

Desarrollo desigual y combinado en la configuración de la clase trabajadora

Exploraciones desde la organización de un grupo de trabajadores industriales en América Latina

Julia Soul

■ Doi: 10.54871/ct26ps25

Introducción

Este capítulo se centra en el estudio de la constitución de una instancia de organización sindical transnacional, el Consejo Mundial de Trabajadores de TG.¹ Describo y analizo las relaciones de solidaridad y cooperación enmarcadas por el Consejo Mundial para identificar dinámicas de homogeneización y diferenciación operando simultáneamente en la configuración tanto de un “obrero colectivo” transfronterizo, como en la constitución de una instancia “transnacional” de organización de los trabajadores. Dicho proceso

¹ Las siglas TG, al PTG y FTG referencian al grupo corporativo objeto de esta investigación, así como a las diferentes empresas que lo componen.

opera como mirador analítico de las relaciones entre internacionalización productiva e internacionalización del accionar sindical en un sector industrial espacialmente situado: la producción siderúrgica en América Latina. El propósito del capítulo es contribuir al debate en torno a los procesos de organización/reorganización de las clases trabajadoras en contextos de acumulación de capital crecientemente globales. La relación entre clase trabajadora y organización sindical ha sido objeto de un renovado interés en la investigación socioantropológica (Durrenberger, 2017, 2010; McNamara & Spyridakis, 2020; Soul, 2020), especialmente en cuanto desplaza la atención de los enfoques dominantes, atravesados por el institucionalismo, y resitúa a la organización sindical en el plexo de relaciones que constituyen a la clase trabajadora. Se produce así una conceptualización de las organizaciones sindicales como emergentes de un conjunto de relaciones enraizadas en las relaciones de explotación del trabajo asalariado (Cohen, 2011; Gramsci, 1981; Katznelson, 1986). Así, mi pregunta se orienta a vincular conceptualmente un conjunto de relaciones y prácticas emergentes² en el campo del sindicalismo internacional, los procesos de internacionalización y las dinámicas de organización/desorganización de la clase trabajadora (Lembcke, 1991).

Los procesos de formación de la clase trabajadora constituyen, a la vez, una de las principales construcciones objetuales y uno de los ejes de debate conceptual en la antropología del trabajo contemporánea (Carbonella & Kasmir, 2014; Carrier & Kalb, 2015, 2015; de la O et al., 2020; Kasmir & Gill, 2018, 2022; Palermo & Capogrossi, 2020). La construcción objetual de la(s) clase(s) trabajadora(s), nos remite a una dinámica doble de identidad/diferenciación: una forma históricamente determinada de interdependencia social objetiva

² En línea con elaboraciones conceptuales contemporáneas, entiendo lo *emergente* como una propiedad de la totalidad, producto de las relaciones internas que la constituyen. Es decir, la escala transnacional de las relaciones sindicales resulta un emergente de la expansión internacional de la producción, portando condicionamientos que la estructuran, a la vez que expresando nuevas cualidades. Claramente, no la considero un epifenómeno “necesario” de la internacionalización de la producción.

(Kalb, 2015; Piva, 2017) que se configura de manera desigual a partir de formas de movilización y subordinación del trabajo en tiempos y espacios puntuales (Kasmir & Gill, 2018). Esta desigualdad expresa diferentes modalidades históricas de incorporación de los conjuntos sociales y los territorios a procesos de acumulación de capital.

La internacionalización de la producción es uno de los aspectos que caracteriza al proceso de globalización desde el último cuarto del siglo XX y significó la incorporación de grupos de trabajadores geográficamente dispersos a circuitos internacionalizados de producción y valorización, comandados por corporaciones transnacionales (Piva, 2020; Astarita, 2006). Esta modalidad específica de organización de la producción ha generado nuevos escenarios para la organización de los trabajadores y nuevas “morfologías del trabajo” en relación con diferentes mecanismos que operan en esta incorporación: la instalación de nuevas estructuras industriales o productivas (Torres Mejia, 1991; Kasmir, 2014), la internacionalización de antiguas empresas locales o de propiedad estatal (Soul, 2014), o el avance de la propiedad privada y las relaciones capitalistas sobre antiguos bienes comunes (Nash, 2006; Harvey, 2004).

En tanto implican la constitución y reconstitución de las conexiones entre conjuntos de trabajadores y los circuitos de producción capitalista, los procesos actuales de internacionalización y globalización, se vuelven materia de interés para una antropología del trabajo preocupada por las fisonomías diversas que adquiere el “trabajo” en el marco del despliegue de la globalización neoliberal. Existe una tendencia a precipitar esta diversidad en la categoría general de “sur global”, constituyendo así una dicotomización entre norte y sur global que tiende a oponer de manera abstracta y mecánica las realidades laborales en ambos constructos. Los supuestos que sostienen dicha dicotomía derivan en la construcción de problemáticas y agendas separadas, lo que dificulta la exploración de las tendencias concretas a través de las cuales se produce el despliegue global del capital. Aquí guardo alguna distancia epistémica sobre la misma noción de sur global, puesto que si bien se ha mostrado fruc-

tífera para evidenciar un conjunto de relaciones laborales distantes del “contrato asalariado típico” reificado por la literatura en relaciones industriales, no ha ampliado necesariamente nuestra capacidad de comprender las dinámicas contenciosas particulares a través de las que se producen diversas configuraciones de la clase trabajadora (Kalb, 2015).

Para superar esta limitación, analizo la dialéctica homogeneización/diferenciación en los procesos de formación de clase a través del enfoque del desarrollo desigual y combinado (DDC) del capitalismo.

El enfoque del desarrollo desigual y combinado fue formulado inicialmente por León Trotsky para explicar las características que asumía la formación social capitalista en el Imperio ruso, las diferentes clases sociales que la componían y la particular constitución de los antagonismos. Todo ello en pos de delimitar las vías de acción política para el proletariado, en un contexto siempre entendido como mundial. Las reformulaciones contemporáneas del enfoque desarrollan una epistemología relacional, que recupera la dinámica de homogeneización/diferenciación en la misma constitución de las entidades sociológicas (clases, estados, instituciones, etc); y consecuentemente, la relevancia de la agencia de los “subalternos” en la constitución de las *amalgamas sociológicas* que resultan en particularidades locales y regionales (Anievas, 2015; Hoffmann & Strümpell, 2023; Kalb, 2018; Kasmir et al., 2024). En este sentido, el enfoque de DDC permite aprehender las formaciones clasistas contemporáneas como emergentes de relaciones sociales de producción “desiguales y combinadas” —antes que como instancias transitorias, ubicadas en algún punto de evolución hacia una clase trabajadora “plenamente desarrollada”—. En este sentido, las múltiples trayectorias de proletarianización y las disputas en torno a inclusiones y diferenciaciones culturales, sociales o políticas —sintetizadas en la noción de experiencia— operan como mediaciones de las configuraciones históricas concretas de la clase trabajadora (Carrier & Kalb, 2015; Durrenberger & Doukas, 2018; Hann & Parry, 2018; Sanchez & Strümpell, 2014). Es así que inscribo las diferencias en los colectivos de trabajo,

en las dinámicas de reproducción de los trabajadores y en las organizaciones sindicales en procesos desiguales de configuración de la clase trabajadora. Estos remiten a dinámicas de expansión del capitalismo de larga data en América Latina, cuyas características contemporáneas resultan del curso de la globalización neoliberal. Estas dinámicas de desarrollo desigual se fundan en desiguales mecanismos de inserción en el mercado internacional (Cardoso & Pérez Brignoli, 1987) que a la vez dinamizaron procesos diferenciales de desposesión y proletarización (Soul & Santella, 2022). En esta perspectiva, las dinámicas de formación de la clase trabajadora implican de manera particular a las organizaciones sindicales, las estrategias que despliegan, las tradiciones que encarnan y los espacios sociales ambivalentes que ocupan (Soul, 2018a).

Este entramado conceptual sostiene la construcción del caso del Consejo Mundial de los Trabajadores de TG, entendido como resultado del proceso de internacionalización del accionar sindical en relación con la internacionalización corporativa. En noviembre de 2013, la seccional San Nicolás de la Unión Obrera Metalúrgica de Argentina (UOM) fue la sede de una reunión internacional de representantes sindicales de los trabajadores de TG —corporación industrial con inversiones en la producción siderúrgica, energética y de construcción civil con importante inserción en América Latina. La reunión tenía el propósito de comenzar a organizar un “Consejo Mundial de Trabajadores de TG”. La organización sindical impulsa este tipo de instancias organizativas, que en términos generales son emergentes de los procesos de internacionalización productiva y globalización, en un contexto de transformación de las relaciones entre la empresa y los sindicatos. En el caso que enfoco aquí, esta transformación —desde el punto de vista de la organización sindical en Argentina— está marcada por la privatización de la antigua empresa siderúrgica estatal, la reestructuración productiva y la consiguiente incorporación de la planta en TG, una corporación global.

Con la creación del Consejo Mundial de Trabajadores, se abrió una nueva fase en un extenso trabajo de campo que abarca las dos

primeras décadas del siglo XXI.³ En este sentido, me interesa dar cuenta de los procesos de constitución de esta dimensión del accionar sindical, en tanto modelada a través de prácticas e interacciones multi-localizadas que vinculan en diferentes circuitos a dirigentes, trabajadores, activistas, y otros actores. Esta perspectiva resultó metodológicamente desafiante, puesto que no se trataba de indagar “lo global” o “lo transnacional” a través de instituciones privilegiadas que, en cierto modo lo constituyen, como mostraron Gustavo Lins Ribeiro (2001) en relación con el Banco Mundial o Irene Bellier (2002) en relación con la Unión Europea, sino de orientar la atención hacia *los procesos de homogeneización/diferenciación* que nutren la dinámica de organización de los trabajadores a escala transnacional. Atendiendo a esta dinámica, me pregunto sobre el rol que las estrategias y dinámicas desplegadas por los “sindicatos globales” juegan en el proceso contemporáneo de reorganización del conjunto de los trabajadores como una formación clasista con rasgos distintivos.

El artículo se ordena de la siguiente manera: en la próxima sección presento los indicios del proceso de internacionalización empresario y sindical, poniendo el foco en las dinámicas de homogeneización y

³ En este capítulo sintetizo hallazgos de un trabajo de campo con obreros, comunidades y sindicatos siderúrgicos que se prolongó durante casi dos décadas (desde 2000), y atravesó diferentes etapas y focos: el impacto de la privatización y reconversión productiva en la comunidad, la historia de la “ciudad del acero”, la producción de información comparativa de estrategias sindicales, y finalmente, los procesos de internacionalización empresaria/sindical. Las técnicas de recolección de datos son las tradicionales del trabajo de campo antropológico: observaciones con y sin participación (en diversos ámbitos familiares, sociales, sindicales, de conflicto, etc); entrevistas semi-estructuradas a trabajadores, grupos familiares, funcionarios, dirigentes sindicales de diferentes organizaciones y niveles, cuadros gerenciales corporativos. El último período del trabajo de campo (2012 - 2020 aprox.) se realizó en Argentina, México (donde realicé observaciones y entrevistas en la sección sindical que integra el Consejo, en la empresa minera y en la comunidad, en la sede central del Sindicato Minero en CDMX y en eventos y reuniones a lo largo de tres meses), en Colombia (donde realicé una aproximación a la planta industrial, entrevistas y observaciones en el sindicato). En Argentina, México, Brasil y Uruguay participé en situación de observación participante de las reuniones y seminarios que condujeron a la conformación del Consejo — espacios en los que registro la mayor parte de la información que consigno en el texto. Durante la pandemia COVID-19 (2020 - 2022) realicé algunas entrevistas y participé de algunas reuniones por videoconferencia.

diferenciación que constituyen la experiencia de los trabajadores y representantes sindicales de las plantas siderúrgicas que TG posee en Argentina. En segundo lugar, esquematizo algunos elementos del proceso de desarrollo desigual y combinado para comprender las dinámicas diferenciadas de cada uno de los sindicatos que integran el Consejo Mundial. La tercera y cuarta secciones indagan en el proceso de conformación y en la dinámica del Consejo Mundial. Para finalizar, esbozo algunas conclusiones sobre el sentido que asume la internacionalización de la organización sindical desde el punto de vista de la formación de la clase trabajadora.

“Lo global” en la cotidianeidad laboral: indicios etnográficos de homogeneización y diferenciación del trabajo

La internacionalización de la producción cimentó, en sus elementos principales, la consolidación de la “globalización neoliberal”. Su desarrollo transformó notablemente los campos de fuerza en que se desplegaban las prácticas sindicales. En este proceso se dinamizaron nuevas formas de accionar sindical a escala transnacional, que cristalizaron en un *nuevo internacionalismo*, expresión de las nuevas conexiones que atravesaban a conjuntos de trabajadores geográficamente dispersos (van der Linden, 2019). En esta sección relato brevemente el modo en que ambas dimensiones del proceso de internacionalización se desplegaron concretamente en el sector siderúrgico en Argentina, y los indicios empíricos de sus huellas en la experiencia de los trabajadores y referentes sindicales.

Luego de un proceso de concentración y centralización productiva ocurrido desde finales de la década de 1970, la industria siderúrgica completó su reestructuración con la privatización de la acería estatal (que proveía de semi-terminados a todo el sector siderometalúrgico) a inicios de la década de 1990. Desde mediados de esa década se verifican procesos que dan cuenta de la internacionalización del

sector —ya sea porque las plantas fueron adquiridas por corporaciones siderúrgicas transnacionales o porque, como en el caso referido en este capítulo, el mismo grupo empresario internacionalizó sus procesos de producción—. Es así que la antigua acería de propiedad estatal, privatizada y adquirida por TG en 1992, comenzó a formar parte, desde 1994 de una red de plantas industriales insertas en distintas cadenas productivas (industria automotriz, de electrodomésticos, de la construcción, etc.) que llamaremos FTG. La internacionalización de FTG operó a través de la participación de la empresa en procesos de privatización de usinas siderúrgicas en otros países latinoamericanos. Al mismo tiempo, la otra empresa del mismo grupo, que llamaremos PTG, avanzó en un proceso de transnacionalización, inscrita en las redes productivas de energía e hidrocarburos. A través de esta dinámica, el grupo empresario estructura lo que llamo *espacios globales de acumulación*: un amplio espacio social multilocalizado, que integra bajo un comando relativamente centralizado a plantas y grupos de trabajadores situados en territorios históricamente desiguales.

Durante el trabajo de campo, pude identificar el modo en que los trabajadores, dirigentes y representantes sindicales experimentaron la formación de estos *espacios globales de acumulación*, al categorizar ciertas dinámicas como “extralocales”, relatadas con un sentimiento de ajenidad y extrañamiento en contraposición con las narrativas de apropiación y “propiedad común” que teñían los relatos de su experiencia previa. Los indicios sobre estas dinámicas “extralocales” pueden agruparse en torno a tres tipos de datos:

1. La categoría *burocracia empresaria*. Trabajadores y delegados sindicales referían con esta categoría dos fenómenos: por un lado, un conjunto de nuevas tareas que se agregaban a las establecidas en los puestos de trabajo y que consistían en el registro y la sistematización de información ligada con estándares de productividad, seguridad y operatividad. Después pudimos entender que a través de dichos registros la performance productiva de los

trabajadores locales se inscribía en un campo crecientemente internacionalizado de indicadores, cuya comparación a escala internacional es la base para una serie de decisiones corporativas que se tomaban en esa escala (Toulan, 1997). Por otro lado, la *burocracia empresaria* es la categoría que explica las crecientes dificultades que los delegados encontraban para canalizar demandas y reclamos a nivel local (por ejemplo sobre categorías de convenio, sanciones disciplinarias entre otros temas cotidianos) y cómo esto erosionaba su “representatividad” y, por extensión, el poder de la organización sindical en el espacio de trabajo. Estas dificultades surgían de procesos de centralización administrativa que “alejaban” el locus de las decisiones de las oficinas locales (Soul, 2014; 2017a; 2017b).

2. La comparación internacional de los costos laborales: esta dimensión de la internacionalización se volvió evidente hacia 2012, cuando el CEO de TG declaró que “*Un obrero en Argentina cuesta 24 dólares por hora, en México 12 y en Brasil 9*” —en lo que se leyó como una demanda por la devaluación de la moneda—. Más allá de la intención política de la declaración, los trabajadores y delegados se comparaban con sus pares de otros países, poniendo de relieve diferentes estilos de vida, modalidades de consumo y cualidades “nacionales” (el carácter sumiso de los mexicanos y despreocupado de los brasileros, por ejemplo).
3. La *multi-locación de la empresa* que se convirtió en un arma poderosa en manos de las gerencias, que enfrentan reclamos laborales amenazando con el traslado de las órdenes de producción a otras locaciones. CS, un dirigente de la UOM (argentina) proveniente de PTG y abocado a la construcción de lazos internacionales también remite a la erosión del poder sindical: “(...) esa situación, vos la visualizás, decís ‘bueno, si estos tipos tienen un conflicto mañana en Campana, trasladan la producción a México’, y a nosotros, nos pinchan el conflicto”.

Considero que estos son indicios específicos de tipos de conexiones que, a través de prácticas gerenciales y empresarias, vinculan a los colectivos de trabajo en procesos productivos internacionalizados bajo el comando de un capital rector (TG en este caso). Este entramado relacional no se restringe a las plantas industriales, sino que abarca redes de subcontratación y tercerización, intervenciones en las comunidades de emplazamiento, arreglos institucionales específicos con diferentes Estados y gobiernos, que contribuyen a dar forma al *espacio global de acumulación* de TG. Este campo social se conforma a partir de la combinación de elementos desiguales (colectivos laborales, infraestructuras productivas, arreglos institucionales, etc.).

Esta combinación opera también en relación con los colectivos de trabajadores, inscriptos en desiguales procesos de reproducción social y portadores de tradiciones políticas y organizativas diferenciadas. Es así que, si el dato etnográfico acerca de la dinámica sindical en Argentina que expuse arriba remite al modo en que los procesos de centralización e internacionalización minaron los núcleos de fuerza y las configuraciones de poder locales (Soul, 2017a) —confirmando la asociación “neoliberalismo-crisis de la organización sindical” diagnosticada por el campo de las relaciones laborales—, la indagación entre los integrantes del Consejo Mundial dio cuenta del carácter particular de dicha experiencia. Por ejemplo, la delegación mexicana representa a una sección minera (no a las plantas siderúrgicas), cuyo principal yacimiento fue adquirido por FTG en un proceso de privatización en el que se hizo de varias empresas siderúrgicas y del complejo de minas de hierro —insumo fundamental para la producción de acero— localizado en Colima. La experiencia que refieren los dirigentes sindicales de la sección, es que la internacionalización de la empresa implicó inversiones en innovaciones tecnológicas, que hicieron el trabajo más seguro, y negociaciones salariales sistemáticamente superiores a las de otras secciones. Fundamentalmente, subrayan la posibilidad de sostener mejoras a través de procesos de negociación colectiva periódicos, respetados

tanto por la empresa como por la organización sindical. Ambas cualidades (mejoras en salarios y condiciones de trabajo, y ámbitos de negociación colectiva sistemáticos) se reputan como logros de una estrategia sindical propia, que se contrapone claramente con lo que acontece en los centros mineros propiedad de grupos locales en ese país (Soul, 2019).

En contraste, la incorporación de los trabajadores de Colombia y Guatemala a TG operó a través de procesos autoritarios y de represión de las nascentes organizaciones sindicales. En ambos espacios, el proceso de internacionalización empresaria significó continuidades en las modalidades de explotación (jornadas prolongadas, contrataciones eventuales o temporarias, bajos salarios y elusión de las leyes laborales) y la resistencia empresaria a la negociación colectiva; pero al mismo tiempo operó como plafón para procesos de organización sindical, en espacios nacionales con bajos niveles de sindicalización y condiciones políticas represivas. Javier y Wilson —organizadores y referentes sindicales en la planta que PTG adquirió en Colombia en 2006— describían las condiciones de trabajo con los antiguos propietarios: la totalidad de los contratos eran eventuales e incluso algunos eran por “bolsas de empleo”, las jornadas laborales se extendían más allá de las 12 horas y las lesiones y enfermedades laborales eran muy frecuentes en todos los sectores. Cuando comenzaron con el proceso de sindicalización, a las pésimas condiciones de trabajo se les sumaron despidos, amenazas, persecuciones y medidas de represión directa a los dirigentes y activistas. Este proceso coincidió con la crisis de 2008 y 2009, que la empresa enfrentó con despidos y negándose a reconocer y negociar con la organización sindical.

Algunos años más tarde, los trabajadores de TG en Guatemala atravesaron una experiencia con algunos rasgos en común: en 2008, FTG tomó el control de IMSA, una corporación mexicana con inversiones en Estados Unidos y Guatemala. La planta industrial de Guatemala, instalada por propietarios locales hacia 1986, se ubica en un distrito industrial cercano a la ciudad capital. Las condiciones de trabajo replicaban en alguna medida las de sus pares colombianos,

en cuanto a jornadas extensas sin reconocimiento de horas extras, bajos salarios y contratos eventuales. En la primera reunión del Consejo Mundial W, uno de los referentes y organizadores en Guatemala, comunicaba a sus compañeros que sus jornadas laborales excedían largamente las 8 horas, que no había pago de horas extraordinarias, y que estaban absolutamente desprotegidos frente a accidentes o enfermedades laborales. Al adquirir las unidades productivas de Colombia y Guatemala, las empresas del grupo TG toman ventaja, desarrollan y repiten estas condiciones en los contextos locales, reproduciendo a su vez las desigualdades entre los colectivos de trabajadores que emplean.

Sin embargo, es posible identificar un conjunto de intervenciones que apuntan a la homogeneización transnacional de su fuerza de trabajo. TG está embarcado en dar forma y moldear las relaciones entre la empresa, los trabajadores y la comunidad entrelazado la mencionada *nueva cultura organizacional* con las dinámicas socioculturales locales. A lo largo del trabajo de campo, identifiqué un conjunto de prácticas dirigidas a forjar una “comunidad empresaria global” a través de la difusión de una “nueva cultura organizacional” cuyas principales características estudiamos en profundidad en Argentina (Soul & Rivero, 2014). Así, las estrategias gerenciales en ambas empresas (PTG y FTG) conectan a trabajadores de varias locaciones a través de diferentes dispositivos comunicacionales y de capacitación —revistas, grupos de WhatsApp, reuniones de equipos de trabajo, jornadas—. Son presentados como un grupo uniforme: las ropas de trabajo idénticas, los entornos laborales similares buscan subrayar atributos comunes y la implementación de métodos como el “just in time”, el “cliente-proveedor interno” o la “mejora continua” promueven actitudes comunes en el proceso de trabajo que F, un joven gerente de recursos humanos de una de las plantas, resumía como: “Lo que buscamos es un cambio de actitud (...) Le decimos a cada uno ‘che, mirá que estás acá para agregar valor a ese cachito de chapa que sale de la línea. Sos responsable por eso, podés aportar en mejorarlo’”. Esta cultura organizacional invierte al trabajo cotidiano

de contenidos morales relacionados con la *proactividad*, *colaboración* o *responsabilidad* como actitudes relacionadas con el cumplimiento de los objetivos que, se alega, comparten tanto trabajadores como gerentes. Es a través de estos mismos dispositivos que se adicionan las tareas que hacen a la “burocracia empresarial” mencionada anteriormente, y que permiten la producción de indicadores de productividad, accidentabilidad y calidad comparables a escala transnacional.

En esta dinámica personas que viven y trabajan en Argentina, Guatemala, Brasil, México o Colombia —entre otros países— son incorporadas en una red de acérías de diversa complejidad, centros de distribución, proveedores de materias primas e insumos, de carácter crecientemente internacional y comandada por una administración centralizada, situada en Luxemburgo. Un conjunto de indicadores mensurables y cuantificables inscribe el trabajo abstracto de cada colectivo en el espacio global de acumulación. La producción de la *cultura organizacional* enraizada en el espacio productivo a través de dispositivos de organización del proceso de trabajo, avanza en la construcción de una suerte de “comunalidad corporativa” que incluye los lazos y conexiones entre las diferentes plantas en función de objetivos comunes ligados con el desarrollo de la empresa.

En definitiva, la internacionalización productiva reproduce las heterogeneidades y desigualdades entre las locaciones, a la vez que instauration procesos de homogeneización del trabajo (a través de la producción de los indicadores mencionados) y el intento de construcción de referencias simbólicas comunes. Esta doble dinámica interpela las formas de organización transnacional que impulsan organizaciones sindicales que, a la vez que son expresión de configuraciones de clase históricamente desiguales, tienen que procesar las dinámicas homogeneizantes que imponen las dinámicas de internacionalización productiva.

En este contexto, la creación del Consejo Mundial me planteó dos preguntas: la primera concierne a la necesidad de investigación empírica de la dinámica concreta de conformación de *espacios globales de organización del trabajo*. Con este tipo de preocupaciones, asistí

a las reuniones organizadas por sindicatos y seccionales sindicales metalúrgicas de San Nicolás (Argentina), Belo Horizonte (Brasil) y Minatitlán (México) y seguí las actividades de estos grupos y dirigentes a través de redes, cadenas de correo electrónico y comunicaciones personales. La segunda pregunta refiere a la conceptualización de la relación entre estos espacios y los procesos de formación de las clases trabajadoras. Esta preocupación orientó mi indagación en torno a las implicancias de los procesos de desarrollo desigual y combinado. En la próxima sección, repongo los rasgos salientes de estos procesos históricos en América Latina.

Los sindicatos y las clases trabajadoras en América Latina y la dinámica de lo desigual

Las dinámicas de homogeneización de los colectivos de trabajo en tanto portadores de la fuerza de trabajo en los procesos productivos, se despliegan en interrelación con dinámicas de heterogeneización/diferenciación de los colectivos de trabajadores en el terreno en que se disputan políticamente los límites y condiciones a la compraventa de la fuerza de trabajo. En esta sección exploro “lo desigual” a partir de los datos emergentes de las reuniones internacionales a través de tres elementos: la cuestión salarial, las trayectorias y estructuras políticas de la organización sindical, y la estructura institucional de relaciones laborales.

La desigualdad en las jornadas laborales fue el modo en que se hizo evidente la desigualdad salarial para el conjunto de delegados presentes en la reunión internacional. Una encuesta que el coordinador del Consejo Mundial realizó hacia 2012 revelaba los dos extremos: mientras un trabajador en Guatemala tenía que trabajar 12 horas para pagar la electricidad, en Argentina solo debía trabajar

2 horas.⁴ En efecto, al comparar los tiempos de trabajo necesarios para la adquisición de determinados bienes de consumo, los resultados arrojaron condiciones sistemáticamente desfavorables para los trabajadores de América Central y el Caribe.⁵ Esto se traduce también en la duración de la jornada laboral y en los sistemas de turnos —que en el caso de Guatemala se prolonga hasta 12 horas de forma obligatoria—. Desde el punto de vista regional, los niveles salariales son más bajos en América Central que en el Cono Sur (OIT, 2017). El rango de los salarios medidos en dólares, va desde los casi 400 para los guatemaltecos y colombianos, hasta los 4000 de los canadienses (registro de campo Reunión Consejo Mundial 2014).

Nos preguntamos ¿qué significan estas diferencias cuantitativas? En un acercamiento general, expresan en tiempo o en dinero diferentes “canastas de medios de subsistencia” socialmente necesarias en contextos desiguales. Esta diferencia no sólo es de grado (mayor o menor poder adquisitivo de los salarios), sino que también hace a las modalidades de reproducción de las clases trabajadoras. Junto con diferentes condiciones de reproducción, estas desigualdades también expresan los desiguales campos de fuerzas sociales en que las organizaciones de trabajadores en cada espacio nacional disputan sus salarios y sus condiciones de reproducción —a través de la negociación colectiva, de otras formas de acción colectiva o de otros arreglos institucionales—.

En este punto, la desigualdad se manifiesta en las diferencias entre organizaciones sindicales y en la experiencia de los mismos tra-

⁴ Desde que recogí la información durante el trabajo de campo, la situación de los trabajadores en ambos países ha cambiado: por una parte, como desarrollaré más adelante, los trabajadores de Guatemala lograron mejoras salariales a partir de la consolidación de la organización sindical. Por otra parte, los trabajadores de Argentina sufrieron profundas caídas en el poder adquisitivo de sus salarios, a través de procesos devaluatorios e inflacionarios.

⁵ Los indicadores salariales también resultaron desfavorables para los trabajadores de las plantas ubicadas en Europa del Este (más específicamente en Rumania) adquiridas por TG a través de procesos de privatización que caracterizaron la incorporación de las clases trabajadoras de esa región a los circuitos internacionalizados de producción, desde la década de 1990.

bajadores y dirigentes. Una viñeta de campo puede resultar expresiva de las implicancias de los procesos de desarrollo desigual. En una sobremesa después de cenar durante una de las primeras reuniones del Consejo, Alejandro y Luis, dos delegados metalúrgicos de Argentina, conversaban con Wally, el referente sindical de Guatemala que había denunciado su despido y el de otros organizadores.

L: Esperá, esperá, esperá. ¿Vos estás diciendo que el sindicato tiene solamente veinte afiliados?

W: Sí, veinte. Estábamos integrando a más compañeros, pero nos despidieron y ahora tienen miedo de unirse al sindicato. Ellos nos apoyaron, nos apoyaron cuando fue nuestro despido y se manifestaron con nosotros. Pero ya no quieren problemas. Lo que nosotros queremos es que se reconozca al sindicato. Para eso he venido, eso es lo que buscamos de la solidaridad aquí.

A: Sí, sí. Pero pará, porque no sé si entiendo bien. Vos decís que allá hay, digamos, una fábrica, otra fábrica, otra fábrica (haciendo ademanes con las manos, dibujando una hilera en el aire) y que cada una tiene su sindicato?

J (coordinador, uniéndose a la charla): Disculpen, ¿me permiten comentar algo?. Una de las cosas que es más difícil explicarle a los compañeros argentinos, es la forma de organización sindical en otros países. Aquí [en Argentina] los sindicatos están por todas partes, tienen más poder que en otros lugares, los delegados o los dirigentes no son reprimidos como en otros lados. Muchas veces, los compañeros de Argentina no llegan a dimensionar, a darse cuenta de la situación, los obstáculos que enfrentan sus compañeros en otros países.

Los delegados de Argentina lucían perplejos, se esforzaban realmente por comprender la situación de su compañero. Ambos tenían alrededor de 50 años, hacía casi 30 que trabajaban en la empresa y continuaban a sus padres como la segunda generación de trabajadores

siderúrgicos y delegados gremiales. Para ellos no había distinción entre el empleo y la sindicalización. Inversamente, Wally de Guatemala y Wilson y Javier de Colombia, se sorprendían por la cercanía y familiaridad que se demostraba en las interacciones entre los dirigentes sindicales y los gerentes o mandos medios que encontrábamos en nuestro recorrido por las instalaciones de la compañía. En su perspectiva, esta cercanía facilitaba el tratamiento de los problemas cotidianos y habilitaba un mejor diálogo, pero difícilmente podría reproducirse en sus lugares de trabajo.

Uno de los elementos que se ponía en juego en las diferentes modalidades de relaciones entre los gerentes y los líderes sindicales son las experiencias de participación, militancia y organización sindical de la que cada uno de ellos provenía. Los delegados y dirigentes argentinos o mexicanos inscriben su activismo en genealogías familiares de militancia y trabajo. Luis y Alejandro, por ejemplo, son hijos de trabajadores siderúrgicos que atravesaron como delegados la dictadura cívico-militar y los procesos de privatización y reconversión productiva. Además de sus propias memorias afectivas de aquellas coyunturas (evocan el “miedo”, o la “incertidumbre” que se vivía en sus casas) recuperan las prácticas sindicales, las alternativas de acción, los modos de interpelación a los compañeros. Relatan su ingreso a la vida gremial como un derrotero casi natural, facilitado porque los compañeros los conocían y referenciaban “de acompañar a mi viejo desde chico a todos lados”. “La familia, “la fábrica” y “el sindicato” se imbrican como espacios estructurantes de sus vidas cotidianas.

Entretanto, los dirigentes de Colombia evocan una trayectoria de militancia política en un contexto de autoritarismo, violencia y represión. La organización de los trabajadores en sindicatos es uno de los múltiples espacios en que despliegan su activismo. El hilo que hilvana sus trayectorias está dado por múltiples intentos organizativos, siempre inestables y de difícil consolidación, en diferentes sectores laborales (bancarios, empleados de comercio, ferroviarios, trabajadores metalúrgicos). De hecho, haber logrado organizar y consolidar

el sindicato en la planta de PTG es un hito relevante en sus trayectorias, puesto que los compromete a continuar y a profundizar la construcción del colectivo sindical en ese espacio laboral. De esta manera, la trayectoria “sindical” se inscribe en un entramado más amplio, de organizaciones sociales, local y nacional, que condensa demandas democráticas, relativas a los derechos humanos, a los derechos de sindicalización y laborales como espacio de construcción del antagonismo en Colombia.

La trayectoria que recupera Wally expresa otros cruces, y está atravesada por la desilusión que significó que su primer trabajo en una empresa industrial implicara malos tratos, peligros y desprotección a su salud. Después de relatar una penosa situación que atravesó un compañero tras un accidente en el trabajo, concluyó: “No fue la voluntad de organizarnos, sino la acumulación exasperante de injusticias y arbitrariedades lo que nos hizo reaccionar”. En este sentido, analiza la organización sindical como el horizonte que se les abrió junto a sus compañeros de trabajo, cuando “se hizo intolerable tanta injusticia”. Antes que la familia o la misma fábrica, los espacios que transitaron para ir tejiendo las prácticas de organización que necesitaban fueron las redes de vecindad, puntualmente, a partir de la cercanía familiar con un vecino que a la vez es el organizador de un sindicato en una importante empresa multinacional, y que “llegó a estar secuestrado” por su activismo.

La magnitud y las funcionalidades de las instalaciones sindicales en San Nicolás causaron asombro: centros de formación con enormes talleres equipados con equipos y herramientas tecnológicamente avanzados, salones de conferencias, el centro de salud, el camping como espacio recreativo, con canchas para practicar deportes, una piscina, e instalaciones para organizar reuniones, festejos o agasajos que —según se decía— estaban a disposición de cualquier afiliado que los solicitara.

En contraste, el sindicato de Guatemala no tenía un espacio físico en el que funcionar, o donde reunir a sus miembros. Dado que su proceso de formación había sido clandestino, las reuniones se

realizaban en locales de otros sindicatos, en casas o en espacios comunitarios. Cuando lograron el reconocimiento sindical y el primer convenio colectivo, hacia 2020, los integrantes del sindicato también consiguieron su primer espacio gremial: una oficina equipada con dos computadoras y conexión a internet en el mismo centro de trabajo. De hecho, nuestras últimas comunicaciones por videollamada se realizaron desde allí. El sindicato colombiano había logrado, en virtud de su reconocimiento estatal, el acceso a fondos que permitieron el alquiler de una vivienda convertida en local sindical en un barrio de Cartagena de Indias cercano al parque industrial en que se emplaza la empresa. Una estudiante de la carrera de recursos humanos, que realizaba una pasantía laboral a partir de un convenio entre el sindicato y la universidad, oficiaba de secretaria y realizaba las tareas administrativas y contables cotidianas de la organización. Además, el espacio funcionaba como local sindical, y de reuniones para organizaciones comunitarias o de coordinación. Las diferentes estructuras edilicias denotaban la mayor amplitud en las esferas de acción del sindicato local, y materializaban en el espacio lo que Alejandro y Luis expresan en sus relatos: la “profundidad histórica” de la organización sindical, y una presencia en la vida de sus afiliados que abarca “el trabajo” y “la familia” (Soul, 2020).

La conversación citada continuó después de la intervención del coordinador, y los delegados continuaron explorando similitudes y diferencias en sus experiencias. Así, ante la sorpresa que causó el hecho de que “la ley permitiera” la creación de sindicatos por fábrica, “lo que la ley permite” o “lo que la ley obliga” se volvieron los ejes de la comparación. A lo largo del trabajo de campo he observado que *la ley* —noción que abarca regulaciones y estipulaciones en relaciones laborales, convenios colectivos, acuerdos internos y otras normas— opera constantemente en la forma que toman las acciones sindicales. Los abogados laboralistas tienen una presencia relevante en el asesoramiento técnico, en la discusión de intervenciones y acciones. Las regulaciones legales limitan la acción industrial: antes de declarar una huelga o una medida de acción directa los exper-

tos son consultados para evaluar si puede ser “considerada ilegal”. Y, sobre todo, las estipulaciones legales limitan las posibilidades de representación a las que pueden aspirar las organizaciones, tanto en escala como en sectores. Los sistemas de relaciones laborales son un terreno común en la configuración de la acción sindical. La morfología desigual y la dinámica específica de la lucha y organización de las clases trabajadoras contribuyen a que el ámbito institucional de las relaciones laborales se estructure de manera desigual en los diferentes espacios nacionales. La legislación argentina estipula el “monopolio de la representación” que detentan de modo predominante sindicatos nacionales, organizados por rama de la producción y sus cuerpos locales. De este modo, Luis y Alejandro forman parte de una estructura nacional fuertemente centralizada que representa a más de 200 mil trabajadores, organizados en comisiones internas de delegados, 54 seccionales locales y una comisión directiva nacional. Cada uno de estos organismos tiene deberes, responsabilidades y áreas de acción establecidas claramente, lo que refuerza la dinámica de centralización. Las legislaciones en Guatemala, Colombia y México prevén diferentes bases de organización (profesiones, ramas industriales, territoriales, o de empresa) y contemplan modos plurales de representación. De ahí que, tanto Javier y Wilson como Wally forman parte de sindicatos de empresa. El sindicato guatemalteco representa a unos 180 trabajadores en la planta que FTG posee en Villa Nueva y el sindicato colombiano representa a unos 270 trabajadores de la planta de PGT en Cartagena de Indias. A la vez, cada uno de ellos está integrado a coordinaciones y federaciones más amplias. Esta escala diferente de organización se expresa también en el alcance de los convenios colectivos: mientras los sindicatos de Guatemala y Colombia discuten cada vez un acuerdo completo, en Argentina estas negociaciones están a cargo de un comité designado por la Comisión directiva nacional, y los delegados de planta (como Luis y Alejandro) no están directamente involucrados en este proceso de negociación.

Estas diferentes estructuras sindicales implican diferencias en la presencia cotidiana de la organización sindical en los lugares de trabajo. Por un lado, en Canadá, Argentina e Italia hay delegados sindicales en los lugares de trabajo (ya sea electos por sus compañeros o designados por la organización sindical); por otro lado, en Colombia y Guatemala los dirigentes sindicales son quienes están en el centro de trabajo. En México y Brasil, aunque la presencia cotidiana de la organización sindical en el lugar de trabajo no está prevista en la legislación, los dirigentes y referentes intentan ingresar a través de los organismos de control en salud y seguridad. En el caso de la sección del sindicato mexicano que visité en 2018, se sitúa en una pequeña población de unas 8000 personas. El sindicato es un actor relevante en la comunidad, núcleo de redes de relaciones políticas, de parentesco y vecinales que lo acercan a los trabajadores que representa. De este modo, la relevancia de “la ley” y del sistema de relaciones laborales para cada uno de los integrantes del Consejo Internacional, sólo puede ser comprendida a la luz de las dinámicas de organización gremial que cada uno lleva adelante.

Estas desigualdades también marcan las relaciones entre las organizaciones locales y los sindicatos globales: mientras que los sindicatos de escala nacional tratan con la organización global a través de sus “secretarías de relaciones internacionales”, contratan profesionales, financian investigaciones y gestionan recursos; los dirigentes de los sindicatos “de empresa” tratan con el sindicato global directa e inmediatamente, en su militancia diaria. Las delegaciones que concurren a las reuniones del Consejo Mundial encarnan esas desigualdades. Las delegaciones de Argentina, Brasil o Italia están conformadas por integrantes del *staff* de “relaciones internacionales”, representantes y delegados locales. Las delegaciones de Colombia o Guatemala en general están formadas por uno o dos dirigentes—quienes incluso pueden haber tenido que atravesar serias dificultades para obtener licencia en sus lugares de trabajo—. En la relación entre el Consejo y sus integrantes, circula una diversidad de

sentidos en torno a lo que se percibe como “local” y como “global” —y el rol que esto juega en las acciones sindicales—.

Como avancé arriba, interpreto estas desigualdades como producto del proceso histórico de desarrollo desigual y combinado que implica también la configuración específica de la clase trabajadora en cada espacio nacional. Dado lo limitado del espacio, repongo algunos indicios cuantitativos de este “desarrollo desigual”. En primer lugar, en relación con el alcance de las relaciones asalariadas (sustrato de la organización sindical), el indicador de *densidad salarial* permite diferenciar la proporción de asalariados en la ocupación total. A este respecto, los países en los que se instaló TG muestran diferencias considerables: Argentina 76 %; México y Brasil 66 % y Guatemala y Colombia en torno al 50 %. Correlativamente, la proporción de asalariados sindicalizados (considerando trabajadores del sector público y del sector privado) alcanza el 48 % para Argentina, entre el 15 y el 20 % para Brasil y México, y entre el 3 y el 4 % para Colombia y Guatemala. Las proporciones se mantienen sin grandes cambios en cuanto a los trabajadores incluidos en convenios colectivos de trabajo (Orsatti, 2016). Otros indicadores otorgan densidad a las características que revisten las trayectorias sindicales descriptas. Mientras las denuncias de políticas antisindicales en Argentina refieren principalmente a la persecución y despido arbitrario de activistas y dirigentes enfrentados a las direcciones sindicales (CELS, 2018), los informes sobre Guatemala y Colombia reportan asesinatos de líderes y “destrucción de organizaciones sindicales” antes de que sean reconocidas por el Estado (MSICG, 2010; ENS, 2018). Es posible afirmar que existen vinculaciones históricas entre estas configuraciones distintivas y los movimientos sindicales que conocí en el transcurso del trabajo de campo —aunque por cuestiones de espacio, no pueda desarrollarlas en este artículo—.

En la sección anterior mostré en qué dimensiones opera una dinámica homogeneizante por parte de la corporación transnacional. En lo que sigue, interesa entonces indagar cuáles son las implican-

cias de los procesos de homogeneización que despliegan las organizaciones sindicales globales.

Los sindicatos enfrentan la Internacionalización de TG. La construcción del Consejo Mundial de Trabajadores

La organización de Consejos Mundiales es una de las acciones que despliega el movimiento sindical internacional desde finales de la década de 1960, siguiendo los pasos de la creciente internacionalización de la producción y del proceso de integración comercial europeo —que prevé la constitución de cuerpos sindicales a escala europea en empresas que tengan plantas al menos en dos países de la región—. Los Consejos agrupan a sindicatos representantes de trabajadores en las múltiples locaciones en que se ubican las empresas transnacionales. La perspectiva de los Consejos es establecer un escenario transnacional para la negociación colectiva, cristalizada en Acuerdos Marco Globales —los equivalentes internacionales de los Convenios Colectivos—. Las empresas —inclusive TG— usualmente se niegan a reconocer la escala transnacional de las demandas sindicales, por lo que la firma de los acuerdos marco implica un largo proceso de construcción de la “dimensión global” del trabajo (Soul y Anigstein, 2023). Desde la década de 1960 hasta la actualidad el mundo se ha transformado profundamente, así como las organizaciones sindicales y su entramado transnacional. En este contexto, la conformación, las dinámicas y las funciones de los Consejos Mundiales siguieron los derroteros de la transnacionalización de las empresas. En la última década, la cantidad de acuerdos marco globales rubricados por corporaciones y sindicatos globales se ha incrementado. En el caso de Industriall,⁶ el sindicato global que organiza a los tra-

⁶ Industriall: organización sindical global creada en 2012 a partir de la fusión de las Federaciones Sindicales Internacionales de Metalúrgicos, Textiles e Indumentaria, Plástico y Energía. En su sede central de Ginebra y en las seis oficinas regionales, una multitud de representantes, líderes y cuadros profesionales “producen” cotidiana-

bajadores industriales, su página web da cuenta de 10 acuerdos marco sobre derechos y condiciones laborales vigentes, y dos más que son temáticos (salud y seguridad laboral, y acoso sexual). La investigación en relaciones laborales ha indagado largamente acerca de los procesos de constitución y del alcance local de estos organismos transnacionales (Galhera, 2014; Magalhaes Rodrigues, 2014).⁷

Un elemento en común que registramos en la conformación de las redes y Consejos Mundiales, es que se precipita y se “siente necesaria” para los dirigentes y cuadros sindicales, en la medida en que el proceso de internacionalización alcanza a las plantas emplazadas en los territorios que organizan —como sostenía CS al mencionar las “alertas”—. Es así que, en 2006, un grupo de trabajadores siderúrgicos canadienses enfrentaban su primera negociación colectiva con la empresa argentina PTG, la nueva propietaria de una planta de tubos para gas. Los nuevos gerentes aspiraban a incorporar “cláusulas de flexibilidad”, argumentando que formaban parte de la *cultura organizacional* de la compañía. Los siderúrgicos canadienses resistieron esas cláusulas porque empeoraban sus condiciones de trabajo, por lo que las negociaciones entraron en un *impasse*. Jorge O, un abogado argentino exiliado en Canadá durante la última dictadura militar que era parte del departamento de negociación colectiva del USW en Toronto (United Steelworkers), consultó a sus colegas de la UOM en Argentina sobre las cláusulas de flexibilidad y la cultura organizacional. A través de conversaciones telefónicas, los trabajadores en Canadá descubrieron los planes de la empresa: habían intentado imponer esas cláusulas en Argentina y habían fracasado por el rechazo sindical. Unos días más tarde, la sección sindical que agrupa

namente la orгнаización del movimiento sindical transnacional a través del contacto con los sindicatos locales y nacionales, a través de sus dirigentes y empleados de las áreas (secretarías) de Relaciones Internacionales.

⁷ La conformación de Redes y Consejos Mundiales es una de las múltiples acciones que se despliegan en el seno de las organizaciones sindicales globales. Los dirigentes y representantes sindicales se reúnen además en seminarios sectoriales, encuentros de formación, elaboración de propuestas políticas para los gobiernos e instituciones laborales, entre otras actividades.

a los trabajadores de PTG organizó una movilización de delegados en la sede corporativa de la empresa en Buenos Aires, solidarizándose con el sindicato en Canadá, presentaron una petición a las gerencias de PTG y animaron a sus compañeros del USW a no aceptar las cláusulas regresivas, recomendación que los canadienses escucharon. Esta acción de los trabajadores siderúrgicos en Argentina se dio en el contexto de internacionalización empresaria y fue una respuesta sindical fundada en las “alertas” que identificaba Carlos S en la sección anterior. Con el apoyo de la Federación Internacional de Metalúrgicos (FITIM), los sindicatos de Argentina, Italia y Rumania habían mantenido contactos más o menos frecuentes desde las adquisiciones de sus plantas por parte de PTG. Fundamentalmente, habían intercambiado información sobre estrategias empresarias de inversión, condiciones de trabajo y productividad, como insumos para conducir los procesos de negociación colectiva. La acción de 2006 llevó esas interacciones un paso más allá, y cristalizó en una acción de solidaridad internacional concreta que fortaleció la resistencia de ambos sindicatos a las cláusulas de flexibilidad. A partir de ese momento se incrementaron los contactos entre sindicatos, y se decidió incorporar de manera conjunta a los sindicatos de FTG y PTG (que sólo excepcionalmente coincidían) y se conformó el Consejo Sindical Mundial de TG, durante la reunión a la que asistimos en 2013.

La dinámica del Consejo y de las actividades que conlleva irradian un conjunto de conexiones y relaciones multi-escalares que hacen al fortalecimiento del consejo como un *espacio global de organización sindical*. Registro tres tipos de intervenciones que despliega el Consejo Mundial: acciones colectivas de solidaridad internacional, los Días de Acción Global y el proceso de incorporación de nuevos integrantes al Consejo. En primer lugar, las intervenciones de solidaridad internacional —como la que marca el inicio del Consejo Mundial de TG— que buscan responder a conflictos específicos y localizados, en general motivados por el ataque a condiciones laborales durante los procesos de negociación de convenios colectivos. De

hecho, el constante fluir de información sobre los contenidos de la negociación y las estrategias empresarias —explicitado en los documentos como uno de los principales objetivos de las Redes y Consejos Mundiales— es parte de las conexiones que sostienen este tipo de acciones. He registrado un conjunto de acciones concretas de apoyo, que van desde el envío y la publicación de notas y cartas dirigidas a los gerentes y a las autoridades laborales, la circulación de videos y declaraciones públicas expresando solidaridad y, en casos de intransigencia empresarial, algunos de los integrantes del consejo se convocan en “reuniones de emergencia” en el sitio en que se realiza la negociación.

Otro tipo de acciones de solidaridad internacional implican el apoyo, el fortalecimiento y la expansión de campañas que estén llevando adelante los sindicatos locales. Este fue el caso respecto de la campaña que lanzó el sindicato colombiano para lograr asistencia de salud, indemnización y cobertura de pensión para Rubén Montoya, un obrero que —estando bajo contrato eventual— había sufrido un grave accidente con terribles consecuencias para su salud, sus posibilidades de trabajar y toda su calidad de vida. En este caso, las acciones de solidaridad no se limitaron al apoyo económico ante las magras finanzas con que contaba el sindicato. Algunos integrantes del Consejo visitaron a la familia Montoya y expresaron personalmente su solidaridad y apoyo. Con este tipo de intervenciones el Consejo —en tanto instancia global— moviliza solidaridad y soporte a los sindicatos locales, contribuyendo a su fortalecimiento en contextos de relaciones de fuerza por demás desventajosas para ellos.

En segundo lugar, registré la organización de Días de Acción Global en los que se visibilizan demandas a TG. Los Días de Acción Global consisten en la organización de una serie de acciones comunes y coordinadas en las diferentes locaciones de la empresa. El tema que unifica cada uno de esos días, el tipo de acción que será desarrollada y los modos de coordinación de la jornada se discuten y se establecen durante las reuniones del Consejo Mundial. Cada sindicato puede desarrollar la campaña bajo la modalidad que elija. Usualmente,

se trata de distribuir stickers, remeras, gorras, afiches o volantes que llevan impreso el logo y el slogan del Día de Acción Global en las entradas de las plantas o en algún sector abierto cercano a los espacios de producción. Se toman fotografías o se filman videos que luego se difunden al conjunto de integrantes del Consejo a través de email y Facebook —en la reunión de 2018 se aprobó la creación de un grupo de WhatsApp entre los representantes nacionales—. La mayoría de las fotografías muestran a los representantes sindicales, a veces con banderas o vestidos con camperas o accesorios que los distinguen, en las puertas de las plantas en posición de entregar los objetos, y a trabajadores en posición de recibirlos; o bien a grupos de representantes sindicales y trabajadores reunidos, en actitud de conversación relajada. También circulan fotos de los afiches o *stickers* pegados en espacios fabriles (carteleras o pizarrones, gavetas en los vestuarios, entre otros). En todos los casos, las imágenes están acompañadas por un relato corto que indica el lugar y la actividad que se desarrolló. Desde que asistí a las reuniones del Consejo, el día propuesto como Día de Acción Global es el 28 de abril —que coincide con el Día Mundial de la Salud y la Seguridad en el Trabajo establecido por la OIT (Organización Internacional del Trabajo)—. Además de propagandizar el derecho a lugares de trabajo seguros y saludables, el objetivo del Consejo es obtener apoyo de los trabajadores sindicalizados para lograr el reconocimiento por parte de TG y así, poder firmar un Acuerdo Marco Global. En este sentido, los Días de Acción Global aparecen como un momento privilegiado de *organización sindical global* puesto que es cuando el Consejo Mundial se hace visible para los afiliados sindicales.

El tercer tipo de intervención que seguí es el proceso de incorporación de nuevos integrantes al Consejo, en especial cuando esos integrantes son sindicatos en vías de organización, o están luchando por su reconocimiento legal. Es interesante observar cómo, en una interrelación dinámica, las dimensiones globales y locales de la organización sindical se refuerzan mutuamente. Como introduje brevemente, en la primera reunión WG se presentó como el presi-

dente de SITRAT, el sindicato que reúne a los trabajadores de TG en Guatemala. Expuso la situación en que se encontraban con sus compañeros una vez que emprendieron la organización del sindicato y la empresa los había despedido, eludiendo y tergiversando procedimientos legales. Estaban luchando entonces, por su propia reincorporación al puesto de trabajo y por el reconocimiento del sindicato. Fueron invitados a la reunión del Consejo Mundial por la oficina de Industrial, a la que habían llegado a través de organizaciones defensoras de derechos humanos en Guatemala. No era el primer contacto con una organización transnacional. De hecho, desde que comenzaron a formar el sindicato, habían recibido apoyo de organizaciones no gubernamentales (ONG) de Canadá, habían elevado una queja a las oficinas de la Organización Internacional del Trabajo y otra a la comisión de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas. El último paso en la construcción de poder a escala transnacional fue la presentación de una queja ante la Organización para la Cooperación y el Desarrollo (OCDE), a través de su punto de contacto en Luxemburgo (donde está la sede corporativa de FTG).

Más allá de estas acciones, el Consejo Global se comprometió a priorizar la solidaridad con el sindicato de Guatemala a través de un conjunto de acciones transnacionales: los dirigentes de Argentina intercedieron en nombre de sus pares guatemaltecos en interacciones personales con los gerentes. Tanto las oficinas regionales de Industrial como el Consejo Mundial enviaron cartas al CEO de la compañía exigiendo el respeto por los derechos laborales y sindicales en sus plantas. Otros delegados propusieron coordinar globalmente un paro de una hora; sin embargo, la propuesta fue desestimada por entenderse que la campaña recién estaba comenzando. Este fue el primer paso de un proceso que demoró todavía seis años hasta la firma del primer convenio colectivo en enero de 2020. En ese lapso, los vínculos solidarios entre los dirigentes y delegados de los diferentes países con el sindicato guatemalteco se multiplicaron. Junto con las demostraciones públicas constantemente impulsadas por el coordinador del Consejo Mundial, en su segunda reunión interna-

cional el Consejo Mundial de TG decidió que el próximo encuentro iba a realizarse en Guatemala para expresar el apoyo solidario con una manifestación en las puertas de la planta y acercar personalmente a los trabajadores con referentes sindicales solidarios con su lucha. Finalmente, se organizaron una serie de encuentros (virtuales y presenciales) entre los dirigentes de Guatemala y delegados y representantes de Argentina y México, en los que se transmitieron conocimientos, técnicas, ideas y experiencias sobre los procesos de negociación colectiva.

Durante este proceso, los trabajadores de TG en Guatemala se involucraron con la *negociación colectiva* en tanto tradición duradera, caracterizada por la sociología del trabajo como la *razón de ser* del movimiento sindical institucionalizado (Friedmann *et al.*, 1992). Cuando nos comunicamos para celebrar la firma del Convenio Colectivo, Wally me dijo “esto es maravilloso Julia, ¡maravilloso!. Derrotamos a TG y es realmente un triunfo global”. Para Wally lo “global” refiere a un amplio entramado de prácticas de solidaridad y apoyo, desplegadas en múltiples escalas por una miríada de actores dispersos por todo el planeta. De esta manera, el sindicato local está “embutido” en estas conexiones transnacionales a través de las cuáles fueron fluyendo demostraciones de solidaridad, *lobby* en organismos supranacionales, recursos materiales, saberes técnicos y modalidades de acción.

Estas intervenciones iluminan tres elementos relativos a la organización de los *espacios sindicales globales*. Primero, demuestran la relevancia del Consejo como un punto de reunión de sindicatos que representan a clases trabajadoras desiguales, moldeados a la vez en diferentes contextos institucionales. Segundo, muestran su relevancia también como un punto desde el cual motorizar “el lado sindical” de conexiones transnacionales que *ya estableció* el capital a través de la internacionalización empresaria. En las formaciones globales como los Consejos, estas conexiones se estructuran en torno a los sistemas institucionales de negociación colectiva, no sólo porque contribuyen a darle forma a las organizaciones sindicales locales o

nacionales, sino también porque el intento de establecer una escala transnacional de relaciones laborales es un objetivo estratégico de las organizaciones sindicales globales. Tercero, este tipo de conexiones sindicales redundan en la visibilización de desconexiones y elementos comunes. En este sentido, las reuniones del Consejo Mundial son un espacio privilegiado para observar las tensiones entre el lenguaje homogeneizante de las relaciones laborales y las heterogeneidades que caracterizan a los colectivos sindicales, en tanto expresan clases trabajadoras desiguales.

El Consejo Mundial frente a la diversidad: la factura de lo global a través de lo local

Las reuniones anuales del Consejo Mundial son espacios privilegiados para observar las tensiones entrelazadas entre los esfuerzos para construir poder sindical global y los desafíos que imponen las situaciones y procesos locales. Cada reunión se organiza de manera conjunta entre uno de los países que integra el Consejo Mundial —que oficia como huésped— y la Federación Global, y en ellas converge una multiplicidad de actores diversos que dan forma y reproducen cotidianamente el Consejo Mundial como parte del movimiento sindical global. Comienzan con discursos de bienvenida por parte de los dirigentes locales, del coordinador del Consejo y de los representantes de Industriall. Estos últimos son quienes se encargan explícitamente de vincular las dinámicas locales con el programa global de la organización, dando cuenta del progreso del “plan de acción” y promoviendo que los integrantes del Consejo dinamicen acciones en esa dirección. En estos espacios, los representantes de Industriall intentan transmitir y moldear patrones comunes de demandas, reclamos y prácticas de organización de acuerdo con los cinco objetivos del Plan de Acción: defensa de los derechos laborales, construir poder sindical, enfrentar al capital global, luchar contra el trabajo precario y promover políticas industriales sustentables. Pos-

teriormente, el coordinador del Consejo repone, en su discurso de bienvenida, la evaluación de qué es lo que hay que hacer, el diseño de objetivos para las acciones inmediatas y un breve informe general. En el caso del Consejo de TG, el coordinador es a la vez parte del staff de Relaciones Internacionales del USW, el miembro canadiense de la red y, a la vez, es reconocido unánimemente como uno de los principales promotores y organizadores del intercambio de información entre sindicatos como un insumo para los respectivos procesos de negociación colectiva. Es por eso que después de la presentación, cada una de las delegaciones brinda un informe sobre la situación local de un conjunto de tópicos previamente acordados.

En esta sección recupero datos etnográficos producidos en el contexto de las Reuniones del Consejo Mundial para aproximarme a la dinámica contradictoria que se produce entre la transnacionalización que impulsan la empresa y las prácticas sindicales. Significativamente, los informes que brindaron las delegaciones en la primera y segunda reuniones giraron en torno a Salarios y Políticas de Subcontratación.

En lo que respecta a salarios, ya adelanté algún dato sobre su disparidad en la sección dedicada a la internacionalización empresarial —que daba cuenta de que un trabajador en Guatemala debía trabajar 12 horas para pagar la electricidad, mientras que su par en Argentina sólo 2—, y me pregunté sobre el conjunto de relaciones implicadas en esas diferencias cuantitativas desde el punto de vista de los procesos que dan forma a las clases trabajadoras. Lo que interesa reponer en esta sección es, a partir de los debates que siguieron a la exposición de los datos y a conversaciones posteriores con los delegados, qué condiciones plantea esta desigualdad en la producción de poder sindical transnacional. La presentación de los datos fue seguida por una larga discusión sobre “las canastas de bienes.” En este intercambio, se puso de manifiesto que tanto trabajadores como representantes sindicales entienden la expresión monetaria del precio (deseable) de la fuerza de trabajo “embutida” en nociones de lo que es *justo*, *decente*, e incluso *de lo que merecen* los trabajado-

res y sus familias, como se ha explorado con creces en el campo de la antropología del trabajo (Lopes, 2011; Santos Junior, 2018). Estas nociones están claramente ligadas a modalidades históricas de reproducción de las familias de clase trabajadora y resultan elementos fundamentales para explicar la estructuración de resistencias, desobediencias y prácticas de no-subordinación. Los delegados representan a colectivos laborales tradicionalmente masculinizados, y muchos de ellos asumen que un salario decente es aquel que asegura al varón el lugar del “proveedor”. Como expresaba un delegado de México, con evidente desazón: “Para darte una idea de lo bajos que son los salarios aquí (en México)... ¡las mujeres tienen que salir y trabajar [junto con el varón] para poder mantener a su familia!”. Esta es una preocupación que comparten muchos trabajadores siderúrgicos: el salario que permita el rol *varón proveedor* aparece como una expectativa sobre el propio ingreso, y como un parámetro para calificar como “decentes” a los salarios (Soul, 2017a). Estas percepciones comunes expresan de manera significativa el modo en que las nociones sobre trabajo, o sobre salario están imbuidas en tramas morales y políticas similares que incluyen sentidos sociales acerca de los modelos de familia, o de reproducción familiar, así como la idea de una cierta “canasta de subsistencia” como una *recompensa merecida* por el *sacrificio* en el trabajo, entramado de sentidos que puede rastrearse en generaciones previas de trabajadores industriales (Soul, 2014).

Estas percepciones comunes de lo que significa un “salario decente”, no obstante, no evitan que los organizadores internacionales se vean en serios problemas para moldear demandas salariales globales. En una conversación entre varios integrantes del staff internacional, el coordinador de la red me confió: “Es todo un debate: ¿deberíamos promover un salario mínimo que abarque toda la cadena? ¿sobre qué parámetros? Compararlos en dólares nos da una idea, pero políticamente no nos sirve: las diferencias nacionales son muy grandes y eso dificulta la negociación internacional... ¿Deberíamos partir de una base de productos básicos? No es viable cuando tenés

plantas en Arabia Saudita y en Guatemala... No hay una posición tomada en el sindicato.... Obvio, nadie quiere perder, pero tampoco están tan seguros de lo que significaría “ganar”. Para superar las desigualdades salariales nacionales y locales, Industrialll formula sus demandas a través de las categorías abstractas de *salarios mínimos y vitales*. Ambas nociones se articulan en los ámbitos estatales nacionales, a partir de arreglos institucionales y en relaciones de fuerza particulares, y establecen un conjunto de bienes básicos en función de recomendaciones de los organismos multinacionales.

La internacionalización de TG operó a través de procesos de deslocalización y subcontratación. Se ha señalado que la fragmentación entre trabajadores tercerizados y regulares es una característica distintiva de la organización del trabajo industrial contemporánea.⁸ La dinámica concreta que adquieren estos procesos refiere a una serie de factores multi-escalares. Primero, las regulaciones laborales que pueden establecer barreras y límites a las prácticas de subcontratamiento. De ahí que, en algunos países la tercerización del “corazón” del proceso productivo está prohibida, mientras que en otros no hay límites para tal separación. Segundo, las estructuras organizativas y las estrategias de las organizaciones sindicales pueden facilitar o dificultar la integración de los trabajadores subcontratados. Tercero, en cada espacio local, el proceso de tercerización activa divisiones y clivajes que en muchos casos expresan relaciones de competencia entre distintos grupos de trabajadores. La conclusión generalizada es que la fragmentación que produce la tercerización debilita el poder sindical. Sin embargo, la diversidad de situaciones específicas que ha registrado la investigación en la materia, sugiere dinámicas heterogéneas entre fragmentación/organización, y muestra que las estrategias de las organizaciones sindicales inciden en el modo en

⁸ En otros trabajos analizamos que estas estrategias empresarias son posibles por la creciente *codificación del conocimiento tácito* y por la *dinamización de procesos de división social del trabajo* (Soul, 2017b). Han sido uno de los principales desafíos para las organizaciones sindicales porque dividen a los colectivos laborales en grupos diferenciados por tareas o actividades y según condiciones de trabajo y salariales.

que se desarrollan esas dinámicas (Soul, 2017b; Birelma, 2017; Hann & Parry, 2018; Spyridakis, 2017).

Al analizar las luchas de los trabajadores eventuales y subcontratados en la industria siderúrgica en Argentina, he sugerido que los sindicatos históricamente consolidados —a pesar de cierta dinámica inercial y conservadora en lo organizativo— proporcionan un conjunto de perspectivas, saberes técnicos, lazos emocionales, valores morales y mecanismos de producción de relaciones que les permiten conducir e integrar procesos de auto-organización. Mis registros de campo en las locaciones de TG en México y Argentina, identifican un conjunto de relaciones cotidianas de cooperación y apoyo mutuo entre ambos grupos de trabajadores, que se despliegan principalmente en los espacios laborales y en los barrios o las comunidades. Es a partir de estas relaciones que los delegados locales son frecuentemente convocados para dirimir conflictos cotidianos o interceder con las gerencias en nombre de los trabajadores subcontratados, o bien para apoyar y guiar procesos de autoorganización. Inversamente, en todas las secciones sindicales, los delegados saben que deben controlar celosamente que ningún trabajador tercerizado realice el trabajo de los regulares. Claramente, el éxito en tal control depende del grado de poder sindical sobre estos aspectos del proceso productivo cotidiano. A través de estas prácticas, los trabajadores (sindicalizados o no-sindicalizados) y representantes sindicales reproducen la fragmentación de los colectivos, aunque intenten mitigar las relaciones de competencia espoleadas por la empresa (Soul, 2017a; 2017b).

Esta dinámica compleja —que comprende conflictos, procesos de autoorganización, la lucha por regulaciones estatales— se despliega de manera particular en contextos locales y resulta entonces en configuraciones desiguales de los colectivos sindicalizados desde el punto de vista contractual. Industrial pretende superar la heterogeneidad promoviendo entre sus integrantes la organización de *cadena de suministro* para incorporar a esos trabajadores precarios al terreno de los derechos laborales. FL, uno de los dirigentes

de Industriall activamente involucrado en la creación de Consejos Mundiales explicaba esta estrategia: “No me interesa tener salarios iguales, o la misma jornada... No me importa tampoco qué trabajo hagan. Si están de alguna forma relacionados con el grupo, tienen que estar sindicalizados y el acuerdo marco tiene que establecer el salario mínimo para toda la cadena”. Muchos dirigentes nacionales y locales argumentan que los límites legales les impiden sindicalizar a los tercerizados. Más aún, reproducen esas desconexiones locales en la escala transnacional porque no incorporan a los sindicatos que agrupan a los tercerizados en el Consejo (algunos los tienen), ni se dan una estrategia para incorporar a los tercerizados. A la inversa, aquellos líderes locales que ven necesario ensanchar el marco de la organización, frecuentemente son demasiado débiles para expandir sus sindicatos y también enfrentan barreras institucionales.

Este debate tiene consecuencias directas sobre las potenciales estrategias respecto de la tercerización: la mayor parte de los sindicatos no trasciende los límites formales y no se relacionan con trabajadores de empresas que (potencialmente) podrían incorporarse a otros sindicatos como auguran los dirigentes internacionales. De este modo, si la federación global promueve la organización de trabajadores precarios y la integración de tercerizados en la organización, las prácticas nacionales y locales tienden a reproducir los límites tradicionales de la representación. Se reproduce en esta escala el peso de la “ley” en los modos en que se moldean conexiones y desigualdades en el contexto global.

En síntesis, es a través de los debates e intercambios en el Consejo Mundial que los organizadores internacionales intentan pensar “globalmente” y traducir experiencias desiguales, específicas y localizadas en categorías que abarquen al conjunto de los trabajadores ligados con TG.

Conclusiones

En este capítulo, he interrogado el proceso de constitución de un Consejo Mundial de Trabajadores para analizar las relaciones entre los procesos de internacionalización empresaria y sindical. Construí la interrogación intersectando elaboraciones teóricas contemporáneas en tres campos problemáticos. En primer lugar, recupero la perspectiva de Desarrollo Desigual y Combinado (DDC) que permite indagar el desarrollo del capitalismo en clave de dinámicas de homogenización/diferenciación territoriales, sociológicas, políticas y culturales. Este enfoque permite situar las múltiples y diversas configuraciones laborales presentes en los procesos de formación de la clase trabajadora así como inscribir los procesos de internacionalización sindical en la dialéctica homogeneización/diferenciación. La noción de configuraciones de clase deriva de un conjunto de elaboraciones pertinentes al concepto de *clase* y específicamente *clase trabajadora*, que incorporan al concepto su carácter histórico y comprenden a las configuraciones clasistas como emergentes de procesos de desposesión, mercantilización y explotación, además sujetas a dinámicas de (des) y (re)organización. En relación con esta premisa teórica, entiendo a la organización sindical a partir de las relaciones específicas que la distinguen antes que en relación con su institucionalidad (Soul, 2018a, 2018b).

A través de este entramado ubico al proceso de internacionalización como motor de la constitución de *espacios globales de acumulación*, que en tanto espacios de subordinación y subsunción del trabajo generan *espacios globales de organización sindical* nutridos por dinámicas específicas. De este modo, registré como, en el lado empresarial de la “internacionalización”, se ponen en juego dinámicas de homogeneización de la fuerza de trabajo a nivel de los procesos laborales y de la “cultura organizacional” junto con dinámicas de diferenciación en el nivel de las relaciones laborales. De allí que considero que el Consejo Mundial de TG es uno de los *espacios globales de*

organización sindical que se genera a partir de los procesos de internacionalización de la producción. Su formación supuso un punto de vista privilegiado, en tanto espacio en el que confluyen representantes de organizaciones que expresan configuraciones desiguales de la clase trabajadora, portadoras de diferentes tradiciones y experiencias de proletarización e industrialización y, como también registré, desiguales experiencias de internacionalización. Los datos etnográficos echan luz sobre tres dimensiones que las estructuran: las arquitecturas jurídico-institucionales, las trayectorias y consolidación histórica de las organizaciones sindicales y las desiguales condiciones de reproducción de los conjuntos laborales. Dichas condiciones implican el acceso desigual a infraestructura urbana, energética o de servicios públicos; así como a bienes de consumo, no sólo en términos cuantitativos sino también en términos de las mediaciones institucionales que configuran esas dinámicas de reproducción.

Este escenario heterogéneo permite incorporar en un cuadro más complejo el proceso de internacionalización de TG, en tanto motor de procesos de organización sindical en territorios en que las clases trabajadoras se encuentran históricamente fragmentadas y sólo una pequeña proporción es asalariada. En estos espacios, la experiencia de la internacionalización forja un sentido particular de la dimensión global de la acción sindical: mientras para los sindicalistas como Luis o Alejandro “lo internacional” se adiciona a su experiencia como delegados como una dimensión externa, para Wilson, Javier o Wally (colombianos y guatemalteco, respectivamente) es el espacio mismo de constitución y sostén de la organización. La confluencia de esta diversidad y variabilidad de experiencias de las que son parte las organizaciones sindicales que forman el Consejo, presenta desafíos al propósito de crear *poder sindical global*. En primer lugar, ello implica performar dinámicas que *suturen* la variabilidad y las desconexiones que surgen de los regímenes de relaciones laborales locales y de las propias políticas sindicales.

Los dispositivos a través de los cuales los organizadores globales procuran superar esta diversidad y construir una perspectiva común

son las prácticas organizativas y las nociones forjadas en el *campo institucional de las relaciones laborales*. Entendemos que este campo se configuró históricamente y cristalizó promediando el siglo XX, en torno a la producción de estructuras jurídico-institucionales, corpus teóricos y prácticas políticas que delimitaron el terreno de los *derechos laborales* como espacio de demandas y organización del conflicto obrero. En esta etapa emerge un tipo de accionar sindical que, en su despliegue a través de un conjunto de conexiones solidarias y acciones a escala transnacional, *incorpora a colectivos obreros a las dinámicas y estrategias dominantes en el campo del sindicalismo*. Si en el proceso de internacionalización las empresas configuran *espacios globales de acumulación* fundados en el dinero, la rentabilidad y las lógicas gerenciales, el movimiento sindical pugna por la estructuración de *espacios globales de organización sindical* que permitan materializar una lógica igualmente abstracta fundada en los *derechos*. La explotación del trabajo es la relación básica que subyace a ambos campos, con los sindicatos representando a los trabajadores en tanto *vendedores de fuerza de trabajo* y minimizando el rol colectivo de productores directos (Gramsci, 1981). Es sobre esta abstracción, que implica negociaciones de salarios y beneficios, estabilidad laboral y condiciones de trabajo “decentes”, que se articulan los posibles escenarios de homogeneización de la dimensión sindical transnacional.

Bibliografía

Anievas, Alexander y Nişancioğlu, Kerem (2015). *How the west came to rule: The geopolitical origins of capitalism*. Pluto Press.

Bellier, Irene (2002). In and out fieldwork in a political space: The case of the European Commission. *Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft* 31 (2), pp. 205-216.

Birelma, Alpkam (2017). Subcontracted Employment and the Labor Movement's Response in Turkey. En: *Anthropological Approaches to Labor in a Neoliberal World*. University of Colorado Press.

Carbonella, August y Kasmir, Sharryn (2014). Introduction. Toward a Global Anthropology of Labor. En: *Blood and Fire. Toward a Global Anthropology of Labor* (pp. 1-30). BerghahnBooks.

Cardoso, Ciro F. S. & Pérez Brignoli, Héctor (1987). *Historia económica de América Latina. 2: Economías de exportación y desarrollo capitalista* (4. ed). Ed. Crítica.

Carrier, James. G. & Kalb, Don (Eds.). (2015). *Anthropologies of class: Power, practice and inequality*. Cambridge University Press.

Cohen, Sheila (2011). Left agency and class action: The paradox of workplace radicalism. *Capital & Class* 35 (3), pp. 371-389. <https://doi.org/10.1177/0309816811417839>

De la O, María Eugenia; Soul, Julia y Vogelmann, Verónica (2020). Presentación del dossier Las clases trabajadoras en perspectiva antropológica: Formas de organización, conflictividad y nuevas reivindicaciones. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo* 4(9). <https://ojs.ceil-conicet.gov.ar/index.php/lat/article/view/796>

Durrenberger, E. Paul (Ed.). (2017). *Uncertain times: Anthropological approaches to labor in a neoliberal world*. University Press of Colorado.

Durrenberger, E. Paul y Reichart, Karaleah S. (2010). *The Anthropology of Labor Unions*. University Press of Colorado.

Durrenberger, Paul y Doukas, Dimitra (2018). Class in the USA. *Dialectical Anthropology*, 42 (1). <https://doi.org/10.1007/s10624-017-9479-0>

Friedmann, George; Naville, Pierre y Tréanton, Jean-René (1963). *Tratado de sociología del trabajo*. Fondo de Cultura Económica.

Galhera, Katuscia (2014). *Redes sindicais e/ou de tralhadores em empresas multinacionais: Condicionantes setoriais-industriais em dois estudos de caso (Gerdau e Inditex) [Dr]*. Universidade Estadual Campinas.

Gramsci, Antonio (1981). *Sindicatos y Consejos I (1919)*. En: *Escritos Políticos (1917-1933)* (pp. 97-100). Siglo Veintiuno Editores.

Hann, Chris. M. y Parry, Jonathan P. (Eds.) (2018). *Industrial labor on the margins of capitalism: Precarity, class, and the neoliberal subject*. Berghahn Books.

Hoffmann, Michael y Strümpell, Christian (2023). Introduction: The Relevance of Trotsky's 'Uneven and Combined Development' for the Anthropology of Industrial Labour. En: Christian Strümpell y Michael Hoffmann (Eds.). *Industrial Labour in an Unequal World: Ethnographic Perspectives on Uneven and Combined Development*. De Gruyter Oldenbourg. <https://www.degruyter.com/document/doi/10.1515/9783111311418-002/html>

Kalb, Don (2015). Introduction: Class and the new anthropological holism. En: *Anthropologies of class: Power, practice and inequality*. Cambridge University Press.

Kalb, Don (2018). Trotsky over Mauss: Anthropological Theory and the October 1917 Commemoration. *Dialectical Anthropology* 42 (3), pp. 327-343. <https://doi.org/10.1007/s10624-018-9525-6>

Kasmir, Sharryn; Franquesa, Jaume; Gill, Lesley; Lem, Winnie y Smith, Gavin (2024). Uneven and combined development in anthropology. *Environment and Planning A: Economy and Space* 56 (4), pp. 1329-1334. <https://doi.org/10.1177/0308518X231189385>

Kasmir, Sharryn y Gill, Lelsley (2018). No Smooth Surfaces: The Anthropology of Unevenness and Combination. *Current Anthropology*, 59 (4), 355-377. <https://doi.org/10.1086/698927>

Kasmir, Sharryn y Gill, Lesley (2022). *The Routledge handbook of the anthropology of labor*. Routledge.

Katznelson, Ira (1986). Working-Class Formation: Constructing Cases and Comparisons. En: *Working-Class Formation: Nineteenth-Century Patterns in Western Europe and the United States* (pp. 3-42). Princeton University Press.

Lembcke, Jerry (1991-1992). Why 50 Years? Working-Class Formation and Long Economic Cycles. *Science & Society* 55 (4), pp. 417-445.

Lopes, José Sergio Leitias. (2011). *El vapor del diablo: El trabajo de los obreros del azúcar* (Traducción de Andrea Roca). Edición Grupo Antropología del Trabajo (GAT). Editorial Antropofagia.

Magalhaes Rodrigues, Eduardo (2014). A organização internacional dos trabalhadores metalúrgicos na Mercedes-Benz do Brasil: Perspectivas de contra-hegemonia local-global. *Revista Ciências do Trabalho* (2), pp. 2-22.

McNamara, Thomas & Spyridakis, Manos (2020). Introduction—Trade unions in times of austerity and development. *Dialectical Anthropology* 44 (2), pp. 109-119. <https://doi.org/10.1007/s10624-020-09586-2>

Palermo, Hernán y Capogrossi, María Lorena (Dir.) (2020). *Tratado latinoamericano de Antropología del Trabajo*. CLACSO/CEIL-CONICET/CIECS.

Piva, Adrián (2017). Clase y estratificación desde una perspectiva marxista. La clase como relación social objetiva. *Conflicto Social* 10 (17), pp. 170-220.

Sanchez, Andrew y Strümpell, Christian (2014). Sons of Soil, Sons of Steel: Autochthony, Descent and the Class Concept in Industrial India. *Modern Asian Studies* 48 (5), pp. 1276-1301. <https://doi.org/10.1017/S0026749X14000213>

Santos Junior, Jaime (2018). Trabalho e resistências miúdas: Astúcia, barganha e negociação. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo* 2 (3), pp. 1-26. <https://ojs.ceil-conicet.gov.ar/index.php/lat/article/view/363>

Soul, Julia (2014). *Somiseros: La configuración y el devenir de un grupo obrero desde una perspectiva antropológica*. Prohistoria Ediciones.

Soul, Julia (2017a). Union Power and Transnational Corporations in the Argentine Steel Industry. En: E. Paul Durrenberger (Ed.). *Uncertain Times: Anthropological Approaches to Labor in a Neoliberal World* (pp. 111-133). University Press of Colorado. <https://doi.org/10.5876/9781607326311.c004>

Soul, Julia (2017b). Workers' Responses to Corporate Restructuring: Working Class Disorganization/Reorganization Processes in Argentina's Steel Industry. *Sociología del Trabajo* (146), pp. 122-138. <https://doi.org/10.3280/SL2017-146008>

Soul, Julia (2018a). El fenómeno sindical y los procesos de formación de clase. Reflexiones en torno a sus relaciones en la etapa actual. En: *¿Un nuevo ciclo regresivo en Argentina? Mundo del trabajo, conflictos laborales y crisis de hegemonía*. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. <https://libros.fahce.unlp.edu.ar/index.php/libros/catalog/book/120>

Soul, Julia (2018b). Las redes sindicales internacionales. Una aproximación a su conceptualización en la historia reciente. En: Silvia Graciela Simonassi y Daniel Dicósimo (Ed.). *Trabajadores y Sindicatos en América Latina: Conceptos, problemas y escalas de análisis* (pp. 239-256). Imago Mundi.

Soul, Julia (2019). Local unions in a transnational movement: The role of Mexican unions in the making of international networks. *Journal of Labor and Society* 22 (1), 25-43. <https://doi.org/10.1111/wusa.12381>

Soul, Julia (2020). "The union is like a family father, the chief". Working-class making and (re) making and union membership experiences in two generations of Argentinian metalworkers. *Dialectical Anthropology* 44 (2), pp. 137-151. <https://doi.org/10.1007/s10624-019-09576-z>

Soul, Julia y Rivero, Cynthia (2014). Somiseros: Disputas de sentido a veinte años de la configuración de una nueva cultura organizacional. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* 19 (31), pp. 9-40.

Soul, Julia y Santella, Agustín (2022). About the Old and New "Class Maps": Notes on the Formation of the Working Class. En: Adrián Piva y Agustín Santella (Eds.), *Marxism, Social Movements and Collective Action* (pp. 281-305). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-031-12474-7_12

Spyridakis, Manos (2017). Labor Struggles in the Shipbuilding Industry of Piraeus. En: E. PaulDurrenberger (Ed.). *Uncertain Times: Anthropological Approaches to Labor in a Neoliberal World* (pp. 161-184). University Press of Colorado.

Torres Mejia, Patricia (1991). Nuevo capital Transnacional en Mexico. El caso de Polaroid. *Nueva Antropología* XI (40), pp. 23-35.

Toulan, Omar (1997). Internationalization Reconsidered. The case of Siderar. Working Paper 3938-97 MIT.

Van der Linden, Marcel (2019). *Trabajadores y trabajadoras del mundo*. Imago Mundi.