

# Desde la fábrica al mundo: una aproximación a los espacios globales de organización sindical

---

*Julia Soul<sup>1</sup>*

## RESUMEN

En este artículo abordamos la emergencia de espacios sindicales transnacionales, a partir de una hipótesis de trabajo que propone identificar espacios globales de organización sindical como uno de los emergentes del proceso de re-organización de la clase trabajadora en esta etapa. Nuestro propósito es conocer en de qué manera estos espacios globales de organización sindical se vinculan con las relaciones que dan forma a los colectivos laborales. Recuperamos dos cuerpos de investigación: la literatura sobre sindicalismo internacional y las elaboraciones recientes en antropología del trabajo, y nos basamos en datos etnográficos fruto de un trabajo de campo realizado entre 2012 y 2018.

## PALABRAS CLAVE

MOVIMIENTO SINDICAL-GLOBALIZACIÓN-INTERNACIONALIZACIÓN PRODUCTIVA-REDES INTERNACIONALES-INDUSTRIA SIDERÚRGICA

## ABSTRACT

In this article, we address the emergence of transnational trade union spaces, based

---

<sup>1</sup> Investigadora Adjunta CEIL – CONICET Buenos Aires, Argentina.

mjsoul@gmail.com, jsoul@ceil-conicet.gov.ar

on a working hypothesis that proposes to identify global spaces of trade union organization as one of the emergents of the process of re-organization of the working class at this stage. Our purpose is to know in what way these global spaces of union organization are linked to the relationships that shape labor collectives. We draw on two bodies of research: the literature on international trade unionism and recent elaborations in anthropology of labor, and draw on ethnographic data resulting from fieldwork conducted between 2012 and 2018.

## KEYWORDS

LABOR MOVEMENT — GLOBALIZATION — PRODUCTIVE INTERNATIONALIZATION — INTERNATIONAL NETWORKS — STEEL INDUSTRY

## INTRODUCCIÓN

En este artículo abordamos la emergencia de espacios sindicales transnacionales, a partir de una hipótesis de trabajo que propone identificar espacios globales de organización sindical como uno de los emergentes del proceso de re-organización de la clase trabajadora en esta etapa. Para ello recuperamos el caso de la organización del Consejo Mundial de Trabajadores de TG, corporación empresaria propietaria de dos empresas siderúrgicas que se expandieron globalmente desde los 2000. Nuestro propósito es conocer de qué manera estos espacios globales de organización sindical se vinculan con las relaciones que dan forma a los colectivos laborales, a las que entendemos como una de las dimensiones fundamentales de los procesos de formación de las clases trabajadoras (Autor, otro: en prensa).

Situamos nuestro punto de partida en las transformaciones en las formas de movilización del trabajo social (Wolf: 1982) que se dinamizaron a partir del proceso de internacionalización de la producción y de globalización neoliberal. En este proceso se configuraron espacios globales de acumulación de capital – conceptualizados como cadenas o redes globales de valor y producción - cuyo eje estructurante es la desigual incorporación de grupos de trabajadores geográficamente dispersos a circuitos transnacionales de producción y valorización (Piva: 2020; Astarita: 2006). Los espacios globales de acumulación implican procesos de subsunción del trabajo en esa escala (Taylor et al: 2015) y son escenario de la conformación de obreros colectivos geográficamente dispersos. En este registro de análisis dar cuenta de tendencia que atraviesa las dinámicas contemporáneas de movilización del trabajo social: las crecientes conexiones directas entre procesos globales (a menudo comandados por actores y

agentes extra-locales) y la experiencia de conjuntos sociales localizados (Neveling: 2015).

Referidas a las relaciones laborales, estas conexiones producen un campo relativamente novedoso de tensiones y transformaciones que se manifiestan tanto en el terreno institucional, como en las modalidades de organización y en los procesos de conflictividad. Los estudios situados en el movimiento sindical internacional hipotetizan la emergencia de un nuevo internacionalismo (Van der Linden: 2019; Hyman: 2005) como resultado de estas transformaciones. El rastreo de estos debates permite establecer los contornos de una estrategia sindical multiescalar, que hunde sus raíces en la internacionalización de la producción y en la inter-nalización/institucionalización del conflicto capital-trabajo – ambos procesos desigualmente desarrollados desde la Posguerra.

En este sentido, proponemos abordar el proceso de constitución del Consejo Mundial como parte del movimiento de (re)organización de la clase trabajadora atendiendo a su relación con un espacio global de acumulación singular. A partir de este proceso puntual, nos interesa interrogar las relaciones, las prácticas y sentidos que la organización sindical puede contraponer a capitales globalizados. Correlativamente, qué tipo de experiencia y conciencia emerge de estas renovadas configuraciones del obrero colectivo?

Atendiendo a las recientes investigaciones antropológicas en torno a las relaciones entre organizaciones sindicales y procesos de formación de clases trabajadoras, referiremos a la dimensión histórica y procesual de formación de los espacios globales de organización sindical para identificar continuidades y rupturas en las huellas de activismos, militancias y orientaciones del movimiento sindical internacional; así como las significaciones desiguales y localizadas que adquiere la noción de lo “global” en sindicatos y colectivos de trabajadores diversos. El enfoque que proponemos entiende a las organizaciones y las prácticas sindicales como procesos activos de construcción de comunalidad y representatividad (Lazar: 2018; Autor: 2018b). En este sentido, problematizamos las conceptualizaciones de las organizaciones sindicales derivadas de los enfoques institucionalistas, para enfocarlas como fuerzas actuantes en las configuraciones concretas que adquieren las clases trabajadoras en cada situación histórica y geográfica particular. De modo general nos preguntamos por el modo en que formaciones transnacionales, como la que analizamos en este trabajo, transforman el accionar sindical en el ciclo del capitalismo

caracterizado por la internacionalización productiva y por el proceso de globalización neoliberal (Lembcke: 1990; Silver: 2003; Carbonella y Kasmir: 2014; Autor y Santella: en prensa)

El trabajo de campo en el nivel de la organización internacional se desarrolló entre 2013 y 2018, período en el cuál participamos en tres de las cinco reuniones de la Red sindical a partir de la cuál se conformó el Consejo, realizamos entrevistas y mantuvimos largas conversaciones con los delegados que participaban de la misma, accedimos a la información que circulaba entre los sindicatos y colaboramos activamente con algunas acciones de solidaridad. También realizamos breves aproximaciones a las locaciones corporativas de México y Colombia, además de la participación en reuniones de redes internacionales de otras corporaciones, seminarios sobre el sector industrial y actividades de formación desarrolladas en el marco de la sección Cono Sur de Industrial Global Union (organización global que agrupa a los sindicatos del sector). Esto nos permitió aproximarnos a un entramado complejo de dinámicas de construcción política, procesos de producción de demandas e intervenciones y de incorporaciones y exclusiones que se materializan en “el movimiento sindical internacional.”

En la próxima sección del artículo, desarrollamos y explicitamos la noción de espacios globales de organización sindical como un recurso descriptivo-analítico, que nos permite enfocar algunos de los múltiples procesos mediante los cuales se producen y se expresan organizativamente las reconfiguraciones en la clase trabajadora. En la sección siguiente, esquematizamos los elementos que caracterizan al espacio global de acumulación – como constitutivo de la experiencia de los colectivos de trabajadores empleados en la red productiva que comanda la transnacional siderúrgica. En la tercera sección desplegamos datos etnográficos relativos a tres momentos de conformación del Consejo Mundial de Trabajadores de TG como un espacio global de organización: los dispositivos de escenificación del Consejo; los procesos de construcción de demandas comunes y los procesos de incorporación de miembros al mismo. Para concluir, recuperaremos las principales características del espacio, trazando hipótesis acerca de su relevancia para la experiencia y las formas de organización contemporáneas.

GLOBALIZACIÓN NEOLIBERAL, “INADECUACIÓN SINDICAL” Y  
ESPACIOS GLOBALES DE ORGANIZACIÓN

Los procesos de reconfiguración de la clase trabajadora que enunciarnos alimentaron el diagnóstico de crisis y declinación de las organizaciones sindicales. Existe un amplio consenso acerca de una cierta “inadecuación estructural” entre las dinámicas provocadas por la globalización y un movimiento sindical segmentado por criterios corporativos, sectoriales, nacionales o regionales (Lille y Martínez Lucio: 2004, Webster: 2015). La idea de “inadecuación” resulta significativa por cuanto señala un hiato, una desconexión entre las dinámicas de segmentación que reproducen las organizaciones sindicales, y aquellas conexiones y relaciones de cooperación y competencia que forja el capital en su constante desplazamiento, que se proyectan en dinámicas políticas de diferenciación, desposesión y dislocaciones de los trabajadores (Carbonella y Kasmir: 2014; Harvey y Krohn-Hansen:2018)

La investigación social ha identificado esas conexiones, así como el modo en que son tramitadas por las organizaciones sindicales, y por grupos de trabajadores desorganizados a través de procesos que suponen modalidades diversas de acción sindical. Un conjunto de investigaciones, inspiradas en Burawoy (1985), se orientaron a establecer los constreñimientos y condicionantes operando en las modalidades del accionar sindical y del conflicto en la escala global. Se señalan las formas de competencia intrasectorial y las estrategias empresarias (Anner et al: 2006) y los regímenes de control de la fuerza de trabajo (Anner: 2022) como factores que condicionan las modalidades concretas que asume la dimensión global o transnacional del accionar sindical. Este campo de investigaciones permite construir la pregunta en torno de las dinámicas concretas de constitución de los espacios globales y del modo en que el accionar sindical es capaz de “escalar” configurando espacios globales de organización y negociación.

La literatura sobre sindicalismo internacional da cuenta de la emergencia de una arena de negociación colectiva transnacional que el movimiento sindical aspira a institucionalizar a través de la proliferación de campañas globales y la construcción de Acuerdos Marco Globales - suscriptos entre empresas transnacionales y formaciones sindicales transnacionales - que buscan establecer estándares mínimos de condiciones de trabajo y salariales para el conjunto de trabajadores de la corporación (Helfen y Fitcher: 2013; Stevis y Fitcher: 2011; Fitcher: 2018). Resulta significativo, en este registro el abordaje del accionar de las organizaciones sindicales como uno de los elementos que contribuye a configurar la

escala global de las relaciones laborales y, a la inversa, a forjar conexiones particulares entre lo local y lo global (Herod: 2001; McCallum: 2013). Es así que la configuración de prácticas “en redes” transfronterizas e intersectoriales ha sido señalada como una dimensión emergente de las formas organizativas derivadas de las cadenas y redes productivas (Magalhaes Rodrigues: 2014; Zajak, Egels-Zanden and Piper: 2017; Framil Filho y Mello e Silva: 2019)

En una perspectiva situada en los procesos y en las prácticas, investigaciones etnográficas recientes examinan el rol de estas redes en acción, revelando que son portadoras de perspectivas estratégicas diferenciadas, que a su vez influyen en las modalidades de intervención, disputa y conflicto. En ellas se advierte que si bien el tipo de proceso productivo que se organiza ejerce constreñimientos sobre el accionar sindical, las prácticas sindicales juegan un rol en la diferenciación de los colectivos laborales, reproduciendo relaciones de fragmentación, segmentación y competencia; o bien tendiendo a morigerarlas y superarlas.

E P Durrenberger y S Erem (2009); y K Fox-Hoddes (2017, 2020) reconstruyen el accionar del International Dockworkers Council (IDC). Este organismo transnacional toma ventaja de las conexiones y la cooperación que nacen del proceso de trabajo entre colectivos geográficamente distantes en la construcción de un colectivo reivindicativo global, que encara intervenciones de acción directa, disruptivas del proceso de trabajo, en contraste con las prácticas basadas en la intermediación entre locales por parte de líderes sindicales que representaban al sector en la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (IFT). Al comparar las implicancias de ambas estrategias “en acción”, Durrenberger y Erem (2009) concluyen que esta última retarda la construcción de fuerzas ante conflictos y constriñe notablemente la capacidad de acción de los “locales.” A su vez, Hox-Foddes (2017) advierte que el tipo de poder sindical que emerge de dichos procesos resulta fructífero en el marco de un horizonte reivindicativo delimitado por los derechos sindicales y laborales básicos, con los empleadores directos como objetivos inmediatos.

La investigación de Alicia Reigada (2017) identifica contraposiciones similares como producto de prácticas sindicales diferentes frente a las políticas de contratación en origen de trabajadores temporarios en el cultivo de frutillas en Andalucía – devenido en el proveedor global de Europa. En su análisis muestra que las organizaciones sindicales dominantes coadyuvan en la reproducción de las segmentaciones étnicas y nacionales

de la fuerza de trabajo, al coparticipar de los mecanismos corporativo-estatales de fijación de salarios y de control migratorio, que encauzan la competencia entre fuerza de trabajo “nativa” y “extranjera”. Al mismo tiempo, registra una serie de medidas de acción directa a través de las cuales organizaciones sindicales minoritarias en alianza con organizaciones de derechos humanos reivindican la igualdad de condiciones y derechos civiles para estos colectivos de trabajadores. En Baja California (México), otro territorio integrado a cadenas globales de agroindustria, Christian Zlolniski (2019) registra minuciosamente la conformación de un mercado de trabajo transnacional basado en fuerza de trabajo indígena migrante, que protagoniza en la última década un proceso de organización y lucha transfronterizo – a través de construcciones identitarias panétnicas – que culmina en una gran huelga y en la sindicalización de importantes contingentes de obreros agrícolas. También en el sector agroindustrial, Dana Frank (2005) escribe una exhaustiva crónica acerca del proceso de organización, formación y articulación internacional de mujeres trabajadoras de empresas bananeras en América Central – otro espacio de producción exclusivamente ligado al mercado mundial. Con el doble objetivo de fortalecer la intervención de las organizaciones sindicales en temáticas de género y la propia participación de las mujeres en las mismas, una Consejo de instituciones diversas elaboró un programa internacional, abarcando Honduras, Guatemala, El Salvador y Nicaragua – que finalmente fue asumido por la COSIBA.

Identificar, delimitar y analizar los espacios globales de organización sindical implica, entonces ubicar: (a) procesos de formación de redes transfronterizas e intersectoriales; (b) la convergencia en las redes de una multiplicidad de actores laborales: las confederaciones globales (principalmente Industrial y UNIGlobal Union); sindicatos locales, organizaciones de derechos humanos o ambientales, organizaciones sociales, territoriales o de género, etc; (c) una arena global de interpelación a las corporaciones y organismos transnacionales – a través de los AMG o de campañas por ejemplo; (d) estrategias y articulaciones diferenciadas entre organizaciones locales y globales – que implican transformaciones en todas las escalas del accionar sindical y (e) un horizonte de reivindicaciones y demandas dominante articulado en torno a dos nociones estrechamente vinculadas entre sí: legalidad industrial y derechos laborales – humanos. La delimitación del horizonte reivindicativo y de las prácticas y articulaciones que se forjan estos espacios globales es un terreno en disputa por parte de actores que actualizan estrategias sindicales

diversas. En nuestra hipótesis de trabajo, la constitución de estos espacios contribuye a forjar conexiones entre colectivos laborales particulares y heterogéneos entre sí – aunque conectados más o menos inmediatamente por el entramado productivo internacionalizado.

### ESPACIOS GLOBALES DE ACUMULACIÓN: LA INTERNACIONALIZACIÓN PRODUCTIVA Y EL OBRERO COLECTIVO

Hacia mediados de la década del 2000, los propietarios de la antigua compañía siderúrgica estatal de Argentina – privatizada en 1992 – crearon una nueva empresa a partir de una red de establecimientos productivos localizados en Argentina y en el exterior. La planta siderúrgica se transformó en uno de los eslabones de una cadena que provee de materias primas a la industria automotriz, de línea blanca y de construcción, a través de circuitos de transporte y distribución en América Latina. La expansión significó, a su vez, que la cantidad de plantas productoras de acero de la corporación creció con la incorporación de siderúrgicas de Brasil, Venezuela y México – principalmente. Paralelamente, otra empresa de la misma corporación se integró a cadenas productivas de insumos para el sector energético, como proveedora de tubos de acero para gasoductos y oleoductos ganando presencia en América Latina, América del Norte y Europa en menor medida. Ambas empresas siderúrgicas transnacionales son parte de TG, corporación propietaria de empresas siderúrgicas, energéticas, de construcción civil y otras conexas. Este contexto de internacionalización corporativa aceleró las presentaciones, visitas, reuniones y contactos mutuos entre los dirigentes sindicales de las diferentes locaciones, en el ámbito de la Federación Internacional de Trabajadores Metalúrgicos.

En el transcurso de la investigación, pudimos identificar el modo en que el proceso de internacionalización de la producción se materializaba en los procesos de trabajo cotidianos. En primer lugar, identificamos un conjunto de tareas que se integraron a las de producción cotidianas, consistentes en el registro, el almacenamiento y la comunicación de la performance (del turno, del equipo de trabajo, del sector) en áreas como productividad, gestión de desperdicios, seguridad, etc. establecer que esos registros de la performance local se integraban en un campo global de indicadores y variables en el que se comparaban las performances de todas las locaciones. Este tipo de información, construida a escala global,

provee las bases para las decisiones corporativas a ese nivel (Toulan: 1997). De esta manera el flujo de trabajo que se objetiva a través de los procesos productivos situados en espacios nacionales diversos que comanda la corporación, se vuelve comparable – ya no a través de su realización en el mercado, sino al interior del mismo espacio de acumulación. A través de tareas incorporadas en el proceso de trabajo cotidiano, se produce información que, utilizada en una perspectiva global, informa decisiones sobre políticas productivas, de innovación tecnológica, de seguridad, de recursos humanos, y en ciertas oportunidades, de distribución de órdenes producción. Este es el núcleo de un conjunto de relaciones que configuran un espacio global de acumulación, en una dinámica de centralización/descentralización de decisiones que estructuran un campo “global” de subsunción del trabajo.

En segundo lugar, está la comparación regional e internacional de los “costos laborales” como otro aspecto de la internacionalización productiva que condiciona y constriñe el “poder local” de la organización sindical. En coyunturas de creciente puja distributiva en Argentina, el CEO de TG declaró que: “Un trabajador en Argentina cuesta U\$S 24 por hora, en México, U\$S 12 y en Brasil U\$S 9” –lo que fue interpretado como el anuncio de un ataque sobre los salarios en Argentina. Más aún, el hecho de comandar los procesos productivos en diversas locaciones se convierte en un arma poderosa para los gerentes ante el conflicto (o la posibilidad de conflicto): la amenaza con desplazar las órdenes de producción hacia otras plantas diluye – en palabras de los dirigentes - la disposición a la acción directa y al conflicto abierto.

Finalmente y en tercer lugar, registramos la promoción de un conjunto de prácticas que tienden a moldear la “comunidad corporativa”, portadora de una nueva cultura organizacional (Autor, Otro: 2014) con pretensiones globales, cuyos rastros pueden identificarse en las narraciones de los trabajadores y en los documentos empresarios (Autor: 2015). La producción de un obrero modelo es uno de los dispositivos que marcan esta apuesta: con posterioridad a la privatización de la planta se produce la visita de Ramón, el obrero modelo de la planta localizada en Brasil. En tanto obrero modelo Ramón corporizaba ciertas atribuciones - como la disposición a incorporar y mejorar las “tareas”, la actitud proactiva y el

espíritu de colaboración - sintetizadas por el atributo de la flexibilidad. La construcción del obrero modelo es parte de una apuesta homogeneizante por parte de la compañía, que busca modelar prácticas, actitudes y estructuras de sentir obreras, aunque no borra las heterogéneas experiencias que marcan la incorporación de los diferentes colectivos laborales al espacio global de acumulación.

De este modo, aunque la configuración de espacios globales de acumulación supone el despliegue de tendencias homogeneizantes en los procesos productivos y en la producción de subjetividad obrera; las heterogeneidades constitutivas de los colectivos obreros se resuelven en procesos de conflicto/consenso diferenciados que, a su vez, alimentan la dinámica de creación de los espacios globales de organización.

#### LOS ESPACIOS GLOBALES DE ORGANIZACIÓN SINDICAL Y EL DESARROLLO DESIGUAL DE LAS CLASES TRABAJADORAS

El Consejo Mundial como espacio de organización sindical presenta tres cualidades que resultan relevantes para su dinámica: en primer lugar, su carácter ubicuo y relativamente contingente. En efecto, en contraste con otras instancias de la organización sindical, materializadas territorialmente – en locales y oficinas, centros de formación, campos recreativos – e “institucionalmente” – a través de su entramado en sistemas jurídico-institucionales de relaciones laborales, de sus Estatutos y de un conjunto de prácticas e intervenciones rutinizadas - el Consejo acontece simultáneamente en diferentes localizaciones y su misma existencia modela conexiones potenciales, cursos de acción y flujos de solidaridades, saberes y recursos. En parte, este carácter contingente se explica por su no-institucionalización. En efecto, aunque la conformación de espacios internacionales de negociación colectiva se presentó como el modo de lidiar con procesos de deslocalización desde finales de la década del 60 en Europa (Autor: 2018; Magalhaes Rodrigues: 2014; Godio: 1984; Somavia: 1979), lo cierto es que no hay ámbitos de institucionalización ni de los procesos de negociación colectiva transnacionales, ni de los actores. Nos preguntamos entonces, por qué y cómo se constituyen los espacios globales de organización sindical? Cuáles son las características de sus intervenciones/acciones?

La segunda cualidad relevante es que las organizaciones sindicales internacionales promueven y sostienen a las redes como el tipo de formación que constituye el “lado sindical” en la arena de negociación colectiva transnacional, que dichas organizaciones procuran establecer. Este rol se expresa no sólo en términos organizativos y materiales – a través del soporte de los sindicatos locales en la organización de las reuniones del Consejo - sino también en términos políticos. Son las organizaciones sindicales globales las que han construido las Redes como herramientas para confrontar a las Multinacionales o al capital global o a la globalización a través de un programa preciso. En el caso que nos ocupa, el sindicato Global Industrial desarrolla un Plan de Acción que contiene cinco principios básicos: defender los derechos de los trabajadores, construir poder sindical, confrontar al capital global, combatir el trabajo precario y promover políticas industriales sustentables. La participación de mujeres en las organizaciones sindicales y la necesidad de unificar y centralizar las organizaciones sindicales nacionales en una única organización de sector son también materia de intervención recurrente. La consecución de este programa implica una serie de acciones por parte del sindicato global y sus dirigentes que trascienden largamente la construcción de redes y Consejos, pero que las atraviesan. En el transcurso de nuestro trabajo de campo hemos registrado una intensa seguidilla de actividades, reuniones, seminarios, encuentros y capacitaciones tendientes a promover la unificación y centralización de los sindicatos a escala nacional, o la participación de mujeres en organismos de representación y dirección. En este sentido, la dirección política del Consejo se nutre de, y se refiere a, la dirección del sindicato global. En qué tradiciones políticas y organizativas abrevan? Cuáles son las apuestas estratégicas? Qué perspectivas contribuyen a forjar? A través de qué tipo de relaciones y prácticas se forjan las acciones y las direcciones del espacio global de organización sindical?

Finalmente, la tercera cualidad que resulta relevante del Consejo, es que reúne un amplio arco de sindicatos que atravesaron de forma desigual el proceso de internacionalización empresaria. Las experiencias heterogéneas que los colectivos de trabajadores, activistas y dirigentes sindicales produjeron en torno de este proceso constituyen uno de los principales datos etnográficos en este proceso de investigación.

En Argentina, los delegados sindicales – y algunos de los dirigentes locales dedicados a la negociación colectiva – acusaron el impacto de la internacionalización empresaria en sus tareas de representación

cotidianas en clave de desorganización y pérdida de poder. Lo hicieron a través de la noción de burocracia empresaria. Esta categoría tiene una doble referencia, por un lado señala la deslocalización de la gestión de los recursos humanos, que se centralizó en las oficinas principales de la corporación – lo que dificulta y demora gestiones clásicas de los delegados como pedidos de permisos especiales, adelantos de salario, promoción, o reclamos por errores y confusiones diversos. Esto, explicaban, erosiona seriamente su capacidad de representar a sus compañeros frente a la gerencia y, por ende, erosiona el poder del sindicato y su capacidad de influir en la cotidianeidad laboral (Autor: 2015; 2017a, b). Por otra parte, la categoría de burocracia empresaria remite al conjunto de procedimientos y tareas enumerados más arriba, por medio de los cuales el proceso productivo local se inscribe en la escala global.

Una década más tarde, en una dinámica acelerada de expansión internacional, TG adquiere plantas de tubos en Canadá. Hacia 2006, una de las secciones del USW (sindicato de trabajadores siderúrgicos canadiense) se aprestaba a negociar el primer convenio colectivo con los nuevos propietarios. Las gerencias aspiraban a incluir cláusulas de flexibilidad en la jornada y en las tareas, aduciendo que esas modalidades eran parte de la cultura organizacional del grupo. En los relatos de estos dirigentes, la coordinación entre sindicatos de Argentina y Canadá fue fundamental para oponer resistencia a este proceso de flexibilización forma. Este episodio, que involucró demostraciones de solidaridad por parte de los delegados en Argentina, es uno de los eventos fundantes del Consejo Mundial. Así, en las percepciones y elaboraciones que los delegados canadienses construyen en torno de la experiencia de la internacionalización convergen la pérdida de poder del sindicato local y la casi inmediata percepción de la solidaridad internacional como “recurso de poder” en la negociación colectiva.

En contraste con Canadá o Argentina, en donde la incorporación de las unidades productivas locales al espacio de acumulación global significó la desorganización de núcleos de poder y de acción sindical localizados, la incorporación del establecimiento minero mexicano de Peña Colorada a TG en el marco de procesos de privatización minera, reforzó núcleos de poder sindical local en el marco de procesos políticos nacionales que pusieron en crisis a las formaciones sindicales corporativas tributarias de las relaciones institucionales entre la Confederación de Trabajadores Mexicana (CTM) y el Partido Revolucionario Institucional

(PRI) (de la Garza Toledo: 2001). Según los dirigentes sindicales locales, la internacionalización de la empresa permitió al sindicato sostener y mejorar condiciones de trabajo – de la mano de innovaciones tecnológicas - y salariales; en procesos de negociación colectiva periódicos que ambas partes respetaban. La literatura establece una clara contraposición entre esta dinámica de negociación colectiva y la que dominaba en los centros mineros propiedad de grupos locales, caracterizada por la presión sobre los salarios en el marco de las políticas nacionales de sostener los bajos niveles del salario mínimo (Autor: 2019). Por otro lado, la incorporación de los trabajadores de Colombia y Guatemala a TG operó en contextos profundamente autoritarios y de represión de las nascentes organizaciones sindicales. En estos 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 resistencia empresaria a la negociación colectiva con su correlato de represión, persecución y criminalización del activismo. En contraste con las locaciones de Argentina, Canadá o México en que los contingentes obreros que se incorporaban a la red productiva estaban sindicalizados, los trabajadores de Guatemala y Colombia apenas contaban con núcleos de activistas impulsando disputas por derechos sindicales básicos (la existencia misma del sindicato, para empezar). De ese modo, la internacionalización permitió estructurar un conjunto de conexiones que fortalecieron procesos de organización sindical, en espacios nacionales con bajos niveles de sindicalización y condiciones políticas represivas.

## DE LOS SINDICATOS LOCALES AL ACTOR SINDICAL GLOBAL

Nos preguntamos a través de qué prácticas se produce el “actor sindical global”? Cómo se gestionan las heterogeneidades constitutivas de los colectivos obreros locales? Indagamos en estas preguntas a través de tres conjuntos de datos etnográficos significativos: las escenificaciones del espacio global de organización sindical ante sus propios integrantes en la organización de las reuniones anuales y ante las bases sindicales en las “actividades globales”; los mecanismos y dispositivos que se ponen en juego para la construcción de demandas globales y los procesos de incorporación de nuevos sindicatos al Consejo como procesos de incorporación de dirigentes a un conjunto de prácticas, representaciones y estructuras del sentir ligadas con el accionar sindical que, a su vez, contribuyen a

modelar las prácticas y representaciones locales. A través de la exposición de estos datos buscamos indagar sobre qué tipo de configuraciones de poder el movimiento sindical construye su dimensión “global”.

## LAS REUNIONES ANUALES Y LAS ACCIONES GLOBALES: EL CONSEJO MUNDIAL EN ESCENA

La comunalidad construida a través del Consejo implica sostener vínculos con el desafío de superar las distancias y vencer las inercias que imponen las dinámicas locales. En el transcurso de nuestro trabajo de campo, identificamos tres tipos de actividades en las que el Consejo se materializa como organización colectiva: las reuniones anuales, en las que se producen encuentros, se expande el conocimiento mutuo entre los integrantes de las delegaciones y se actualizan los lazos afectivos; las llamadas acciones globales, en las que el Consejo se materializa ante las bases sindicales en sus diferentes localizaciones, a través de acciones comunes coordinadas y sincronizadas, y las acciones de solidaridad internacional, en las que representantes del Consejo se acercan a sindicatos locales en conflicto con el objetivo de transmitir apoyo y solidaridad “internacionales”. Nos detendremos en los datos etnográficos de los dos primeros modos de acción.

La organización de las reuniones del Consejo está a cargo de la oficina regional del sindicato global, del sindicato local que oficiaba como “huésped” y del coordinador del Consejo – a la sazón, un integrante del staff de Relaciones Internacionales del USW de Canadá – preocupado por contactar y convocar personalmente al conjunto de los sindicatos que lo integran. A partir de la participación en las reuniones pudimos dimensionar la relevancia que tiene Industriall, sus representantes y dirigentes como los sujetos que, en sus intervenciones, inscriben la organización del Consejo en el marco del movimiento sindical. Gran parte de los discursos, y de las intervenciones propuestas y apoyadas por los dirigentes “globales” tenderán a la construcción de los vínculos entre la dinámica de los sindicatos locales y el programa de la organización. Es así que los representantes de Industriall promueven patrones comunes de demandas, reivindicaciones y organización en función del programa de la organización.

La continuidad práctica de las líneas de acción y las intervenciones acordadas se garantiza mediante un denso entramado de interacciones

cotidianas entre un multitudinario staff de técnicos, administrativos, líderes y representantes distribuidos entre la sede central de Industriall en Ginebra y las seis Oficinas Regionales y una cantidad de interlocutores en Sindicatos locales o nacionales – que a su vez pueden ser dirigentes o empleados de “secretarías de relaciones internacionales” o activistas - y organizaciones varias. Es así que, si bien Industriall aparentemente estructura espacio global de organización sindical, ésta no se produce de manera lineal, sino a través de acciones e intervenciones que deben ser dinamizadas por los sindicatos locales.

En este sentido adquiere relevancia la figura del coordinador del Consejo, quién oficia a la vez como coordinador de la Reunión. En el tiempo que media entre encuentros, el coordinador sostiene y centraliza la información y comunicación entre sindicatos, produciendo contenidos sobre negociación colectiva, conflictos y acontecimientos políticos relevantes que afectaban a los miembros del Consejo y distribuyéndolos a través de listas de correo electrónico. La comunicación de este tipo de contenidos hacia el conjunto de los integrantes del Consejo es una de las prácticas que sostienen la continuidad del espacio como un terreno que difiere, y va más allá de, las interacciones o comunicaciones bilaterales entre sindicatos y de otros espacios de interacción que motoriza el sindicato global (como seminarios por sector y región, encuentros de jóvenes o mujeres, etc).

En un segundo momento de la reunión los integrantes de las delegaciones se presentan a sí mismos. Saludan en nombre de sus organizaciones, al encuentro y a sus “camaradas”, “compañeros”, “hermanos y hermanas”. En sus alocuciones los delegados remiten a las organizaciones de las cuales provienen – sindicatos o colectivos intentando formar sindicatos – y a las cuáles representan en esta ocasión. Esta marca de “representación” distingue las intervenciones de los delegados en las instancias formales de la Reunión. Será en las “charlas de pasillo”, por fuera de los ámbitos de trabajo establecidos y programados, en dónde las posiciones personales adquieran mayor preeminencia, expresadas como inquietudes, preguntas, dudas, recomendaciones, consejos, anécdotas y otras formas de interacción. Las interacciones personales en las reuniones son indicios de un flujo de intercambios que continúan por medios telefónicos o virtuales; sobre los cuáles se van elaborando las propuestas y acciones que alimentan la Red. Al igual que en la mayoría de los ámbitos sindicales, existe una cierta continuidad en la composición de las

delegaciones, lo que da lugar a dinámicas de reconocimiento de ese recorrido que a lo largo del tiempo cimienta en recuerdos comunes, y en intercambios y solidaridades mutuos más allá de los “planes de acción” del Consejo. Es decir que los actores sindicales globales tienden a constituirse a partir de un arco de relaciones e interacciones en el seno del cuál se va forjando una identificación colectiva en tanto representantes de los trabajadores de TG que es la base de acciones de solidaridad y apoyo.

Pero las reuniones del Consejo tienen otra potencialidad: son el espacio en que las diferencias entre los colectivos laborales se ponen de manifiesto como diferenciaciones políticas e históricas, producto de las luchas y las formas de organización de los diferentes espacios nacionales. La objetivación de esas diferencias se produce en las conversaciones -que versan sobre las especificidades de los procesos y mecanismos de negociación colectiva, los estilos de las gerencias, las políticas empresarias, las condiciones de vida y trabajo, los niveles salariales, las relaciones familiares, etc. Pero además, la coordinación del Consejo se ocupa activamente de sistematizar y graficar esas diferencias, a través de la exposición de resultados de encuestas, o del pedido de informes estructurados en torno a tópicos a comparar. Es así que las diferencias se vuelven objeto de problematización por parte de los dirigentes sindicales internacionales quienes a través de estas intervenciones procuran problematizar el carácter definitivo de las diferencias y reconstruir comunalidad como solidaridad entre organizaciones. La corporación común se ubica, entonces, como la fuente de las desiguales condiciones. Desarrollaremos más adelante las implicancias de esta dinámica.

La “presencia” del Consejo en las diversas plantas se materializa a través de acciones de difusión de información o de demandas: los “Días de Acción Global”. Estos eventos consisten en un conjunto de acciones comunes coordinadas en las diferentes locaciones. Al interior del Consejo se debaten tanto la consigna, como las modalidades de la acción global. En general las acciones suponen la distribución de objetos (remeras, stickers, gorras, posters) en cuyo diseño se puede identificar el logo del Consejo y la consigna del Día de Acción, junto con panfletos o materiales impresos sobre la temática – generalmente, conmemorar el 28 de abril establecido por la OIT como el día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Las fotografías y videos que comunican las acciones muestran a los delegados del Consejo repartiendo los materiales, sonrientes, en los portones de las fábricas, en las salidas de los sectores de trabajo, delante

de edificios de la corporación. Otras fotos evocan las de los equipos de fútbol, delegados y trabajadores reunidos exhibiendo las gorras o los posters. Es llamativa la uniformidad en la vestimenta que provee la empresa, materializando las tendencias homogeneizantes en camisas y camperas de trabajo idénticas en todas las locaciones. Es en estas ocasiones que el Consejo se vuelve evidente para el conjunto de los trabajadores, aunque con diferentes implicancias: mientras que en algunas locaciones el Consejo es percibido como un actor exterior a los propios procesos locales, de quién muchos trabajadores desconocen su existencia; en otras plantas se ve una apropiación más directa del Consejo en tanto parte de la organización sindical. Las razones para esta diferente apropiación varían en los diferentes espacios, y pueden rastrearse, por una parte, en el rol de la organización internacional en los procesos locales y por otro lado, en las dinámicas históricas propias de los sindicatos – su presencia o no en los espacios productivos, la separación organizativa de las “relaciones internacionales” como instancia separada de las relaciones gremiales, entre otros elementos.

## LA CONSTRUCCIÓN DE DEMANDAS GLOBALES: EL LADO SINDICAL DE LA HOMOGENEIZACIÓN

Los diversos grupos obreros representados en el Consejo viven en condiciones y entornos sumamente diversos - en contraste con las dinámicas uniformizantes que se despliegan a través de las políticas empresarias. En el tercer momento de las reuniones, cada delegación presenta resultados de encuestas o informes relativos a tópicos propuestos por la coordinación: salarios, condiciones de seguridad laboral, dinámica de tercerización/subcontratación, innovaciones tecnológicas, etc. En esta puesta en común se evidencian tendencias comunes, acuerdos a coyunturas particulares: recortes de personal, rebajas salariales, merma o aumentos de producción, ocultamiento de accidentes laborales (Autor: 2022; 2019). Las acciones sindicales, se fundamentan en y se explican por, las posibilidades habilitadas en los diferentes sistemas de relaciones laborales. Los intercambios evalúan las prácticas de la compañía, enfatizan las dinámicas comunes y tienden a construir sugerencias para las intervenciones en cada planta.

En las reuniones, a través de la composición de las delegaciones, de los informes en común y de los debates que se promueven, se produce la exteriorización/objetivación de la desigualdad constitutiva de los

diversos colectivos laborales. A su vez, se evidencia cómo esas desigualdades se producen a través de las dinámicas homogeneizantes que operan la traducción del trabajo abstracto en indicadores y prácticas estandarizadas, y a través de la apuesta por la uniformización de las prácticas productivas tributarias de la cultura organizacional.

Ante las diversidades constatadas, se impone el imperativo de homogeneización en el accionar sindical global. Es así que se va forjando una perspectiva que comprende prácticas sentidos y relaciones tendientes a homogeneizar/uniformizar las acciones, demandas e intervenciones sindicales. Esta tendencia a la homogeneización opera a través de dos tipos de abstracciones: de una parte, a través de la transmisión de un conjunto de prácticas y sentidos relativos al proceso de negociación colectiva, se produce una dinámica tendiente a la “homogeneización” de producción de demandas, lógicas de negociación e interpelación de las gerencias. Estos procesos de transmisión operan “incrustados” en los procesos de solidaridad internacional. En el transcurso del trabajo de campo hemos registrado cómo en el marco del Consejo Global se estructura una red de colaboración y solidaridad con los sindicatos en formación, tanto a través de actividades de formación y capacitación o asesoramiento, como a través de un conjunto de interacciones por vía telefónica o por distintos canales virtuales. En términos generales, se transmite un conjunto de recomendaciones de índole normativa, basadas en la experiencia de dirigentes y representantes sindicales que participan en las negociaciones con la corporación en las distintas locaciones. En este verdadero proceso de formación se modela la intervención sindical en los procesos de negociación colectiva, tanto en términos sustantivos: qué se negocia, cómo se discute, qué se cede, etc, como procedimentales, relativos a la temporalidad, las documentaciones y previsiones legales a tener en cuenta, etc. De este modo, el accionar sindical internacional contribuye significativamente con la consolidación de las organizaciones locales, tanto motorizando y dinamizando el conflicto por hacer efectivo el campo de los derechos laborales como el espacio social donde dirimir las contradicciones como a través de darle forma a lógicas uniformizantes en la negociación colectiva.

De otra parte, demarcando el terreno de los derechos laborales y humanos como campo de acción política del trabajo asalariado. La constitución del campo de los derechos humanos y laborales como modalidad de construcción de reivindicaciones y demandas sindicales desplaza una

lógica de producción de demandas de carácter sustantivo (por ejemplo, la generalizada demanda de la Jornada de 8 hs) y por su capacidad de incluirlas puede generalizarse como espacio de disputa. La extensión de esta modalidad, se corresponde con las coyuntura histórica de desaparición de la antigua Unión Soviética y la expansión de las democracias representativas. Para América Latina, desde finales de la década del 70 e inicios de la del 80, este tipo de luchas dinamizó la conformación de redes de solidaridad – especialmente motorizadas por dirigentes latinoamericanos en el exilio – que sostenían campañas de denuncia e interpelación a los organismos multinacionales, al tiempo que constituían redes de ayuda a los exiliados en sus necesidades (Gordillo: 2017; Framil Filho y Mello e Silva: 2019). Es en esta coyuntura particular que la (lucha por) la vigencia de la democracia representativa y el respeto a los derechos humanos comienza a modelar el horizonte de las demandas sindicales. Varios representantes y dirigentes que participan del Consejo e integran las organizaciones sindicales locales o las oficinas de la organización global enlazan en sus trayectorias militantes procesos de activación y organización sindical con la confrontación a Dictaduras y a gobiernos represivos. De esta manera, se produce un campo de sentidos en clave de derechos que permite inscribir las diferentes situaciones en una disputa general.

## LA ACCIÓN SINDICAL GLOBAL COMO ESPACIO DE ORGANIZACIÓN: INCORPORACIÓN DE NUEVOS MIEMBROS AL CONSEJO MUNDIAL

En la primera reunión del Consejo, W se presentó como el Presidente de SITRAT., el sindicato que organiza a los trabajadores de TG en Guatemala. Relató que él y un grupo de compañeros estaban luchando por el reconocimiento la organización sindical y el derecho a la negociación colectiva, y que la empresa los había despedido recurriendo a subterfugios legales. J los invita a integrarse al Consejo como parte de esa lucha. El vínculo entre J y los compañeros de SITRAT se había dado a través del director de una Fundación dedicada a la defensa de los derechos laborales y humanos de migrantes en Canadá, hijo de un asesor legal de trabajadores en Guatemala. Por su parte, los trabajadores de TG habían tejido otros vínculos internacionales, al apoyo de esta ONG le sumaban denuncias a la OIT y a la oficina de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. El momento final de esta cadena de acciones transnacionales fue la presentación de

una queja ante el punto de contacto de la OCDE en Luxemburgo, realizada por el staff especializado de Industriall y patrocinada por los sindicatos de México y Canadá. Además de estas acciones, el Consejo comprometió su solidaridad y apoyo al SITRAT en sucesivas reuniones y a través de diferentes acciones: los dirigentes argentinos intercedieron a favor de sus compañeros de Guatemala en comunicaciones personales con los gerentes. Tanto el Consejo como Industriall remitieron notas al CEO de la compañía demandando el respeto a los derechos sindicales y laborales. Algunos delegados propusieron una huelga coordinada de una hora, pero la propuesta fue desestimada “hasta ver qué respuesta había a las otras acciones.” Estos fueron los primeros pasos de un proceso que llevó seis años, hasta que se produjo la firma del primer Convenio Colectivo en enero de 2020. En ese lapso, se realizaron demostraciones de solidaridad diversas; la más contundente fue una ruidosa manifestación en las puertas de la planta de Guatemala en ocasión de la Reunión del Consejo en ese país en 2015. Dirigentes sindicales de México y Argentina, con experiencia en negociación colectiva, viajaron a Guatemala para encarar procesos de “formación” y entrenamiento de los dirigentes del SITRAT. En este proceso, los trabajadores de TG en Guatemala fueron “incorporados” a una de las tradiciones más persistentes del movimiento sindical: la que supone a la negociación colectiva como la razón de ser de todo movimiento obrero institucionalizado.

Para W y sus compañeros “Hemos derrotado a TG, esta es una victoria global. Es maravilloso, es genial!” Es su experiencia, lo “global” refiere a esa amplia red de prácticas solidarias desplegadas por una miríada de actores en múltiples escalas y en múltiples locaciones. El sindicato local emerge, entonces, “imbuido” en estas conexiones transnacionales a través de las cuáles fluyeron las demostraciones de solidaridad, lobby en los organismos supranacionales, recursos materiales y conocimientos técnicos.

## CONCLUSIONES

La dinámica del Consejo arroja luz sobre tres elementos relativos a los espacios globales de organización sindical: en primer lugar, plantea de relevancia de éste como un punto de encuentro para organizaciones que representan y expresan configuraciones clasistas atravesadas por condiciones desiguales de reproducción, bajo diferentes constreñimientos

institucionales. En segundo lugar, está la relevancia del Consejo como uno de los múltiples puntos de encuentro para poner en movimiento el lado del *trabajo* contenido en las conexiones transnacionales desplegadas por las corporaciones. En formaciones como el Consejo, esas conexiones se estructuran a través de la proyección de una *arena transnacional de negociación colectiva*, como direccionalidad puesta por el sindicato global. En tercer lugar, en la configuración de estas conexiones del “lado del trabajo” se hacen evidentes relaciones comunes y heterogeneidades. Es así que el escenario social que forja el Consejo global es un espacio privilegiado de despliegue de tensiones entre el lenguaje homogeneizante de las relaciones laborales y un conjunto de actores clasistas inherentemente diversos y multidimensionales.

Existe, entonces, una tensión entre las tendencias homogeneizantes - “embutidas” en los procesos de trabajo pero también expresadas en las apuestas identitarias y culturales por parte de la empresa - y las heterogeneidades que atraviesan a los colectivos de trabajadores, configurados históricamente a través de procesos de lucha y organización particulares. Mientras las primeras apuestan a capturar e instrumentalizar el conjunto de atributos de los trabajadores en lo que tienen de común - ser portadores de *fuerza de trabajo* subsumida a escala global- ; las segundas se erigen en la materia prima de demandas, resistencias y organización del trabajo contrapuesta al capital. Esta tensión también atraviesa los espacios globales de organización sindical y, anticipamos, se resuelve asumiendo el campo de los *derechos laborales-humanos* y de la *legalidad industrial* como terrenos de uniformización/homogenización de los trabajadores *en tanto portadores de fuerza de trabajo*. Si la dinámica histórica de este proceso hunde sus raíces en la internacionalización productiva y la expansión de la relación asalariada, también implica un proceso cambiante de transformaciones en el campo del movimiento sindical internacional y en las estrategias dominantes. Es a partir de este entramado de relaciones que la constitución de una *arena transnacional de relaciones laborales* emerge como objeto de disputa, junto con la apuesta por desplazar la base organizativa desde la rama hacia la cadena de valor/suministro.

En los procesos de centralización de capital, se incrementa la capacidad de la(s) corporación(es) de comandar procesos de subordinación del trabajo a escala global y, a la vez capacidad de producir y reproducir – incorporándolas a la acumulación - una variedad de diferenciaciones, jerarquizaciones y segregaciones entre colectivos laborales forjados en

espacios capitalistas desiguales, inscriptos en diferentes marcos institucionales y portadores de tradiciones políticas y organizativas propias. El campo de los *derechos humanos y laborales* emerge así, como el núcleo a través del cual se articula un espacio generalizante de demandas que incorpora al conjunto de trabajadores involucrados en redes de producción bajo el comando de las corporaciones transnacionales. El campo de los derechos humanos y laborales como contenido histórico de este momento universalizante que impulsan las organizaciones sindicales, se forjó como espacio de acción del movimiento sindical y de las organizaciones laborales en el contexto de la consolidación de la hegemonía neoliberal, y es el campo en el cuál se configuran los procesos políticos y los actores sindicales transnacionales.

#### BIBLIOGRAFÍA

- Astarita, R. 2006. *Valor, mercado mundial y globalización*. Buenos Aires: Editorial Kraicon
- Anner Mark, Ian Greer, Marco Hauptmeier (2006) Industrial Determinants of Transnational Solidarity: Global Interunion Politics in Three Sectors European Journal of Industrial Relations (12) 1 pp 7 - 27
- Anner Mark (2022) National Labor Control Regimes and Workers Resistance in Global Production Networks en Baglioni E, Campling L, Coe L y Smith A (eds) *Labor Regimes and Global Production (191-209)* Agenda Publishing
- Soul, Julia (2017b) "Union Power and Transnational Companies in Argentine Steel Industry" in Durrenberger (ed) "*Uncertain times: anthropological approaches to labor in a neoliberal world*" University of Colorado Press
- Soul, Julia (2018a) Las redes sindicales internacionales. Una aproximación a su conceptualización en la historia reciente in Simonassi Silvia and Daniel Dicosimo (eds) *Trabajadores y Sindicatos en Latinoamérica*. Ed Imago Mundi. Buenos Aires.
- Soul, Julia(2018b) El fenómeno sindical y los procesos de formación de clase. Reflexiones en torno a sus relaciones en la etapa actual en Perez Pablo y Lopez Emiliano (coords) *Un nuevo ciclo regresivo en Argentina? Mundo del Trabajo, Conflictos Laborales y Crisis de Hegemonía*. La Plata. UNLP. FhyCE. Estudios Investigaciones 69

- Soul, Julia (2019) Local Unions in a Transnational Movement The Role of Mexican Unions in the Making of International Union Networks *Working USA Journal of Labor and Society* vol 22. Willey
- Soul, Julia & Santella, Agustín About the old and new “class maps”: notes on the formation of the working class en Piva Adrian y Santella Agustín (eds) *Marxism and Collective Action* Palgrave Macmillan (en prensa)
- Bachelor Steven (2011) *We speak the same language in the new world. Capital, class and transnational turn in labor history*, Nueva York: Oxford University Press,
- Baylos Antonio (2009) Un instrumento de regulación. Empresas Transnacionales y Acuerdos Marco Globales en Cuadernos de Relaciones Laborales (27) 1 Universidad Complutense de Madrid Pp 107 – 125
- Bourques Reynald& Marc-Antonin Hennebert (2011) The Transformation of International Trade Unionism in the Era of Globalization *Just Labor. A Canadian Journal of Work and Society*. Vol 17 – 18
- Burawoy Michael (1985) *The Politics of Production. Factory Regimes under Capitalism and Socialism*. Verso Books.
- Carbonella A & Kasmir S (2014) Toward a Global Anthropology of Labor in Kasmir S & Carbonella A (eds) *Blood & Fire: Toward a Global Anthropology of Labor* (1-30) Berghahn. New York
- Carr Barry (1999) *Globalization from Below: labor internationalism under NAFTA*. UNESCO. Blackwell Publishers. Oxford. Pp 49 – 59
- De la Garza Toledo Enrique (2001) Introducción: las transiciones políticas en América Latina: entre el corporativismo sindical y la pérdida de imaginarios colectivos en De la Garza Toledo E (comp) *Los Sindicatos frente a los Procesos de transición política*. CLACSO-ASDI
- Durrenberger E P & Suzan Erem (2009) *On the Global Waterfront. The fight for free the Charleston* 5. Monthly Review Ed.
- Fitcher, Michael, Markus Helfen and Jong Sydow (2011) *Regulating labor relations in global production networks: insights on international framework agreements* Friedrich Ebert Foundation.
- Fox-Hoddes Kate (2017) Re locating the Local and National in the Global:

- Multi-Scalar Political Alignment in Transnational European Dockworker Union Campaign *British Journal of Industrial Relations* 55:3 626-647
- Fox-Hoddes Kate (2020) Building Labour Internationalism from “Below”: Lessons from the International Dockworkers Council’s European Working Group *Work, Employment and Society* 34(1) 91–108
- Framil Filho Ricardo & Leonardo Mello e Silva (2019) From Global Unions to the Shop Floor: Trade Union Networks in Transnational Corporations in Brazil *Global Labor Journal* v 10:3
- Frank Dana (2005) *Bananas: women transforming the Banana Unions of Latin America*. South End Press. Santa Cruz California
- Harvey Penny y Krohn-Hansen Christian (2018) Introduction. Dislocating labour: anthropological configurations *Journal of the Royal Anthropological Institute* 24:1. 1-19
- Galhera Moreno Katuscia (2014) *International Union Networks and Intersectionality. Garment and Steel Global Supply Chains at Industriall Global Union*. PhD Thesis. Universidad Estadual do Campinas
- Godio Julio (1984) (comp) *El debate sindical nacional e internacional* Centro Editor de América Latina. Buenos Aires
- Gordillo Mónica (2017) Activismo Sindical en el Cono Sur: algunas experiencias in Clepsidra. Revista Interdisciplinaria de Estudios sobre Memoria. (4) 7 pp 68 – 83.
- Gramsci Antonio (1998) *Notas sobre Maquiavelo, sobre la política y sobre el Estado moderno*. Buenos Aires: Ed. Nueva Visión
- Fitcher Michael (2018) Building Union Power Across Borders: The Transnational Partnership Initiative of IG Metall and the UAW. *Global Labor Journal* 9:2 182-198
- Helfen Markus y Fitcher Michael (2013) Building Transnational Union Networks across Global Production Networks. Conceptualizing a New Arena of Labor Management *Relations British Journal of Industrial Relations* 51:3
- Herod Andrew (2001) *Labor Geographies: workers and the landscape of capitalism*. Guildford Press. New York
- Hyman, Richard (2005). Shifting dynamics in international trade

unionism: Agitation, organisation, bureaucracy, diplomacy. *Labor History*, 46(2), 137-154.

#### Caracas

Silver Beverly (2003) *Forces of Labor. Worker's Movements and Globalization since 1870*. Cambridge University Press

Stavis Dimitri y Michael Fitcher (2011) *Global Framework Agreements: looking Inwards, Outwards and Onwards*. International Labor Rights

Taylor Phil, Kirstin Newsomem Jennifer Bair, Al Rainnie eds (2015) *Putting Labor in its Place: Labor Process Analysis and Global Value Chains*. Palgrave Macmillan

Toulan Omar (1997) *Internationalization Reconsidered. The case of Siderar* MIT WP 3938-97

Van der Linden Marcel (2008) *Workers of the World. Essays toward a Global Labor History* Brill Ed London

Webster E, Lambert R & ABezuidenhout (2008) *Grounding Globalization. Labor in the Age of Insecurity*. Blackwell Publishing

Webster, E. (2015). *Labour After Globalisation: Old and New Sources of Power*. Institute of Social and Economic Research (ISER), Rhodes University. ISER Working Paper No. 2015/1

Wolf Eric (1982) *Europe and the People without History*. University of California Press

Zajak, Sabrina, Egels-Zandén, Niklas, Piper, Nicola (2017) *Networks of Labour Activism: Collective Action across Asia and Beyond. An Introduction to the Debate* *Development and Change* 48(5): Pp 899-921. <https://doi.org/10.1111/dech.12336>

Zloliniski, Christian (2019) *Made in Baja. The Lives of Farmworkers and Growers behind Mexico's Transnational Agricultural Boom*. UC Press.