratoria. Con la entrada en vigor de la Immigration and Nationality Act se eliminaron las restricciones a la migración proveniente de los del sur global, iniciando la llegada masiva de inmigrantes de Latinoamérica y Asia a EEUU (Milkman, 2014: 11; Migration Policy Institute).

Los sindicatos tradicionales no se preocuparon por incorporar a sus filas a estos trabajadores ‘ilegales’, en gran medida por una visión racista hacia estas nuevas diásporas, y por la idea de que éstos trabajadores competían directamente por los puestos de los sindicalizados (Ott, 2014: 290), de forma ‘desleal’ cobrando menos por el mismo trabajo.

Todos estos cambios abrieron paso a un fenómeno que se consideraba erradicado en Estados Unidos: el de los talleres clandestinos (sweatshops). En ellos laboran muchos de estos ‘nuevos’ migrantes quienes no cuentan con ningún tipo de protección laboral y son explotados a niveles cercanos a la esclavitud (Gordon, 2005:10-65). Un ejemplo típico donde esto ocurre es lo que queda de la industria manufacturero. Sin embargo, estas condiciones de sobre explotación laboral se encuentran en otros trabajos, como el trabajo doméstico, en restaurantes, la jardinería (Ibídem). Todos estos empleos son manejados casi en su totalidad por migrantes, y dentro de los cuales, o no ha existido organización sindical (trabajadoras domésticas), o hace décadas se dejó casi en su totalidad (cocineros y meseros) (Milkman, 2014: 12). Bajo este contexto iniciaron los worker centers.

1. Worker centers: el ‘nuevo’ modelo organizativo

Los worker centers (WC, centro de trabajadores CT), empiezan a aparecer en EEUU desde la década de 1970, pero es a mediados de 1990 cuando comienzan a expandirse por el país, pasando de 20 en dicha época, a 214 en el 2013 (Fine, 2006:8-11; Milkman, comunicación personal con Janice Fine. Milkman, 2014: 2). Existen diferencias entre los centros de trabajadores, pero también hay una serie de características que la mayoría comparten:

1. Son organizaciones híbridas (combinan distintas estrategias y tácticas de distintos movimientos sociales, organizaciones de base, sindicatos, etc.).
2. Proveen servicios para los trabajadores más explotados (clases de inglés y computación, asesorías legales, intermediarios con agencias gubernamentales u otras organizaciones sin fines de lucro, negocian para que migrantes indocumentados puedan abrir cuentas con bancos locales).
3. Promueven y defienden a trabajadores inmigrantes (llevan a cabo investigaciones sobre las condiciones laborales de los inmigrantes, trabajan en conjunto con agencias estatales para monitorear los espacios de trabajo donde se localizan la mayoría de los migrantes, proponen y cabildean leyes laborales y migratorias pro inmigrantes, y llevan a juicio a patrones abusadores).
4. Se enfocan en capacitar a su membresía y demás trabajadores (desarrollan liderazgos a los cuales se les provee de herramientas analíticas y medios con los cuales los trabajadores puedan movilizarse y actuar para mejorar sus condiciones laborales
5. Organizan a los trabajadores de manera comunitaria, por gremio, o es una mezcla de sectores laborales.
6. Tienen una fuerte identificación racial y étnica (los une más su condición de inmigrantes, a veces de un mismo país, que su tipo de trabajo).
7. Toman decisiones democráticamente (buscan que la mayor cantidad de miembros participe en el rumbo del centro de trabajo, e intentan darles las mejores herramientas para ello).
8. Desarrollan pensamiento crítico entre sus afiliados mediante seminarios, talleres, y sesiones de trabajo diseñadas para ello.
9. Tienen un enfoque global (buscan tener solidaridad con otros trabajadores en el mundo, muchas veces dentro de los países de origen de los migrantes, y analizan los impactos que la globalización ha tenido en las economías nacionales y mundial).
10. Suelen tener una agenda amplia (hacen trabajo en cuestiones de vivienda, reforma migratoria, acceso a la salud y para mejorar las condiciones laborales de los inmigrantes).
11. Buscan tener coaliciones con otros sectores y organizaciones (iglesias, instancias gubernamentales, otros centros de trabajadores, organizaciones comunitarias, políticos y funcionarios públicos).
12. Son organizaciones pequeñas y con pocos miembros (tienen un staff reducido y una alta rotación de miembros y una baja retención de éstos –Fine, 2006: 12-14).
13. Su staff suele tener un alto nivel educativo y provienen de otras organizaciones y movimientos sociales.
14. Dependen económicamente de donaciones por parte de organizaciones filantrópicas (Milkman, 2010: 8-9 y 2014: 19)

Hay una gran diversidad de Worker Centers en EEUU. Unos han privilegiado la vía legislativa para obtener cambios. Domestic Workers United, uno de los más importantes centros de trabajadoras domésticas basadas en la ciudad de Nueva York, se movilizó por más de seis años para, en 2010, hacer historia en el país y lograr que la primer legislación en materia de derechos laborales para este gremio fuera aprobada en Nueva York. Para ello usaron todo tipo de recursos, como la protesta, investigaciones sobre la situación de las trabajadoras domésticas en la ciudad de Nueva York, cabildeo (fueron más de 30 veces al congreso local para hablar con diputados y senadores), campañas mediáticas denunciando la situación de las trabajadoras domésticas, así como la formación una gran coalición de organizaciones de todo tipo respaldando la iniciativa legislativa (Piñeyro Nelson, 2010).

El Workplace Project, en Long Island, Nueva York, también desarrolló una campaña para aprobar una serie de leyes[[9]](#footnote-10) pero tuvo otros logros más desde la organización y movilización de base. Organizó a los jornaleros (trabajadores de la construcción), por comités locales en las equinas y en las tiendas de materiales como Home Depot donde se reúnen en espera de ser contratados, para que todos no aceptaran menos de 5 dólares de pago por hora laborada. Así, si un contratista iba a uno de los lugares donde esperan los jornaleros, y ofrecía menos de los establecidos por los trabajadores, éstos declinaban trabajar para él. Si el contratista se iba a otros lugares en busca de jornaleros que aceptaran su cantidad de pago, recibía la misma respuesta, y así sucesivamente. A su vez, el Workplace Project ayudó a formar dos cooperativas, una de jardinería, la cual ha tenido resultados limitados, y otra de trabajadoras domésticas, las cuales para el 2004 contaba con ochenta empleadas que salieron de dicho centro de trabajadores (Gordon, 2005).

Han existido diversos esfuerzos desde ciertos WC para crear nuevos sindicatos de trabajadores migrantes. En Los Angeles, California, la Koreatown Immigration Workers Alliance (KIWA), una agrupación de coreanos que han trabajado tanto con esta diáspora como con mexicanos, montó una campaña para sindicalizar a trabajadores en el supermercado Assi. Si bien no lograron su objetivo, dicha campaña les ayudó para crear una mayor membresía latina y coreana, así como a mostrar su disposición a ir en contra de empleadores explotadores sin importar su origen (los dueños de Assi eran coreanos –Bum Kwon, 2010). Un ejemplo exitoso de sindicalización de trabajadores migrantes se dio recientemente en la ciudad de Nueva York, donde los ‘carwasheros’, empleados de una empresa de lavado de autos, lograron un contrato por tres años en el cual se les otorgan días de ausencia por enfermedad, 30 minutos de descanso pagados y aumentos salariales (Pearson, 2013). Dos centros de trabajadores, Make the Road NY y el New York Communities for Change, se unieron con el sindicato de Retail, Wholesale and Department Store Union y crearon la campaña Wash New York, con la cual se logró la sindicalización en esta empresa. La campaña sigue intentando sindicalizar a más carwasheros en la ciudad (ver http://washnewyork.org).

Si bien existen similitudes entre los CT y los sindicatos, también hay una serie de diferencias éstos. Los primeros suelen ser procesos donde los trabajadores y la membresía forman parte importante de la toma de decisiones y de las acciones. En otras palabras, los worker centers tienen un modelo que va de abajo hacia arriba, mientras que los sindicatos suelen tomar decisiones de arriba hacia abajo (Gordon, 2005:65). También hay una diferencia de escala y tiempo; los centros de trabajadores no buscan –o no pueden- tener poder de negociaciones salariales de forma permanente con empleadores, como un sindicato. Por ende, usan sus limitados recursos a generar campañas legales, mediáticas y políticas para ganar concesiones inmediatas de empleadores (no cobro de cuotas, uso de contratos, pago de salarios atrasados, etc.) y, en particular lograr medidas legales de protección (Milkman, 2014: 16-17).

También existen diferencias organizativas y de visión. Los sindicatos suelen tener burocracias y mucho mayor poder económico, mientras que los worker centers suelen ser estructuras menos rígidas y más flexibles, tanto operativamente como en cuanto a estrategias y tácticas para movilizarse –litigios jurídicos para el pago de salarios, vigilias, cabildeo, propuestas legislativas, articulación con otros sectores y organizaciones, escrachar a malos empleadores-. No obstante, los centros de trabajo suelen usar dichos métodos más de forma reactiva y con una membresía mucho más ‘suelta’ que los sindicatos. Por otro lado, los worker centers dependen del dinero de fundaciones filantrópicas para sobrevivir. A pesar de ello, algunos de ellos tiene una retórica anticapitalista, o por lo menos de justicia social y contemplan una visión puesta en el ‘lejano horizonte’, en vez de en el corto plazo (Fine; 2007: 231). Finalmente, no tiene la noción sindical de movilizarse solo cuando pueden ganar, lo cual ha llevado al “viejo” laborismo a perder su radicalidad (Aranowitz, 2014:7-13).

1. A modo de conclusión

El sindicalismo en ambos lados del Atlántico tardó años en responder al cambio económico epocal. Hubo una falta de entendimiento de lo que el nuevo modelo iba a implicar para los trabajadores y sus formas organizativas, pero también una inercia de movilización que ya no rendía como antes. Muchos de los principales sindicatos mantuvieron una postura pasiva ante los cambios descritos. Peor aún, la mayoría de ellos se alejaron de otros movimientos sociales con quienes podían tener coincidencias políticas para enfrentar el recambio económico-social, en parte, debido a una falta de análisis global sobre los efectos que, digamos, la falta de vivienda, la escasez de agua, o la reconfiguración laboral de la inmigración iba a tener en las economías de los países desarrollados y cómo estos cambios les afectarían.

Es en este contexto que los worker centers y el sindicalismo social emergen. Hace diez años existía un distanciamiento importante entre ambos modelos debido a las percepciones que cada parte tenía de la otra: los centros de trabajadores veían a los sindicatos como entes burocráticos, jerárquicos y “desinflados” políticamente. Los sindicatos creían que los worker centers no tenían capacidad para verdaderamente organizar a los “inorganizables” y se basaban en un modelo de trabajo demasiado suelto y utópico. El ejemplo de la campaña Justice for Janitors descrita fue uno de los primeros esfuerzos de articulación donde la fuerza política y numérica de un sindicato fuerte como el SEIU, utilizó métodos y formas de los worker centers, y se enfocó en trabajar con migrantes provenientes del sur global. Es importante decir que esto se dio en el contexto de la ciudad de Los Angeles, donde este tipo de articulaciones entre el ‘viejo’ y el ‘nuevo’ sindicalismo tomaron forma. A esto se le conoció como el L.A. Model of Organizing (el modelo de articulación Los Angeles). Ello tardó en desarrollarse más en otras urbes con altos números de migrantes, como Chicago o Nueva York. Sin embargo, cada vez son más los casos donde se empieza a dar una suerte de amalgama entre quienes trabajan con y por los asalariados más precarios.

Esta relación sindicatos-worker centers importa porque, al aprender unos de otros, los dos lados se han reconfigurado poniendo en el centro la participación de los migrantes. En primer lugar, los grandes sindicatos han aceptado la necesidad de abrir espacios para las organizaciones de migrantes, y aprender de sus tradiciones de organización y de lucha. En segundo lugar, se ha dejado de ver a los migrantes como personas y grupos sin capacidad de articulación propia e indefensos, y como una amenaza a los trabajadores estadounidenses; Una y otra vez los migrantes han demostrado ser agentes activos de cambio, y en muchos casos han logrado ampliar su influencia política, incluso en términos electorales. De esta forma, las subjetividades políticas de los viejos y nuevos espacios de articulación han sido transformados de forma importante por los migrantes. Se ha llegado a un punto donde difícilmente se podrá hablar de la lucha por derechos laborales en el norte global sin reconocer el papel que en ella tienen los migrantes del sur global.

No es de menor importancia el cómo la participación de los migrantes en la reorganización laboral en los países desarrollados ha generado que aquellos se vuelvan actores políticos relevantes. Quizá los esfuerzos descritos en este texto todavía no lleguen a ‘crearle miedo’ al capital, pero ante el cambio económico que ha afectado a millones de personas en el mundo, sobre todo a aquellos que migran, el sindicalismo social y los worker centers son esfuerzos importantes que le ha dado un suspiro al sindicalismo tradicional. Más aún, han mejorado, así sea ligeramente, la vida de muchos trabajadores que se creían ‘inorganizables’ y sin derechos. No obstante, lo más importante en este ciclo de rearticulación política de los trabajadores en el norte global es cómo estos procesos han ayudado a que las subjetividades políticas de muchos migrantes (con o sin papeles), sin experiencia organizativa, ‘apáticos’ y con miedo a actuar por un trato justo en sus trabajos, hayan cambiado de pensarse como personas sin capacidad de lucha por sus condiciones legales y de extranjería, a agentes que, sin importar su estatus migratorio, merecen respeto, dignidad y derechos laborales.

Bibliografía

Alberti, G., Holgate, J., & Tapia, M., 2013, “Organizing migrants as workers or as migrant workers? Intersectionality, trade unions and precarious work”, *The International Journal of Human Resource Management*, 24(22), 4132-4148.

Alzaga, Valery, 2011, “Justice for Janitors campaign: open-sourcing labour conflicts against global neo-liberalism”, en *Open Democracy*. En línea: [https://www.ope](http://www.opendemocracy.net/valery-)ndemocr[acy.net/valery](http://www.opendemocracy.net/valery-)- alzaga/justice-for-janitors-campaign-open-sourcing-labour-conflicts-against-global-neo-libera ,consulta: abril de 2016

Aranowitz, Stanley, 2014, *The Death and Life of American Labor. Toward a New Workers´ Movement.* New York, Verso.

Bum Kwon, Jong, 2010, “The Koreatown Inmigrant Workers Alliance: Spatializing Justice in an Ethnic ´Enclave´”, in Milkman, Ruth, Joshua Bloom and Victo Navarro (Eds.), *Working for Justice. The L.A. Model of Organizing and Advocacy. 23-48Ithaca, NY*, Cornell University Press, pp.23-48.

Clawson, Dan, 2003, *The Next Upsurge. Labor and the New Social Movements*. Ithaca, NY, Cornell University Press.

De la Haba Morales, J., 2008, “Inmigración/sindicalismo como problema. Reflexiones metodológicas y epistemológicas”, in *Retos epistemológicos de las migraciones transnacionales* (pp. 165-198). Anthropos.

Fine, Janice, 2006, *Worker Centers. Organizing Communities at the Edge of the Dream*. Ithaca, NY, Cornell University Press and the Economic Policy Institute

Fantasia, Rick, 1989, *Cultures of Solidarity: Consciousness, Action and Contemporary American Workers*. University of California Press.

Foucault, Michel, 2009, *Nacimiento de la biopolítica: curso del Collège de France (1978-1979)* (Vol. 283). Ediciones Akal.

Gago, Verónica, 2014, *La razón neoliberal: economías barrocas y pragmática popular*. Tinta Limón Ediciones.

García, Ter, 2014, “En crisis hay que pasar de ser defensivo a ser ofensivo”, *Diagonal*. Madrid. Pág. 23

Gilly, Adolfo & Roux Rhina, 2015, *El tiempo del despojo. Siete ensayos sobre un cambio de época*. México, Itaca

Gordon, Jennifer, 2005, *Suburban Sweatshops. The Fight for Immigrant Rights.* Cambridge, Massachusetts, Harvard University Press.

Migration Policy Institute ¨Immigration in the United States: New Economic, Social, Political Landscapes with Legislative Reform on the Horizon¨, en <http://www.migrationpolicy.org/article/immigration-united-states-new-economic-social-political-> landscapes-legislative-reform consulta: 3 abril de 2016

MacMasters, Marry, 29 de febrero del 2016, “Debemos hallar fuerzas contra el ataque epocal que vivimos: Gilly”, en *La Jornada.*. Pág. 31.

Mezzadra, Sandro, & Neilson, 2013, *Border as Method, or, the Multiplication of Labor*. North Carolina, Duke University Press.

Milkman, Ruth, 2010, “Introduction”, in Milkman, Ruth, Joshua Bloom and Victor Navarro (Eds.), *Working for Justice. The L.A. Model of Organizing and Advocacy. Ithaca, NY*, Cornell University Press, pp. 1-19.

--,2014, “Introduction”, in Ruth Milkman and Ed Ott, *New Labor in New York. Precarious Workers and the Future of the Labor Movement*. Ithaca, NY, Cornell University Press, pp.1-22.

Offe, Claus and Helmut Wiesenthal, 1980, “Two Logics of Collective Action. Theoretical Notes on Social Class and Organizational Form”, in *Political Power and Social Theory*, No1, pp:67-115.

Ott, Ed, 2014, “Afterword: Lessons from the New Labor Movement”, in Ruth Milkman and Ed Ott (2014), *New Labor in New York. Precarious Workers and the Future of the Labor Movement*.

Ithaca, NY, Cornell University Press, pp. 289-294.

Pearson, Erica, May 28th 2013, “Workers at Queens car wash are first in city to sign union contract”, *New York Daily News*, <http://www.nydailynews.com/new-york/workers-queens-car-> wash-city-sign-union-contract-article-1.1356787

Piñeyro Nelson, Carlos, 2010, *Nueva York no es como lo pintan: Migración y organización política en la Gran Manzana. El caso de Domestic Workers United y Movimiento por Justicia del Barrio.* Tesis de maestría, México, Instituto de Investigaciones Dr. José María Luis Mora

Roger, Daniels, 1990, *Coming to America*, New York, Visual Education Corporation.

Roy, Arundhati, 2015, Espectros del capitalismo. Madrid, Capitán Swing.

Sassen, Saskia, 2015, *Expulsiones: Brutalidad y complejidad en la economía global* (Vol. 3090). Buenos Aires, Katz Editores.

Tsianos, V., & Papadopoulos, D., 2006, “Precariedad: viaje salvaje al corazón del capitalismo corporeizado” *traducción de Glòria Mèlich en Brumaria*, *7*.

Varela, Amarela, 2008, “Migrant struggles for the right to have rights: three examples of social movements powered by migrants in New York, Paris and Barcelona.” En *Transfer: European Review of Labour and Research*, *14*(4), pp:677-694.

1. Concepto-campo en el estudio del trabajo desde la economía política de tradición marxista. Involucra la subjetividad del trabajador, es la fuerza de trabajo en acción, el gasto productivo de energía mental y física del hombre, la capacidad del sujeto para transformar la naturaleza en mercancías. [↑](#footnote-ref-2)
2. “empresarios de nosotros mismos”, los llama Foucault (2009), es decir, subjetividades hiperconectadas siempre disponibles para vender nuestra fuerza de trabajo, eso sí, por horas, desde casa y sin interactuar con otros empresarios de sí mismos, o como trabajadores precarios. [↑](#footnote-ref-3)
3. Para una argumentación del por qué el sindicalismo en Europa se tuvo que volver reformista desde los años setenta del siglo pasado para sobrevivir la ofensiva del el gran capital contra, ver Offe and Wiesenthal (1980). [↑](#footnote-ref-4)
4. Una estrategia replicada de la larga tradición que el sindicalista chicano Cesar Chávez instituyó como forma de acción política en EEUU y que está densamente descrita en el libro “Tratado para Radicales, Manual para revolucionarios pragmáticos”, de Saul Alinsky, en el cual propuso un modelo de intervención comunitaria para la protesta política que desbordaba las formas tradicionales como el partido político, el sindicato o las organizaciones armadas como formas para organizar la protesta. El libro está disponible para su libre descarga en: http[s://www.traficantes.n](http://www.traficantes.net/sites/default/files/pdfs/Tratado%2520para%2520radicales-TdS.pdf)e[t/sites/d](http://www.traficantes.net/sites/default/files/pdfs/Tratado%2520para%2520radicales-TdS.pdf)e[fault/files/p](http://www.traficantes.net/sites/default/files/pdfs/Tratado%2520para%2520radicales-TdS.pdf)d[fs/Tratad](http://www.traficantes.net/sites/default/files/pdfs/Tratado%2520para%2520radicales-TdS.pdf)o[%20para%20radicales-TdS.pdf](http://www.traficantes.net/sites/default/files/pdfs/Tratado%2520para%2520radicales-TdS.pdf) (consultado en abril de 2016) [↑](#footnote-ref-5)
5. La reconstrucción del ejemplo concreto del modelo de biosindicalismo que practica Valery Alzaga y los sindicatos con los que trabaja se hizo con base en una entrevista en profundidad en abril de 2016 a través de videoconferencia, además de que se basa en textos periodísticos o de reflexión que Alzaga ha escrito para diferentes medios electrónicos explicando las estrategias de lucha de lo que podríamos llamar toda una escuela del biosindicalismo poniéndose en práctica en Europa y América. [↑](#footnote-ref-6)
6. Fantasia (1989, 61) analizó de 1933 a 1975 la cantidad de huelgas y paros laborales hechos por los trabajadores sin permiso ni acuerdo con las dirigencias sindicales (wildcat strikes), y contabilizó miles al año: 1,700 en 1933, el año más bajo, y 5,000 en 1975. El año con más huelgas no oficiales fue en 1974, con 6,100 en todo el país. La media anual durante este periodo fue de 3,390 (cálculo propio). Hay que enfatizar que este periodo es cuando se lleva a cabo y se institucionaliza el New Deal, el pacto político y social que favoreció la sindicalización de los trabajadores en EEUU. El que la década de los setenta haya tenido tanta huelga obedece a la resistencia que los trabajadores pusieron ante la aplicación del nuevo modelo económico que terminó imponiéndose. Milkman (2014: 5), también describe una baja significativa y constante en el número de paros laborales en el país. Cerca de 260 de 1971-1980, a menos de 20 durante 2001-2010. [↑](#footnote-ref-7)
7. Aunque tales grupos fueron los más numerosos, la diversidad de personas incluía a escandinavos, rusos, polacos, japoneses, chinos, entre otros. Para una descripción detallada de los principales grupos de inmigrantes en Estados Unidos desde la colonia hasta 1980, ver el libro del citado autor [↑](#footnote-ref-8)
8. Tan sólo de 1820 a 1890 se estima que llegaron casi quince millones y medio de personas a la ex colonia británica (Ibíd.: 124). [↑](#footnote-ref-9)
9. Generó dos campañas legales. Una fue para crear una ley local en el condado de Nassau, Nueva York, para que las agencias de colocación de trabajadoras domésticas tuvieran que escribir un contrato cada vez que una empleada fuera contratada. La segunda terminó en la creación de una ley aprobada por el estado de Nueva York sobre el no pago de salarios (Unpaid Wages Prohibition Act), con la cual las multas por no pagar a trabajadores y jornaleros incrementaron. La pena mínima pasó de 100 a 500 dólares y la máxima de 10,000 a 20,000 dólares (Gordon, Ibíd). [↑](#footnote-ref-10)