

.Migrations and New Unionism Forms in the Global North Countries

Migration and New Unionism Forms in the Global North Countries

Carlos Piñeyro Nelson* y Amarela Varela Huerta**

Fecha de recepción: 14 de octubre de 2016 • Fecha de aprobación: 5 de septiembre de 2017

Resumen: Luego del giro neoliberal en el mundo, el sindicalismo entró en crisis. Dos factores han sido importantes para ello: 1) la desindustrialización de las economías generó grandes pérdidas de empleo en los sectores en los que el sindicalismo tenía mayor influencia; 2) durante mucho tiempo, la mayoría de los sindicatos rechazaron afiliar trabajadores inmigrantes del sur global, lo que mermó su capacidad de rearticulación ante el nuevo panorama económico. La situación ha cambiado. Los grandes sindicatos han tenido que aceptar el ingreso de inmigrantes y reconfigurar el sindicalismo, y al mismo tiempo fungir como un espacio de organización y lucha para los inmigrantes. Este artículo examina el modelo de “sindicalismo social” y los centros de trabajadores o *worker centers*, y cómo han influido en las subjetividades políticas de los trabajadores inmigrantes y viceversa. En particular, se tratará el caso del biosindicalismo europeo y el centro de trabajadores New Immigrant Community Empowerment, en Estados Unidos.

Palabras clave: migración, trabajo precario, centros de trabajadores, *worker centers*, sindicalismo social, biosindicalismo, New Immigrant Community Empowerment.

Abstract: Unions all around the world 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

* The New School for Social Research.

** Universidad Autónoma de la Ciudad de México.

North: “social unionism” in Europe, and the New Immigrant Community Empowerment, a worker center in the United States.

Keywords: precarious work, worker centers, social unionism, biounionism, New Immigrant Community Empowerment.

Résumé: Après que le monde se soit transformé en un espace néo-libéraliste, les mouvements syndicaux sont entrés en crise, sous l'influence de deux facteurs principaux: 1) la désindustrialisation de ces économies ont généré une grande perte d'emploi dans les secteurs fortement influencés par les mouvements syndicaux; 2) pendant longtemps, la majorité des syndicats ont refusé d'affilier les travailleurs migrants venant du Sud global, ce qui a déstabilisé leur capacité de réadaptation au nouveau panorama économique. La situation a changé. La majorité des syndicats ont dû accepter l'afflux de migrants et ont reconfiguré la politique syndicale ; en même temps, ils ont servi d'espaces pour organiser la lutte pour l'intégration des migrants. Cet article examine le modèle «social» de syndicalisme et des centres pour les travailleurs, mais aussi, la manière dont ils ont influencé les subjectivités politiques visant les travailleurs migrants et vice versa. Nous étudierons en particulier deux cas, le bio-syndicalisme européen et le Centre de travailleurs *Nouvelle Autonomisation Communautaire pour immigrés*, aux États-Unis d'Amérique.

Mots-clés: migration, travail précaire, centres pour travailleurs, syndicalisme social, Nouvelle Autonomisation Communautaire pour immigrés.

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 financierizado. Este cambio de modelo, estas transformaciones en las formas encarnadas de la relación capital-trabajo vivo,¹ han desencadenado cambios sociales de gran trascendencia. 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 es la transformación de la institución organizativa y de autodefensa más elemental, los hasta ahora llamados “trabajadores asalariados”: el sindicato. Esta institución política transitó de figura insurgente germinal mediadora para definir las relaciones obrero-patronales, a 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 los aparatos sindicales.

Precarización de todas las formas de existencia, intermediación de contratos de trabajo —*outsourcing*— que exceden las 40 horas semanales, conquistadas el siglo pasado por los trabajadores y este gremio; complejización de los cimientos generadores de acumulación de capital; financiación de la economía; retorno de formas de relación capital/trabajo propias de otros modos de producción, es decir, cercanas a la servidumbre, no sólo normalizadas sino normatizadas como funcionales a las “necesidades del mercado”; crisis de filiación a los aparatos de representación gremial, globalización, securitización, reestratificación racial de los mercados de trabajo, más globales que nunca. Todo esto configura el llamado cambio epocal (Gilly y Roux, 2015; Sassen, 2015; Roy, 2015). Las características de esta etapa del capitalismo y sus consecuencias sociales apenas están siendo nombradas, comprendidas y explicadas.

En este trabajo proponemos pensar en la relación entre la reorganización del trabajo y el sindicalismo a partir de la inmigración como ventana, para comprender la realidad en su conjunto. De ahí que la pregunta 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 inmigrantes, demanden y consigan condiciones de trabajo dignas? ¿Pueden hoy los sindicatos, los sindicalistas, inspirar miedo a los dueños del capital?

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

Este es un trabajo exploratorio, de aproximación a dos realidades concretas de nuevas formas de sindicalismo o auto organización de los trabajadores: el sindicalismo social o biosindicalismo, y los llamados centros de trabajadores o *worker centers*. Se basa en una serie de entrevistas a profundidad con Valerie Alzaga, quien es de las pocas organizadoras sindicales que ha trabajado tanto en Europa como en Estados Unidos en la articulación de trabajadores inmigrantes. Por otro lado, estudiamos la experiencia de la New Immigrant Community Empowerment (NICE), un *worker center* ubicado en Queens, Nueva York, como estudio de caso.² Si bien este trabajo tiene una voluntad más epistemológica que etnográfica, el trabajo etnográfico y de investigación que los autores hemos desempeñado antes (Varela, 2008; 2009; 2013; 2015; 2016; Piñeyro, 2010; 2014; 2015), nos ha permitido reconocer la urgencia de pensar, comprender y narrar estas formas de organización político-laboral de inmigrantes informales en el norte global.

Desorganización de las narrativas que fundaron al sindicalismo clásico

Para pensar nuevas formas de sindicalismo que transformen de verdad las relaciones sociales de producción en el capitalismo, es necesario reflexionar sobre los rasgos contemporáneos de esa relación. En la fase actual del capitalismo, la acumulación de capital se produce, sobre todo, con base en la especulación financiera en complemento con la relación primaria entre producción, distribución y consumo de mercancías. El trabajo se ha “terciado”, es decir, se ha reconfigurado la mediación entre individuo, Estado y mercado, para hacer más “flexibles” los modos de trabajo, de manera que los 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 la contratación de inmigrantes indocumentados, que reciben un sueldo mucho menor y se consideran sin capacidad de movilización política (Fine, 2006: 31; Milkman, 2010).

En este contexto, Sandro Mezzadra y Brett Neilson (2013) proponen la noción de “multiplicación del trabajo” para definir la *intensificación* de la explotación o la tendencia a colonizar todos los ámbitos de la vida diaria de los sujetos trabajadores, para convertirlos en trabajadores precarios. Se ha producido, dicen estos autores, una *diversificación* interna de las formas de explotación, por medio de la complejización de diferentes formas de vivir y entender el trabajo, la producción y el consumo. La relación capital/trabajo vivo se reconfigura porque se han *multiplicado* los regímenes legales y el orden social con el que se regula la relación en cuestión (2013: 88).

La combinación de estas tres escalas de reconfiguración de las formas del trabajo es lo que Mezzadra y Neilson 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.

En este reacomodo, las migraciones, la movilidad del trabajo y los trabajadores, los regímenes legales para controlarlos y las fronteras juegan un papel protagónico, porque el trabajo inmigrante es la punta de lanza desde el cual se modifican, intensifican, diversifican y multiplican las formas de explotación del trabajo vivo. Estas formas se complican por la combinación de relaciones sociales de producción de diferentes etapas históricas, lo que facilita un modelo esquizofrénico de trabajador que es en parte siervo, pues carece de subjetividad jurídica —los papeles—, y en parte trabajador asalariado. El trabajador es un empresario de sí mismo y ante la precarización del trabajo renueva constantemente sus habilidades, se autoproduce como sujeto vendible para la economía de mercado actual desde una hiperindividuación de su identidad como trabajador asalariado, pues el trabajo se ha alejado, entre otras cosas, de los dispositivos disciplinarios que antes lo contenían y organizaban, como la fábrica, la oficina y el taller.

En el neoliberalismo, según Foucault (2009), las tecnologías de control biopolítico inscriben en el sujeto el mandato de una autoempresarialidad, autogestión, y también la responsabilidad sobre sí. Esa lógica de ser empresarios de nosotros mismos precariza el trabajo y con él toda la vida cotidiana, pues con el fin de volverse productivo, el trabajo vivo se incorpora al tiempo de las labores de reproducción, se borra la división entre lo público y lo privado, entre el tiempo de ocio y el de producción.

Se ha cristalizado otra forma de relación entre capital y trabajo vivo. 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 empresas transnacionales, las instituciones estatales. Hay, en la perspectiva de estos autores, una crisis de representatividad de clase, y por ello la pregunta que motiva su trabajo es cómo construir acción colectiva que genere “miedo” a los oponentes de esa clase trabajadora en recomposición orgánica.³

Desde nuestra perspectiva, las formas en las que se han encarnado las subjetividades colectivas de los trabajadores en actores políticos “temibles” para el capital, el sindicalismo entre ellas, no sólo siguen sirviendo, sino que son las que están disponibles en el repertorio de la imaginación política de esa clase trabajadora, hoy precaria y desterritorializada, desordenada en el espacio y las relaciones sociales. Sostenemos que al combinar y complejizar las formas modernas de organización —entre el sindicalismo y los movimientos sociales, por ejemplo— pueden construirse, fortalecerse o renovarse protagonismos políticos colectivos que, además de inspirar “miedo creíble” al capital, generen formas de vivir en común en la mutación epocal del capitalismo.

Proponemos que, si el trabajo y la vida se precarizan, las formas para enfrentar las tecnologías de control en lo contemporáneo han de combinar estrategias híbridas de resistencia sindicalista con aquellas de las desobediencias micropolíticas, propias de las luchas de lo cotidiano, como el feminismo o el antirracismo.

El sindicalismo al que nos referimos es el 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 y convirtió al sindicato de instrumento de clase en aparato “neutralizado”, “instrumentalizado” por el Estado y las burguesías nacionales por medio de dos tecnologías de control: el gremialismo y el centrismo del Estado nacional, que opusieron gran resistencia dentro de los sindicatos para incorporar trabajadores inmigrantes.

Juan de la Haba (2008) 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 inmigrantes de diversos orígenes —coloniales, por cierto— que irrumpen en el escenario sin invitación expresa. Al pensar en el instrumentalismo laboralista de las migraciones —considerar sólo como trabajadores a los sujetos que emigran—, De la Haba consigue poner en diálogo este fetichismo con el proceso de nacionalización y gremialización del sindicalismo europeo entre los siglos XIX y XX, por eso en su

trabajo encontramos una explicación de por qué la relación entre sindicalismo y migración es tan compleja, espinosa y poco dialógica.

De la Haba (2008) 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 inmigrantes desde principios del siglo xx. 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 (2008: 170).

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

En ese orden de estatutos, considerar a los extranjeros 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 (2008: 174).

Conviene por ello proponer descentramientos, desbordamientos que pongan en crisis estos tres pilares de la extranjerización de los inmigrantes: el centrismo del Estado nacional, el gremialismo y el laboralismo de las migraciones presentes en los imaginarios colectivos de las clases trabajadoras en el mundo. 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 “autéctonos” e inmigrantes en los centros de trabajo, los gremios y la vida diaria, es precisamente, la vida cotidiana. Lo que Tsianos y Papadapolus (2006) 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 casi hasta la asfixia por el capital y el colonialismo, de sujetos que inventan formas de ser en colectivo a partir de una imaginación política que es autodefensiva y vital. De la combinación de ambas formas de subjetividad nace la idea de un sindicalismo social o biosindicalismo.

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

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

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 (2014: 14).

Concordamos y 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 lucha por los derechos civiles del movimiento afroamericano con la larga tradición de “organizadores comunitarios” en Estados Unidos, y formas de apropiación del espacio público, como movimientos antisistema o alterglobalizadores de la década de 1990. Además, se puso en marcha una iniciativa para organizar a los que otrora se llamaron “inorganizables”, es decir, considerar a los inmigrantes, con y sin papeles, como agentes del sindicalismo, pues contrario a lo que pudiera pensarse, en un número considerable de las metrópolis en las que se instalan existe un repertorio legal que protege a los trabajadores, independientemente de su condición de extranjería.

La condición de “inorganizables” también proviene del tipo de trabajo vivo que corporeizan los inmigrantes, el que tiene lugar en el mundo de la reproducción, llamado circuito feminizado de los cuidados, que se refiere al cuidado de otros seres dependientes —infantes, ancianos—, labores de limpieza y alimentación de los núcleos familiares, incluso las formas de trabajo en el mundo de los servicios sexuales, los cuales ocurren en espacios difusos no siempre definidos como públicos o privados.

Contra esa idea de “inorganizables”, se crearon redes internacionales de sindicatos que comenzaron a apostar por un biosindicalismo o sindicalismo social. Parten de la premisa de que la politización de todos los ámbitos es necesaria ante su precarización. El modelo sindical, basado en comités de empresa con representantes sindicales “prestadores de servicios”, dio un giro para complementar estas figuras vinculadas a las estructuras de dirección y decisión sindicales con las de “organizadores barriales” o activistas, que además de acudir a los centros de trabajo

hicieron una labor de cartografía de las relaciones comunitarias de los trabajadores, afiliados o por afiliar, en los sectores productivos más precarizados.⁴

Al instalarse espacialmente en los lugares de trabajo, este sindicalismo se construye con la presencia de organizadores y afiliados sindicales en sus territorios vitales 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 se puede, en los que ya están en marcha y ayudan a fortalecer los lazos comunitarios para aprender los lenguajes y las tramas de resistencias de los trabajadores. Una vez dentro de este ecosistema, se activan 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 por medio de contratos determinados.

Además de la comunidad con la que se quiere construir organización, los biosindicalistas construyen cartografías del despojo. Mapas minuciosos de desposesión en los que sitúan a los dueños de las empresas que subcontratan a los trabajadores precarios, sus viviendas, los lugares desde donde despachan los accionistas de dichas empresas, las otras ramas de producción desarrollan las características de los contratos laborales que suscriben, sus tasas de ganancias, etc. Es un trabajo que pareciera de consultor especializado. Una vez comprendido ese entramado, atacan todos los niveles, desde el barrial hasta el transnacional, al convocar a sus aliados en otras latitudes para escrachar a los empleadores que mantienen precarizados a los trabajadores afiliados a su organización.

Veamos un caso concreto de biosindicalismo, la experiencia de la campaña Justice for Janitors—Justicia para los Limpiadores—, que la Unión Internacional de Empleados de Servicios (SEIU, por sus siglas en inglés) sostuvo durante la década de 1990 y que hoy es un modelo de sindicalismo social que intenta replicarse y adaptarse a la realidad en la que se implementa. Estudiaremos este ejemplo de la mano de una de sus principales conocedoras, practicantes y difusoras, la sindicalista mexicano-estadounidense Valery Alzaga.⁵ Ella es integrante de la red global de sindicatos Change to Win, entramado de organizaciones sindicales construida por sindicatos estadounidenses y las principales centrales sindicales del norte de Europa. La consolidación de esta red global es el motivo por el cual Alzaga fue enviada por su sindicato matriz a residir desde la década pasada en diferentes

ciudades europeas, Valery fue “prestada” por su sindicato para “mestizar” procesos de organización sindical de base.

Alzaga es organizadora sindical en Estados Unidos desde la década de 1990. Se formó al calor de las movilizaciones de los limpiadores —*janitors*—, inmigrantes con y sin papeles provenientes de México y Centroamérica cuando 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 los contratos laborales de limpiadores y veladores de edificios mediante la subcontratación, que disminuye los derechos laborales de estos trabajadores.

Los trabajadores afiliados a las empresas que limpiaban, ahora empresarios de sí mismos, saltaban de una empresa de trabajo temporal a otra, con contratos “basura” para limpiar el mismo complejo de edificios corporativos que habían manteniendo en orden durante años. Esta política de desarticulación de los vínculos generó la necesidad de una respuesta “estratégica”. Así se creó la campaña *Justice for Janitors* en Los Ángeles, California. Fue un ejercicio de imaginación política que combinó los saberes de organizadores comunitarios, dirigentes sindicales y organizaciones migrantes, barriales, de ex combatientes de las luchas por la liberación nacional en Centroamérica y de congregaciones religiosas, en las que vivían los limpiadores. Una parte fundamental de esta iniciativa fue el mapeo socioterritorial:

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, 2011).⁶

A través de la combinación de trabajo barrial con estrategias de cartografía social, la fusión de las experiencias de lucha y resistencia de las comunidades migrantes —pues los trabajadores de la limpieza son, sobre todo, inmigrantes— con la pericia de los organizadores sindicales, la SEIU consiguió sindicar a 225 000 trabajadores organizados en 29 ciudades estadounidenses y casi una decena en Canadá. Se garantizó que las estrategias de la campaña permearan en la vida cotidiana de

sus afiliados para que los espacios de reproducción de la vida de los trabajadores formaran parte de ella.

Barrios, familias y comunidades enteras se afiliaron a la causa de obtener un mejor sueldo por hora para los trabajadores, condiciones mínimas de seguridad laboral, acceso a la salud y contratos directos entre empleadores y limpiadores, sin empresas de colocación de por medio. Todo redundó en el reconocimiento de una relación laboral estable, por lo tanto, en “papeles” o regularización del 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 en este modelo organizativo no son nuevas, parten de la suma de destrezas que los trabajadores inmigrantes han heredado de sus comunidades y traen consigo, en combinación con el saber hacer organizativo de la izquierda social chicana, negra y anglosajona en Estados Unidos.

El sindicalismo social combina trabajo de base y barrial con “espionaje social corporativo”, uso intensivo de medios de comunicación masiva y redes sociales como canales para la denuncia, e intervenciones afuera de los edificios que limpian los trabajadores precarios, como representaciones teatrales, huelgas de hambre, vigilias y bloqueos. Al mismo tiempo, mezclan estas estrategias de luchas micropolíticas con ejercicios de negociación obrero-patronal con las compañías que contratan el trabajo con intermediarios. Entre sus tácticas, destaca establecer contratos estándares para el sector de la limpieza de edificios corporativos y apoyar iniciativas legislativas que les otorguen cobertura legal.

Es un trabajo en varias escalas, proyectado siempre como una estrategia conjunta y simultánea en el tiempo y el espacio. El modelo iniciado en 1985, consolidado durante la década de 1990, se ha instituido como una forma de sindicar y conseguir victorias concretas para trabajadores precarios del sector de los servicios (con información de SEIU, en línea; Alzaga, 2011; García, 2014; entrevista con Valery Alzaga, Ciudad de México, abril de 2016).

Después de las campañas para organizar a los limpiadores, la SEIU y otras centrales sindicales comenzaron a usar el modelo de los *janitors* para organizar a los agentes de seguridad privada y los trabajadores de comedores de los mismos edificios. Así, en la década de 2000, proliferaron campañas conjuntas para defender los derechos de los trabajadores de limpieza y de los de seguridad privada en edificios de corporaciones concretas. En el mismo periodo, sindicatos de otras partes del mundo se acercaron 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 para sindicalizar a los que hasta entonces se clasificaban como

“inorganizables”, muchos de ellos inmigrantes, pero también trabajadores autóctonos de los sectores laborales más precarizados, como las ventas por teléfono, la seguridad privada y el trabajo doméstico pagado.

Para la SEIU, el objetivo de internacionalizar el modelo era 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 Alzaga colabora en calidad de enlace. El ejercicio es muy concreto: Alzaga ha compartido el modelo de su organización matriz, ha formado decenas de organizadores sindicales en Europa y ha montado campañas específicas para sindicar y conseguir mejoras laborales para trabajadores de seguridad privada y servicios de limpieza en las urbes de esos tres países, tanto en aeropuertos como en zonas de negocios.

Esta internacionalización del modelo buscaba llevar a cabo campañas internacionales contra corporaciones internacionales. Se pusieron en marcha campañas globales, regionales, estatales y locales que hacían uso del modelo de sindicalismo social ideado por los limpiadores y sus comunidades mesoamericanas para organizar a trabajadores del transporte y los servicios en Europa. Por ejemplo, en 2005, la Unión General de Trabajadores en el Reino Unido (UNE, por sus siglas en inglés) pidió ayuda a SEIU para desarrollar su propia campaña de justicia para limpiadores en Londres. En palabras de Alzaga, éste fue “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).

En 2006, la sucursal de Hamburgo del sindicato alemán Verdi organizó, con el apoyo de SEIU, una campaña exitosa para los trabajadores de seguridad privada durante la Copa Mundial de Fútbol en Alemania. Después de esta experiencia, la red Change for Win acompañó a la South African Transport and Allied Workers Union (SATAWU), principal sindicato de transporte de Sudáfrica, 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, Alzaga y un nutrido grupo de organizadores sindicales europeos han impulsado, consolidado y ganado campañas por los derechos laborales en Holanda, Australia y Alemania, al combinar una pieza que ha resultado clave en Europa: la complicidad con colectivos antirracistas y movimientos de migrantes.

La organización de la primera huelga de limpiadores del aeropuerto de Schiphol, en Ámsterdam, en 2009, en su mayoría inmigrantes sin papeles de Turquía, Marruecos, varios países de Latinoamérica y también ciudadanos holandeses,

mantuvo su presencia en los medios de comunicación durante nueve semanas. De manera creativa, se explicaron las demandas: salario digno, seguridad laboral, derecho a la salud. La mayoría de los protagonistas de la huelga era inmigrante, lo que generó un debate público sobre los mecanismos del Estado holandés para garantizar la integración efectiva y real de los trabajadores inmigrados y sus familias, y desplazó el punto de vista de lo cultural a las condiciones reales de existencia de las comunidades migrantes. Con esta campaña, en la que además se cristalizó una red de organizaciones antirracistas y promigrantes, los trabajadores de la limpieza en Holanda demostraron que el sindicalismo social es un modelo que garantiza victorias concretas para sus trabajadores afiliados y que es capaz de poner en crisis las narrativas vigentes sobre la gestión global de las migraciones o lo que llamamos gobierno global de las migraciones, lo que le asegura un lugar en la genealogía de las luchas migrantes en el mundo (SEIU, en línea; Alzaga, 2011; García, 2014; entrevista en con Valery Alzaga, Ciudad de México, abril de 2016).

Proponemos que el sindicalismo social es 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* son otra manera de organización de los migrantes más precarizados para mejorar sus condiciones de vida en Estados Unidos. En el siguiente apartado hablaremos de este tipo de acción colectiva.

Estados Unidos, desindustrialización y migración durante la segunda mitad del siglo xx

Hasta la década de 1960, Estados Unidos basó su economía en una política de industrialización. Entre los sectores más importantes, figuran el manufacturero, el automotriz, el de armamento, el de la construcción y el de la producción de carbón y petróleo. A partir de la década siguiente, este patrón de producción cambió de manera radical. Muchas fábricas dejaron de existir o se trasladaron a otros países con costos de mano de obra menores y regulaciones laborales flexibles, como China, el sureste asiático y Centroamérica. Esto generó una dinámica de subproducción, en la cual las empresas no compran o hacen negocio con una sola compañía para obtener el producto final que venden o proveen, sino que fragmentan la cadena de producción, lo que disminuye el poder colectivo de los trabajadores. También ha impactado la poca 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 de manera significativa. El empleo de medio tiempo, menos regulado por las instancias oficiales —es decir, salarios más bajos y derechos laborales menores o nulos—, se volvió la fuente de trabajo para millones de personas.

Como en Europa, el cambio en el modelo económico afectó profundamente al sindicalismo en Estados Unidos. Por un lado, de 1979 a 1996, 43 millones de empleos fueron liquidados, en su mayoría del sector manufacturero (Fine, 2006: 31). Por el otro, la tasa de sindicalización disminuyó de forma constante. En 1954, 39% de los empleados en el sector privado estaba sindicalizado. En 2002, la cifra bajó a 8% y llegó a 6.6% en 2012 (Clawson, 2003: 14; Fine, 2006: 33; Milkman, 2014: 3). Empero, otros factores influyeron de forma importante en el deterioro y la reducción de la afiliación sindical: el constante ataque de empresarios para evitar la formación de nuevos sindicatos o para disminuir la capacidad de acción de los que ya existían, la contratación de expertos antisindicales, así como la aplicación insuficiente de los estándares laborales por parte de las autoridades (Milkman, 2010: 5).

Igual de importante ha sido la disminución salarial provocada por las medidas desregulatorias. Eso permitió que empresas sin sindicatos bajaran el salario a sus empleados. En ciertos sectores, el impacto fue negativo para los sindicatos, que 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, el mayor golpe provino quizá de los mismos sindicatos, que durante el periodo de ajuste económico, se desligó de otros movimientos sociales, se desmovilizó y se burocratizó (Clawson, 2003: 16).⁷

El cambio en el flujo migratorio hacia Estados Unidos de la década de 1970 a 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 provenía del norte de Europa, principalmente de Inglaterra, Irlanda y Alemania. Para 1860, 84% de la población nacida en otros países tenía alguna de estas nacionalidades (Daniels, 1990: 25).⁸ Si bien desde el siglo XVII el flujo de personas no nacidas en Estados Unidos hacia ese país ha sido constante,⁹ con ciertas etapas de disminución, dada la caída de oportunidades laborales, como el periodo de la Primera Guerra Mundial y el final de la Gran Depresión (1915-1930), a partir de 1965 comenzó una nueva época migratoria. Con la entrada en vigor de la Immigration and Nationality Act se eliminaron las restricciones a la migración proveniente del sur y comenzó la llegada masiva de inmigrantes de Latinoamérica y Asia (Milkman, 2014: 11; Hipsman y Meissner, 2013).

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 competirían directamente por los puestos de los sindicalizados (Ott, 2014: 290) de manera desleal al cobrar menos.

Estos cambios abrieron paso a un fenómeno que se consideraba erradicado en Estados Unidos: los talleres clandestinos o *sweatshops*. En ellos laboran muchos de estos nuevos inmigrantes que no cuentan con ningún tipo de protección laboral y son explotados en condiciones cercanas a la esclavitud (Gordon, 2005: 10-65). Un ejemplo recurrente de esta situación es la industria manufacturera; sin embargo, también hay casos de sobreexplotación laboral en el trabajo doméstico, restaurantes y jardinería. Todos estos empleos son ejecutados casi en su totalidad por inmigrantes, entre quienes no ha existido organización sindical —trabajadoras domésticas— o hace décadas se abandonó casi en su totalidad —cocineros y meseros— (Milkman, 2014: 12). En este contexto surgieron los *worker centers*.

Worker centers: el “nuevo” modelo organizativo

Los centros de trabajadores o *worker centers* empezaron a aparecer en Estados Unidos en la década de 1970, pero a mediados de 1990 comenzaron a expandirse por el país. De ser 20 en esos años, llegaron a 214 en 2013 (Fine, 2006: 8-11; Milkman, 2014: 2). Existen diferencias entre los centros de trabajadores, pero la mayoría comparte una serie de características:

1. Son organizaciones híbridas, pues combinan estrategias y tácticas de varios movimientos sociales, organizaciones de base, sindicatos, etc.
2. Proveen servicios para los trabajadores más explotados, como clases de inglés y computación, asesoría legal, intermediación con agencias gubernamentales u otras organizaciones sin fines de lucro, negociación para que inmigrantes indocumentados puedan abrir cuentas en bancos locales.
3. Promueven y defienden a trabajadores inmigrantes: investigan las condiciones laborales de los inmigrantes, trabajan con agencias estatales para monitorear los espacios de trabajo en los que se emplea la mayoría de los inmigrantes, proponen y cabildean leyes laborales y migratorias a favor de inmigrantes, y llevan a juicio a patrones abusadores.
4. Se enfocan en capacitar a sus miembros y demás trabajadores, desarrollan liderazgos y los proveen de herramientas analíticas y medios para que los

- trabajadores puedan movilizarse y actuar para mejorar sus condiciones laborales.
5. Organizan a los trabajadores de manera comunitaria, por gremio o mezclan 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 de manera democrática: buscan que la mayor cantidad de miembros participe en el rumbo del centro de trabajadores e intentan darles las mejores herramientas para ello.
 8. Desarrollan pensamiento crítico entre sus afiliados mediante seminarios, talleres y sesiones de trabajo.
 9. Tienen un enfoque global: buscan solidarizarse 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: vivienda, reforma migratoria, acceso a la salud y mejora de las condiciones laborales de los inmigrantes.
 11. Buscan aliarse con otros sectores y organizaciones, como iglesias, instancias gubernamentales, otros centros de trabajadores, organizaciones comunitarias, políticos y funcionarios públicos.
 12. Son organizaciones pequeñas y con pocos miembros. Su personal es reducido y presenta rotación alta y baja retención (Fine, 2006: 12-14).
 13. Su personal suele tener un alto nivel educativo y provenir de otras organizaciones y movimientos sociales.
 14. Dependen económicamente de donaciones de organizaciones filantrópicas (Milkman, 2010: 8-9; 2014: 19).

Hay una gran diversidad de *worker centers* en Estados Unidos. Unos han privilegiado la vía legislativa para obtener cambios. Domestic Workers United, uno de los centros de trabajadoras domésticas de Nueva York más importantes, se movilizó durante más de seis años para hacer historia en el país y lograr, en 2010, que la primera legislación en materia de derechos laborales para este gremio fuera aprobada en esa ciudad. Usaron todo tipo de recursos: protestas, investigaciones sobre la situación de las trabajadoras domésticas, cabildeo —acudieron más de treinta veces al congreso local para hablar con diputados y senadores—, campañas mediáticas de denuncia y la formación de una gran coalición de organizaciones de todo tipo que respaldaban la iniciativa legislativa (Piñeyro, 2010).

El Workplace Project, en Long Island, Nueva York, también desarrolló una campaña para aprobar dos leyes,¹⁰ pero tuvo otros logros a partir de la organización y movilización de base. Organizó a los jornaleros¹¹ en comités locales en los puntos de reunión para que ninguno aceptara un pago menor a cinco dólares por hora. Si un contratista iba a uno de estos lugares y ofrecía menos de lo establecido por los trabajadores, estos rechazaban el trabajo. Si el contratista iba a otros lugares a buscar jornaleros que aceptaran su oferta, recibía la misma respuesta, y así sucesivamente. A su vez, el Workplace Project ayudó a formar dos cooperativas, una de jardinería, que ha tenido resultados limitados, y otra de trabajadoras domésticas, que en 2004 contaba con 80 empleadas (Gordon, 2005).

Ha habido varios esfuerzos en ciertos centros de trabajadores para crear nuevos sindicatos de trabajadores inmigrantes. En Los Ángeles, California, la Koreatown Immigration Workers Alliance (KIWA), agrupación de coreanos que ha trabajado con esta diáspora y con mexicanos, montó una campaña para sindicalizar a trabajadores en el supermercado Assi. Si bien no lograron su objetivo, dicha campaña les ayudó a incrementar la membresía latina y coreana, así como a mostrar su disposición de ir en contra de empleadores explotadores sin importar su origen, pues los dueños de Assi eran coreanos (Bum Kwon, 2010). Un ejemplo exitoso de sindicalización de trabajadores inmigrantes es de los *carwasheros* de la ciudad de Nueva York, quienes lograron que la empresa de lavado de autos les diera un contrato por tres años, en el cual tienen derecho a asentarse algunos días 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 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.¹²

Si bien existen similitudes entre los centros de trabajadores y los sindicatos, también presentan diferencias. Los primeros suelen ser procesos en los que los trabajadores y los miembros forman parte importante de la toma de decisiones y las acciones. Es decir, 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 negociación de salarios de forma permanente con empleadores, como un sindicato. Por ende, usan sus limitados recursos para generar campañas legales, mediáticas y políticas y ganar concesiones inmediatas de empleadores —exención de cuotas, uso de contratos, pago de salarios atrasados,

etcétera—, y en particular, establecer medidas legales de protección (Milkman, 2014: 16-17).

También existen diferencias organizativas y de visión. Los sindicatos suelen tener burocracias y más poder económico, mientras que los *worker centers*, ser estructuras más flexibles tanto en lo operativo como en estrategias y tácticas para movilizarse, como litigios jurídicos para el pago de salarios, vigilias, cabildeo, propuestas legislativas, articulación con otros sectores y organizaciones, poner en evidencia a malos empleadores. No obstante, los centros de trabajadores suelen usar dichos métodos de manera más 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 tienen una retórica anticapitalista, o por lo menos de justicia social, y contemplan una visión el lejano horizonte, en lugar de en el corto plazo (Fine, 2006: 231). Por último, no tienen la noción sindical de movilizarse sólo cuando pueden ganar, lo cual ha llevado al viejo laborismo a perder su radicalidad (Aronowitz, 2014: 7-13). Ahora examinaremos un ejemplo concreto de *worker center*, el NICE.

New Immigrant Community Empowerment (NICE)¹³

Queens es uno de los tres condados más diversos de Estados Unidos y el más diverso de la ciudad de Nueva York: poco más de 27% de la población es blanca-no latinoamericana, casi 18% es afroamericana, 23% asiático-americana y 27% latinoamericana (Narula, 2014). NICE está en Queens, en el barrio de Jackson Heights. Este *worker center* labora principalmente con jornaleros y trabajadoras del hogar. Sus afiliados son latinoamericanos, la mayoría mexicanos y ecuatorianos. Aunque no es un tema discutido de manera abierta por el equipo de trabajo y los afiliados, la mayoría de los trabajadores son indocumentados.¹⁴

NICE es una organización comunitaria, organizada en tres partes: una junta directiva, personal pagado para operar las campañas y los comités de afiliados. La junta directiva se integra por personas de otras organizaciones, el gobierno, vinculadas al arte y empresas. Los puestos pagados son para el director ejecutivo, los coordinadores para el desarrollo de la fuerza de trabajo, los proyectos especiales, el centro laboral,¹⁵ y uno o dos organizadores comunitarios. Los comités que existen en la actualidad son el de mujeres, liderazgo, centro laboral, acercamiento con los jornaleros —Day Laborer Stop Committee—, contra el robo de salarios, justicia para los consumidores, y arte y educación popular.¹⁶

Si bien el personal pagado se encarga de coordinar los planes, campañas y el presupuesto de la organización, los trabajadores y trabajadoras avalan el plan de trabajo. Primero, los representantes de los comités plantean al personal pagado qué quieren y qué harán. Una vez acordadas las prioridades, el plan de trabajo se discute en asamblea y se decide si se acepta, se modifica o se rechaza.

La estructura de NICE es pequeña: cuenta con cinco o seis personas contratadas para desarrollar los planes de acción. Todas tienen un grado universitario, incluso posgrados, y todas son primera o segunda generación de familias inmigrantes. A pesar de tener tan poco personal, NICE impulsa muchas actividades que, a grandes rasgos, se dividen en dos rubros: trabajo en la comunidad para mejorar las condiciones de los trabajadores e influir en la política pública local o estatal.

Organizar en la comunidad

El trabajo comunitario se enfoca en organizar a los jornaleros y las trabajadoras del hogar. La intención es conseguir que más trabajadores se unan a la organización, y preparar política y técnicamente a quienes ya son parte de NICE. Se hacen visitas rutinarias a las esquinas y lugares de reunión de jornaleros cercanos a la oficina de NICE. El objetivo es afianzar a quienes ya forman parte de la organización para que no dejen de asistir a las reuniones de los comités y demás actividades. Por otro lado, es una forma de acercarse a los jornaleros recién llegados para invitarlos a conocer NICE y sumarse.¹⁷

Los principales espacios para los trabajadores de la construcción son el comité de jornaleros, en el que se reúnen para discutir sus asuntos como redadas de la policía, robo de salarios, organización, etc., y el taller de oficios, en el que se enseñan oficios unos a otros, si alguien sabe de electricidad o plomería, lo enseña a sus compañeros gratis.¹⁸

NICE ofrece servicios a los que tanto sus miembros como los no afiliados pueden acceder: clases de inglés, clínica mensual para evitar el robo de salarios y un programa de entrenamiento.¹⁹ Una vez al mes, va un abogado para dar asesoría gratuita en temas migratorios y legales.

Para las trabajadoras del hogar, el comité de mujeres es el foro principal en el que se organizan y narran las situaciones de abuso por las que han pasado. La importancia de tener un espacio para compartir este tipo de experiencias es tanto o más importante que el plano organizativo. La coordinadora de trabajo comunitario se enfoca en generar procesos organizativos con las trabajadoras del hogar en

todos niveles: se habla de los derechos que tienen como personas, sin importar su estatus migratorio; de cuánto pueden cobrar si planchan o lavan ropa, o si cuidan niños; se discute la situación del trabajo doméstico y las acciones por venir, así como el trabajo de la Alianza Nacional de Trabajadoras del Hogar y de su sección en Nueva York, de las cuales NICE es miembro.²⁰

La formación de liderazgos y el entrenamiento de las trabajadoras del hogar son ámbitos a los que se da mucha importancia. Generar liderazgos consiste en formar a las afiliadas para que sepan hablar en público, cómo acercarse a otra trabajadora del hogar en espacios públicos para invitarla a NICE, cómo hablar de los abusos a los que las someten cada día y conocer los derechos que tienen como personas y como trabajadoras del hogar. Los entrenamientos explican los daños que puede causar el uso de ciertos químicos para limpiar, cómo tratar niños, etcétera.

Una manera de formar políticamente a las trabajadoras y los jornaleros es la impartición de talleres conjuntos por otros miembros de organizaciones de inmigrantes afines. Pueden ser de un día entero o un fin de semana. En estos espacios se habla acerca de cómo enfrentar prácticas de explotación, la importancia del compromiso, cómo acercarse a personas desconocidas. La educación política consiste en hablar de otras luchas y sus estrategias, de cómo construir un movimiento de trabajadores inmigrantes, la importancia de trabajar en colectivo. En una ciudad como Nueva York, con tantos inmigrantes de tantos países, muchos de ellos poco politizados, estos espacios resultan motivadores y educativos para los asistentes. Otra vertiente organizativa de NICE es el plano legal.

Trabajar desde lo institucional

El trabajo de incidencia en política pública es el otro pilar de NICE. En particular, el centro de trabajadores que por años ha impulsado una reforma a las leyes para las agencias privadas de colocación laboral. Para ello, junto con otras organizaciones, se creó la campaña Justice for Job Seekers (J4JS, por su acrónimo en inglés). La principal demanda era incrementar las sanciones para las agencias no registradas que cobraban altos montos por encontrar trabajo a migrantes y que no firman un contrato con quienes pagan por sus servicios. Se estimó la existencia de casi mil agencias en toda la ciudad, de las cuales sólo trescientos cincuenta estaban registradas. NICE realizó un estudio sobre estas agencias en Queens y descubrió que un alto porcentaje de los inmigrantes que recurren a ellas no obtiene trabajo. Las agencias suelen cobrar por adelantado y se comprometen a encontrar un trabajo.

Muchas veces esto no ocurre y las agencias no reembolsan el pago. Se aplicó una encuesta al respecto y 81% de la muestra dijo que pagó a una agencia a pesar de que no obtuvo un empleo. El cobro promedio era de 122 dólares.²¹

J4JS siguió una estrategia múltiple. Por un lado, generó sus propias investigaciones sobre el tema de las agencias empleadoras para demostrarle al Departamento del Trabajo la magnitud del problema (NICE y CDP, 2012). A su vez, las organizaciones de la campaña se movilizaron contra varias agencias privadas de contratación, cabildearon en la Cámara de Diputados estatal por una reforma y buscaron ser un puente para que los trabajadores defraudados encaran a los dueños de las agencias fraudulentas. En 2015, la iniciativa legislativa que impulsó el diputado Francisco Moya basada en la reforma de J4JS fue aprobada por los diputados. Hasta ahora no ha sido aprobada por la Cámara de Senadores estatal. Entonces, ¿qué ha logrado NICE como centro de trabajadores?

¿Qué tanto puede hacer un worker center?

La experiencia de NICE sirve para analizar los aciertos, complicaciones y límites que un centro de trabajadores puede encarar. En primer lugar, es claro que la organización y quienes laboran en ella están genuinamente preocupados por mejorar la vida de los jornaleros y las trabajadoras del hogar. El personal hace de todo, trabaja en fines de semana, muchas veces hasta altas horas de la noche. El trabajo en los comités es útil y valorado por las trabajadoras del hogar. Hay, no obstante, una serie de problemas a las cuales NICE se enfrenta cada día.

En primer lugar, mantener y aumentar el número de afiliados. Esto es difícil debido a las condiciones de vida de sus agremiados, empleados en dos de los trabajos más explotados y estigmatizados. Como consecuencia, muchos de sus agremiados participan sólo, o en mayor medida, cuando están desempleados, pues cuando trabajan las largas jornadas laborales dejan poca energía para ir a una reunión, taller, acto, etc. Empero, NICE es valorado por los migrantes como un espacio al que pueden acudir cuando tienen un problema legal, laboral y emocional. Éste es uno de los aspectos más importantes en el caso del grupo de mujeres, en el que la creación de vínculos solidarios es muy clara. Las mujeres participantes se apoyan al estar juntas, se ríen, se divierten, pero también aprenden sobre sus derechos y a organizarse. Sobre todo, no se sienten solas en una ciudad tan grande y compleja.

En segundo lugar, la politización de sus afiliados es un reto mayor. NICE hace todo lo posible para expandir y ampliar este proceso: llevan a cabo todo tipo de talle-

res para que los miembros conozcan sus derechos y aprendan formas de negociación con sus empleadores y la policía; hacen actividades con otras organizaciones para discutir y aprender la fortaleza de trabajar en colectivo; buscan que los miembros hablen en los actos públicos, ya sea en una marcha, con legisladores o la prensa. Por ejemplo, en una reunión con los dueños de una agencia de colocación a la cual NICE y otras organizaciones demandaban el reembolso del pago para algunos trabajadores que no consiguieron empleo, varios de ellos exigieron el reembolso ante el incumplimiento de lo acordado.²² La campaña J4JS, más allá de buscar cambios legislativos y obtenerlos, fue un vehículo para movilizar a los miembros de NICE y poner en práctica todo lo aprendido durante tantos talleres y entrenamientos.

El miedo a la deportación y el machismo son las principales barreras para una formación y militancia más fuerte. Los afiliados creen que por su condición de inmigrantes no tienen la posibilidad de organizarse para pedir mejoras laborales. Por otro lado, la mayoría de las trabajadoras del hogar que conocimos durante la observación participante, alrededor de 14, no tenían experiencias organizativas previas. Una de las razones era el machismo: varias mujeres expresaron que tener una pareja evitaba la participación de otras trabajadoras. Las que participaban eran solteras, divorciadas o vivían en unión libre con una pareja reciente. De las tres trabajadoras casadas, sólo una tenía el apoyo claro de su pareja, que incluso iba a las reuniones para cuidar a su hija.

Por último, los recursos económicos son un factor de mucho peso. Debido al bajo poder adquisitivo de los miembros de NICE y la costumbre poco arraigada de pagar cuotas, la organización tiene que buscar fuentes externas de financiamiento para cubrir sus gastos. Solicitar recursos públicos y privados es difícil. Se tiene que invertir tiempo y a veces dinero para preparar las peticiones de financiamiento o hacer eventos, como galas, para recaudar dinero. Dos temas pendientes de análisis son en qué medida las acciones de la organización son moldeadas por el dinero recibido de fundaciones y qué tanto este tipo de grupos puede cumplir con una labor tan importante sin financiamiento externo.

NICE echa mano de todas las formas posibles de politización e incorporación a la organización de trabajadores migrantes. Se preocupa por capacitarlos política y laboralmente. A pesar de que no es un grupo numeroso, es un referente para la comunidad latinoamericana asentada en Jackson Heights. También debe discutirse qué tanto ha crecido y se ha consolidado el proyecto. Por lo pronto, pudimos constatar durante el trabajo de campo que, a pesar de las carencias y problemas señalados, quienes se acercan a NICE agradecen tener un espacio así, al que acuden siempre que pueden.

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 implicaría 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. Peor aún, la mayoría de ellos se alejó de otros movimientos sociales con los que podía haber coincidencias políticas para enfrentar el cambio económico-social, en parte, debido a la falta de un análisis de la situación global sobre los efectos —la falta de vivienda, la escasez de agua, o la reconfiguración laboral de la inmigración— que éste tendría en las economías de los países desarrollados y en cómo les afectarían.

En este contexto, emergen los *worker centers* y el sindicalismo social. Hace diez años había un distanciamiento importante entre ambos modelos debido a las percepciones que cada uno tenía del otro: 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 real organizar a los “inorganizables” y que se basaban en un modelo de trabajo demasiado suelto y utópico. La campaña Justice for Janitors fue uno de los primeros esfuerzos de articulación en los que 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 inmigrantes provenientes del sur global. Es importante decir que esto ocurrió en la ciudad de Los Ángeles, donde tomó forma este tipo de articulaciones entre el viejo y el nuevo sindicalismo. Se le conoció como el L. A. Model of Organizing, modelo de articulación Los Ángeles. El desarrollo de este modelo llegó más tarde a otras urbes con un alto número de inmigrantes, como Chicago o Nueva York. Sin embargo, cada vez son más los casos de fusión entre quienes trabajan con y por los asalariados más precarios.

Esta relación entre sindicatos y *worker centers* es relevante porque, al aprender unos de otros, los dos lados se han reconfigurado para poner en el centro de la participación a los migrantes. En primer lugar, los grandes sindicatos han reconocido la necesidad de abrir espacios para las organizaciones de migrantes y aprender de sus tradiciones de organización y lucha. En segundo lugar, los inmigrantes ya no se perciben como personas y grupos indefensos, sin capacidad de articulación propia, y como una amenaza para los trabajadores estadounidenses. Una y otra vez, los inmigrantes 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 inmigrantes. Se ha llegado a un punto en el que difícilmente se podrá hablar de la lucha por derechos laborales en el norte global sin reconocer el papel de los inmigrantes del sur global.

No es de menor importancia que la participación de los inmigrantes en la reorganización laboral en los países desarrollados haya generado que sean actores políticos relevantes. Quizá los esfuerzos descritos en este texto todavía no “ate-moricen” al capital, pero ante el cambio económico que ha afectado a millones de personas en el mundo, sobre todo a aquellas que emigran, el sindicalismo social y los *worker centers* son acciones importantes que le han dado un respiro al sindicalismo tradicional. Más aún, como se puede ejemplificar en el caso de NICE, han mejorado 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 inmigrantes, con o sin papeles, sin experiencia organizativa, apáticos y con miedo a demandar un trato justo en sus trabajos, hayan pasado 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, Gabriella, Jane Holgate y Maite Tapia, 2013, “Organizing Migrants as Workers or as Migrant Workers? Intersectionality, Trade Unions and Precarious Work”, *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 24, núm. 22, pp. 4132-4148.
- Alinsky, Saul, 2012, *Tratado para radicales. Manual para revolucionarios pragmáticos*, Madrid, Traficantes de Sueños. Disponible en: <https://www.traficantes.net/sites/default/files/pdfs/Tratado%20para%20radicales-TdS.pdf>. Consulta: abril de 2016.
- Alzaga, Valery, 2011, “Justice for Janitors Campaign: Open-Sourcing Labour Conflicts against Global Neo-Liberalism”, *Open Democracy*, 7 de febrero. Disponible en: <https://www.opendemocracy.net/valery-alzaga/justice-for-janitors-campaign-open-sourcing-labour-conflicts-against-global-neo-liberalism>. Consulta: abril de 2016.
- Aronowitz, Stanley, 2014, *The Death and Life of American Labor. Toward a New Workers' Movement*, Nueva York, Verso.
- Bum Kwon, Jong, 2010, “The Koreatown Immigrant Workers Alliance: Spatializing Justice in an Ethnic ‘Enclave’”, en Milkman, Ruth, Joshua Bloom y Victor Narro (eds.), *Working for Justice. The L. A. Model of Organizing and Advocacy*, Ithaca, Cornell University Press, pp. 23-48.

- Clawson, Dan, 2003, *The Next Upsurge. Labor and the New Social Movements*, Ithaca, Cornell University Press.
- Daniels, Roger, 1990, *Coming to America. A History of Immigration and Ethnicity in American Life*, Nueva York, Harper Collins.
- Fantasia, Rick, 1989, *Cultures of Solidarity: Consciousness, Action and Contemporary American Workers*, Berkeley, University of California Press.
- Fine, Janice, 2006, *Worker Centers. Organizing Communities at the Edge of the Dream*, Ithaca, Cornell University Press, The Economic Policy Institute.
- Foucault, Michel, 2009, *Nacimiento de la biopolítica: curso del Collège de France (1978-1979)*, Madrid, Akal.
- Gago, Verónica, 2014, *La razón neoliberal: economías barrocas y pragmática popular*, Buenos Aires, Tinta Limón Ediciones.
- García, Ter, 2014, “En crisis hay que pasar de ser defensivo a ser ofensivo”, *Diagonal*, 14 de mayo, p. 23.
- Gilly, Adolfo y Rhina Roux, 2015, *El tiempo del despojo. Siete ensayos sobre un cambio de época*, México, Ítaca.
- Gordon, Jennifer, 2005, *Suburban Sweatshops. The Fight for Immigrant Rights*, Cambridge, Harvard University Press.
- Haba Morales, Juan de la, 2008, “Inmigración/sindicalismo como problema. Reflexiones metodológicas y epistemológicas”, en Santamaría, Enrique (ed.), *Retos epistemológicos de las migraciones transnacionales*, Barcelona, Anthropos, pp. 165-198.
- Hipsman, Faye y Doris Meissner, 2013, “Immigration in the United States: New Economic, Social, Political Landscapes with Legislative Reform on the Horizon”, Migration Policy Institute, 16 de abril. Disponible en: <http://www.migrationpolicy.org/article/immigration-united-states-new-economic-social-political-landscapes-legislative-reform>. Consulta: 3 de abril de 2016.
- MacMasters, Merry, 2016, “Debemos hallar fuerzas contra el ataque epocal que vivimos: Gilly”, *La Jornada*, 29 de febrero, p. 31.
- Mezzadra, Sandro y Brett Neilson, 2013, *Border as Method, or, the Multiplication of Labor*, Durham, Duke University Press.
- Milkman, Ruth, 2010, “Introduction”, in Milkman, Ruth, Joshua Bloom & Victor Narro (eds.), *Working for Justice. The L. A. Model of Organizing and Advocacy*, Ithaca, Cornell University Press, pp. 1-19.
- Milkman, Ruth, 2014, “Introduction”, in Milkman, Ruth y Ed Ott (eds.), *New Labor in New York. Precarious Workers and the Future of the Labor Movement*, Ithaca, Cornell University Press, pp.1-22.
- Narula, Svatí Kirsten, 2014, “The 5 U.S. Counties Where Racial Diversity Is Highest -and Lowest”, *The Atlantic*, 29 de abril. Disponible en: <https://www.theatlantic.com/national/archive/2014/04/mapping-racial-diversity-by-county/361388/>. Consulta: 30 de abril de 2017.
- New Immigrant Community Empowerment (NICE) y the Community Development Project (CDP), 2012, Dreams and Schemes in Queens, New York. Immigrant Struggles to Find Work and Get Status in the Face of Consumer Fraud, Nueva York, New Immigrant

- Community Empowerment. Disponible en: <https://cdp.urbanjustice.org/sites/default/files/DreamsandSchemes.pdf>.
- Offe, Claus y Helmut Wiesenthal, 1980, "Two Logics of Collective Action. Theoretical Notes on Social Class and Organizational Form", *Political Power and Social Theory*, vol. 1, pp. 67-115.
- Ott, Ed, 2014, "Afterword: Lessons from the New Labor Movement", en Milkman, Ruth y Ed Ott (eds.), *New Labor in New York. Precarious Workers and the Future of the Labor Movement*, Ithaca, Cornell University Press, pp. 289-294.
- Pearson, Erica, 2013, "Workers at Queens Car Wash Are First in City to Sign Union Contract", *New York Daily News*, 28 de mayo. Disponible en: <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 en sociología política, México, Instituto Mora.
- Piñeyro Nelson, Carlos, 2014, "Migración, lucha por la vivienda y transnacionalismo socio-político: el caso de Movimiento por Justicia del Barrio", *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, vol. 59, núm. 220, pp. 317-348.
- Piñeyro Nelson, Carlos, 2015, "Arder en la Gran Manzana. #YoSoy132NY, transnacionalismo sociopolítico en acción", *Andamios*, vol. 12, núm. 28, pp. 117-143.
- Roy, Arundhati, 2015, *Espectros del capitalismo*, Madrid, Capitán Swing.
- Sassen, Saskia, 2015, *Expulsiones: brutalidad y complejidad en la economía global*, Buenos Aires, Katz.
- Tsianos, Vassilis y Dimitris Papadopoulos, 2006, "Precariedad: un viaje salvaje al corazón del capitalismo corporeizado", *Transversal Multilingual Webjournal*, núm. Máquinas y subjetivación.
- Varela, Amarela, (2016). Luchas migrantes en contextos de tránsito migratorio, el caso del Movimiento Migrante Centroamericano. *Revista Interdisciplinar da Mobilidade Humana*, 2016, vol. 24, no 48.
- Varela, Amarela, 2015, "Luchas migrantes": un nuevo campo de estudio para la sociología de los disensos, *Andamios*, revista de investigación social, No. 28, UACM, Ciudad de México. pp. 145-170.
- Varela, Amarela, 2013, *Por el derecho a permanecer y a pertenecer*, Madrid, Traficantes de Sueños.
- Varela, Amarela, 2009, "Residency documents for all! Notes to understand the movement of migrants in Barcelona", en *Refuge*, Canada's periodical on refugees. Vol 26. No. 2. York University. Toronto, pp. 121-132.
- 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", *Transfer*, European Review of Labour and Research, vol. 14, núm. 4, pp. 677-694.

Recursos Web

Service Employees International Union
<http://www.seiu.org/>

Entrevistas

Valery Alzaga, Ciudad de México, abril de 2016.

Notas

- ¹ Concepto-campo en el estudio del trabajo en 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.
- ² Se recoge la experiencia etnográfica desarrollada de mayo a julio de 2014.
- ³ Para una argumentación de por qué el sindicalismo en Europa tuvo que volverse reformista desde la década de 1960 para sobrevivir la ofensiva del gran capital contra, véase Offe y Wiesenthal (1980).
- ⁴ Una estrategia inspirada en la larga tradición que el sindicalista chileno Cesar Chávez instituyó como forma de acción política en Estados Unidos, descrita con detalle en el libro *Tratado para radicales. Manual para revolucionarios pragmáticos*, de Saul Alinsky (2012), 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.
- ⁵ La reconstrucción del ejemplo concreto del modelo de biosindicalismo que practican Alzaga y los sindicatos con los que trabaja se hizo con base en una entrevista realizada por videoconferencia en abril de 2016 y en textos periodísticos o de reflexión que ella ha escrito para medios electrónicos, en los que explica las estrategias de lucha de lo que podríamos llamar una escuela del biosindicalismo, que se pone en práctica en Europa y América. Es importante decir que compartimos con Valery años de acompañamiento etnográfico en las luchas que protagoniza.
- ⁶ La traducción es nuestra.
- ⁷ Fantasia (1989: 61) analizó la cantidad de huelgas y paros laborales hechos por los trabajadores sin permiso ni acuerdo con las dirigencias sindicales —*wildcat strikes*— de 1933 a 1975 y contabilizó miles: 1 700 en 1933 —el año más bajo— y 5 000 en 1975. El año con más huelgas no oficiales fue 1974, con 6 100 en todo el país. La media anual fue de 3 390 [el cálculo es nuestro]. Hay que enfatizar que en este periodo se institucionalizó el New Deal, pacto político y social que favoreció la sindicalización de los trabajadores en Estados Unidos. El hecho de que la década de 1970 haya registrado tantas huelgas obedece a la resistencia de los trabajadores ante la aplicación del nuevo modelo económico que terminó por imponerse. Milkman también describe una baja significativa y constante en el número de paros laborales en el país (2014: 5), cerca de 260 de 1971 a 1980, a menos de 20 en el periodo de 2001 a 2010.

- ⁸ Aunque estos grupos fueron los más numerosos, la diversidad de personas incluía escandinavos, rusos, polacos, japoneses y chinos, entre otros. Para una descripción detallada de los principales grupos de inmigrantes en Estados Unidos desde la colonia hasta 1980, véase Daniels (1990).
- ⁹ Sólo de 1820 a 1890 se estima que llegaron casi 15 millones y medio de personas a la ex colonia británica (Daniels, 1990: 124).
- ¹⁰ La primera 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 de ellas fuera contratada. La segunda terminó en la creación de una ley aprobada por el estado de Nueva York que establecía un incremento en las multas por no pagar a trabajadores y jornaleros (Unpaid Wages Prohibition Act). La pena mínima pasó de 100 a 500 dólares y la máxima de 10 000 a 20 000 dólares (Gordon, 2005).
- ¹¹ Trabajadores de la construcción que se reúnen en ciertas esquinas mientras esperan ser empleados por obra determinada, sin contrato de por medio.
- ¹² Véase <http://washnewyork.org>.
- ¹³ Uno de los autores fue voluntario en NICE del 6 de mayo al 15 de julio de 2014. Asistió a la coordinadora y a la organizadora de trabajadoras del hogar de entonces, para llevar a cabo la campaña Justice for Job Seekers, un esfuerzo con otras organizaciones de trabajadores inmigrantes y aliados para aumentar la regulación y las sanciones a las agencias de colocación privadas. Más adelante se hablará de esa campaña. El método utilizado para recabar información fue observación participante. La información de esta sección se basa en notas de campo, pláticas formales e informales con trabajadoras y trabajadores, personal de NICE y miembros y dirigentes de otras organizaciones. Desde el principio de la etnografía hicimos saber al personal de NICE las intenciones de investigación, con lo que estuvieron de acuerdo. Agradecemos a Adriana Escandón, Jennie Encalada, Jessica García y Valeria Treves por su apoyo y apertura para hacia el trabajo de NICE.
- ¹⁴ Las organizadoras de NICE no preguntan el estatus migratorio a quienes se acercan. Muchas veces los jornaleros y las trabajadoras del hogar no quieren hablar de esto, sólo lo hacen cuando tienen confianza. Sin embargo, las organizadoras estiman que la gran mayoría de los afiliados a NICE son personas indocumentadas.
- ¹⁵ El centro laboral es una alternativa al trabajo informal de los jornaleros. Aquí se busca que trabajadores y empleadores se junten para establecer condiciones de trabajo seguras. Los trabajadores fijan el salario base para ser contratados (<http://www.nynice.org/services>). Esto es algo que sucedía desde 2014. Empero, no tenemos evidencia de qué tanto este centro operaba y qué resultados ha obtenido.
- ¹⁶ Véase <http://www.nynice.org>.
- ¹⁷ Los jornaleros están bien organizados y hay otras organizaciones, como Jornaleros Unidos, que también hacen trabajo de organización y politización. Otras agrupaciones dan a los jornaleros comida y agua, pues las temperaturas en la ciudad pueden llegar a los 35 °C con 70% o más de humedad.
- ¹⁸ Como se mencionó, la etnografía se concentró en las trabajadoras del hogar y la campaña Justice for Job Seekers, por lo que no hubo mucho trato con los jornaleros, aunque en ciertos momentos apoyamos el trabajo hecho de NICE en este sector.
- ¹⁹ En Nueva York, los trabajadores deben tener el certificado de la Occupational Safety and Health Administration (OSHA), que avala que se tienen conocimientos de cuidados en el trabajo. Para más información, véase <https://www.osha.gov/about.html>.
- ²⁰ En 2014, las agrupaciones del capítulo Nueva York estaban organizando la comitiva que llevarían en unos meses al congreso nacional de trabajadoras del hogar, en Washington, D. C., y ciertos

talleres y eventos para las afiliadas de todas las organizaciones, como Domestic Workers United, Adhikaar, Cuidado Global y Damayan, entre otras.

²¹ Véase http://justice4jobseekers.org/index_page_id_320.html.

²² En este caso, se recuperó el dinero de una de las tres personas que demandaron.