

Gramsci, migrantes y sindicatos: el caso irlandés

Gramsci, migrants and trade unions: an Irish case study

Ronaldo Munck*

Mary Hyland**

ISSN IMPRESO 1870-7599 | ISSN RED CÓMPUTO 2448-7783 | 29-48

RECIBIDO 10/02/19 | ACEPTADO 07/05/19

Resumen. A menudo se olvida que Antonio Gramsci es realmente una figura política del Sur global. Presentamos aquí a un Gramsci como organizador sindical que forjó una perspectiva radicalmente antieconomista del sindicalismo y que promovió una alianza entre los trabajadores industriales del Norte y los migrantes rurales del Mezzogiorno. Esta perspectiva nos sirve para iluminar la historia de la migración internacional en Irlanda en los 1990, cuando los sindicatos ayudaron a forjar una alianza hegemónica contra cualquier reacción xenófoba y a crear un nuevo «sentido común» en terminos gramscianos, con lo cual los migrantes se convirtieron en trabajadores con base en la solidaridad.

Palabras clave: Gramsci, sindicatos, Irlanda, migrantes, solidaridad.

Abstract. It is often forgotten that Antonio Gramsci is, in fact, a political figure from the global South, We present here a Gramsci as union organiser who promoted a radically anti-economistic perspective on trade unionism and promoted an alliance between the industrial workers of the North and the rural migrants from the Mezzogiorno. This perspective allows us to illuminate the history of international migration in Ireland in the 1990s when the trade unions helped forge a hegemonic alliance against any xenophobic reaction and create a new «common sense» in Gramscian terms though which migrants became workers based on solidarity.

Keywords: Gramsci, trade unions, Ireland, migrants, solidarity.

* Argentino. Docente investigador de la Dublin City University, Irlanda; profesor visitante en la Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador. Correo-e: ronnie.munck@dcu.ie

** Irlandesa. Docente investigadora de la National University of Ireland, Irlanda.

Traducido del inglés por Pascual García.

A pesar de su estatus icónico como gurú del marxismo occidental, con frecuencia se olvida que Antonio Gramsci es una figura política del Sur global. Desarrollamos aquí un Gramsci como organizador de migrantes y sindicatos que forjó una perspectiva radicalmente antieconomista del sindicalismo y que promovió la necesidad de una alianza entre los trabajadores industriales y sus «otros», ya sean migrantes internos o transnacionales. Esta perspectiva sirve para dilucidar la historia de la migración interna en Irlanda en la década de 1990, en el momento en que los sindicatos forjaron una alianza hegemónica contra cualquier reacción xenófoba y ayudaron a crear, junto con las ONG orientadas a los migrantes, un nuevo «sentido común» en el sentido gramsciano, a través del cual los migrantes se convirtieron los «nuevos irlandeses» y no los «no nacionales», como se denominaron por primera vez, en una forma posiblemente no intencional de xenofobia. Del mismo modo, el caso irlandés puede servir para enriquecer el debate internacional sobre el sindicalismo como movimiento social.

Una perspectiva del Sur

Gramsci nació en 1891 en una familia pobre de Cerdeña, sufrió todo tipo de humillaciones y vivió en un mundo que no hablaba «italiano», además creía en la hechicería y lo sobrenatural. El nacionalismo cultural de su sardismo daría paso al credo más universal del socialismo cuando se mudara al Norte industrializado a mediados de sus veintes para asistir a la universidad. Gramsci era un migrante y a lo largo de su vida llevó consigo la cuestión sureña, además terminó en las cárceles de Mussolini, donde escribió sus *Cuadernos de la cárcel*. Cuando fue descubierto en el mundo anglófono en los 1970, fue utilizado con la finalidad de proporcionar cobertura para el giro derechista hacia el eurocomunismo. Se hizo hincapié en el valor «universal» de los *Cuadernos de la cárcel* y en Gramsci como teórico de la superestructura. Recientemente ha resurgido un Gramsci arraigado, completamente reintegrado en la historia, la sociedad, la política, la cultura y la geografía italiana (véase Capuzzo y Mezzadra, 2012). Es este Gramsci que desplegamos aquí para iluminar un compromiso reciente en Irlanda con la migración, ya que se convirtió (junto con Italia) de exportador de fuerza laboral a importador de fuerza laboral en la década de 1990.

En Turín, Gramsci comenzó a trabajar con los sindicatos y desempeñó el papel clave de «intelectual orgánico» en la gran ola de huelgas de 1919 a 1920 (véase Williams, 1975). Era muy consciente de las divisiones que se habían creado entre los trabajadores industriales del Norte y los campesinos del Sur, quienes veían a la primera como una casta privilegiada. La formación de la clase trabajadora en Italia en el periodo desde 1911, cuando Gramsci arriba a Turín, al estallido de las huelgas de masas en 1919 se produjo, como en otros lugares, mediante un proceso significativo de desarraigo de los campesinos de la tierra. La migración interna (y la migración internacional a países periféricos como Argentina) fue un elemento formativo integral en la vida social de los trabajadores durante ese periodo. Gramsci estaba en una buena posición para cerrar la brecha entre los trabajadores industriales del Norte (véase su análisis bastante positivo del fordismo, por ejemplo) y el mundo social del habitante rural donde la comprensión popular (*sensu comune*) se fraguó en gran medida a través del folklore. Esta estrategia política para el socialismo en Italia se basaba necesariamente en una alianza obrero-campesina que no era para nada una fórmula política vacía para Gramsci.

En *Algunos aspectos de la cuestión del Sur* (1926), su última publicación importante antes de ser encarcelado, Gramsci describió muy concretamente lo que quería decir con la alianza obrero-campesina. En su opinión, el único mérito indudable de los comunistas de Turín fue que habían llevado a la fuerza la cuestión del Sur a la atención de los trabajadores del Norte. La subyugación del sur de Italia por los intereses capitalistas del norte a un estatus semicolonial y la racialización de sus habitantes que debía ser disputada por la clase social que aspiraba a introducir un nuevo orden social. La alianza indispensable entre la ciudad y el campo, posiblemente, en nuestra era se traduciría en una alianza entre los trabajadores en el Norte global y los del Sur global. Según Gramsci, el proletariado sólo puede «convertirse en la clase dirigente y dominante en la medida en que tenga éxito en crear un sistema de alianzas de clase que le permita movilizar a la mayoría de la población» (Gramsci, 1978:443). Con el propósito de convertirse en una clase líder nacional, los trabajadores y sus organizaciones deben ser internacionalistas en su propia perspectiva y rechazar cualquier división creada en sus filas por los poderosos y los ignorantes.

En la práctica, los sindicatos italianos no cumplieron con tales expectativas y Gramsci fue severo en su crítica. Cuando los trabajadores desarrollan sindicatos para obtener un mejor precio por su fuerza de trabajo, no son en sí mismos agentes de transformación social. Al asumir este papel, los sindicatos aceptan una lectura

economista de los trabajadores (que «venden» su fuerza laboral) y la hegemonía ideológica del orden capitalista.

Contra los socialistas reformistas de su época, rechazó la noción de que la negociación colectiva podría conducir a la transformación socialista. En todo caso, de acuerdo con Gramsci, «el sindicato no es más que una sociedad comercial, de un tipo puramente capitalista» (citado en Annunziato, 2011:123) en su papel de buscar el precio máximo de la fuerza laboral. Criticó también a los líderes sindicales de su época que «son como los mandarines, hombres de una casta social superior (...) que desdeñaron a sus súbditos» (citado en Annunziato, 2011:125). Comparó esta situación con el «voluntarismo» de los trabajadores y líderes que participaban en los consejos de fábrica, que rompieron con el economismo y la legalidad industrial.

En general, siempre argumentó que no había nada fijo sobre la naturaleza del sindicalismo:

No existe una definición específica de sindicato (...) el sindicato se convierte en una definición determinada y, por lo tanto, asume una forma histórica determinada cuando la fuerza y la voluntad de los trabajadores que lo componen, le imprimen una dirección e imponen con sus acciones aquellos fines que se afirman por su definición (citado en Annunziato, 2011:120).

Al igual que sucede con todas las instituciones sociales, los sindicatos son moldeados, pero a la vez moldean, el contexto en el que existen. En coyunturas específicas, por ejemplo, la huelga general de Turín en la que participó Gramsci, los sindicatos pueden adoptar orientaciones progresivas y dejar de ser sólo una reflexión pasiva de las funciones de los trabajadores en el proceso de producción capitalista. En particular, Gramsci reconoció el papel contradictorio de las instituciones sociales, no solamente el caso de los sindicatos. Yendo más allá de la dicotomía reformista/revolucionaria dominante, reconoció la naturaleza fluida del sindicalismo como un sitio para la intervención política y uno donde «la voluntad de los trabajadores podría lograr la transformación de la lucha sindical desde su estrecha perspectiva corporativista y reformista, hasta el terreno de lucha revolucionaria» (Gramsci, 1977:104).

Desde una perspectiva más amplia, está claro que el concepto de hegemonía es la piedra angular del análisis de Gramsci del capitalismo moderno y en el que debe situarse una visión transformadora de los sindicatos. Para él, la hegemonía

es el proceso mediante el cual una clase social se produce a sí misma como sujeto histórico. Se mueve por encima del estrecho interés de clase para lograr el consenso en toda la sociedad. Requiere un proceso de liderazgo en lugar de simplemente dominar al resto de la sociedad. La clase hegemónica domina a la sociedad a través de las instituciones de la sociedad política (gobierno estatal) y la sociedad civil (sociedad estatal). El uso principal del concepto de hegemonía se refiere a cómo las clases dominantes crean un «bloque histórico», aunque de igual modo, se puede implementar con relación a la estrategia de las clases subalternas o dominadas.

En concreto, en las sociedades complejas de Occidente, las clases subalternas y sus organizaciones políticas pueden comenzar a disputar el bloque de poder dominante y comenzar a formar una hegemonía más progresista. Específicamente en la sociedad civil, ese espacio entre el Estado, la economía y el hogar, pueden surgir formas alternativas de organización y visiones para la transformación social. En la lucha por la hegemonía, los grupos dominantes y dominados compiten por construir un «sentido común» que tendrá un amplio consenso en toda la sociedad. Podemos pensar en el papel del mercado, de los migrantes e incluso de los propios sindicatos, donde la lucha por el significado y la elaboración de un «sentido común» enfrenta diferentes significados políticos entre sí. Gramsci considera que cada grupo social posee su propio *sensu comune* (buen sentido) que articula una concepción de la vida social. Además, estima crucial que «el sentido común no es algo rígido y estacionario, sino que está en continua transformación» (Gramsci, 1985:419-421). Por tanto, podríamos observar la función social de los trabajadores migrantes, por ejemplo, puede ser entendido de manera muy diferente por diversos grupos sociales y esas concepciones cambian con el tiempo. En una frase encantadora, Gramsci se refiere a cómo el «sentido común crea el folclore del futuro» (Gramsci, 1985:419-421). Así, las luchas contemporáneas sobre la hegemonía política y cultural se convierten en parte de la «comuna sensorial» donde desempeñarán papeles clave.

Una perspectiva gramsciana sobre los migrantes y los sindicatos de hoy precisaría considerar los conceptos aquí expuestos. Existen muchas similitudes sociológicas y políticas entre los migrantes transnacionales de hoy y los migrantes internos del pasado. A pesar de que nunca hay dos periodos históricos iguales, sería un error creer que las fronteras más fuertes en el pasado habrían prohibido a los inmigrantes mantener lazos con sus países de origen o circular entre los estados. Eso sería exagerar las diferencias entre estados pasados y presentes. Es

obvio que los medios de comunicación y de transporte han cambiado. Paralelamente, se han visto nuevos sistemas reguladores de movilidad que se desarrollan con el tiempo. La nueva disciplina de los estudios de migración transnacional ha tendido a funcionar como si la migración internacional fuera en cierto modo un fenómeno completamente diferente, la migración se trata de un proceso complejo y fluido dentro y a través de las fronteras nacionales. Las similitudes sociológicas y políticas son tales que una perspectiva gramsciana se puede aplicar útilmente a ambas formas de migración. Con la globalización, la formación de la clase trabajadora se ha convertido, por supuesto, en un proceso transnacional y nacional. Los sindicatos pueden reaccionar de diferentes maneras ante la llegada de nuevos trabajadores del extranjero.

Es posible una posición xenófoba (incluso probable en algunos casos) pero a veces los sindicatos reaccionan con la creencia habitual de que «un trabajador es un trabajador» (independientemente de su credo, origen nacional, etcétera). Siguiendo a Ernesto Laclau (quien desarrolló la teoría de la hegemonía de Gramsci en una dirección «postmarxista»), está claro que cuando los sindicatos se encuentran con los trabajadores migrantes, estamos lidiando con un «proceso contingente de articulación política en un conjunto abierto cuyos elementos tenían identidades puramente relacionales» (Laclau, 1996:117) y, por ende, son mutuamente constitutivas. En resumen, de acuerdo con el ejemplo personal e intelectual de Gramsci, siempre debemos buscar la agencia de trabajadores en primer plano y no asumir la aceptación pasiva del *statu quo*.

La historia de Irlanda, los migrantes y los sindicatos que prosigue se basa en estos amplios conceptos teóricos y también los enriquece. Existen diversas maneras de aplicar la teoría de Gramsci a las relaciones laborales, desde el eurocomunismo (véase Ackers, 2014 para un ejemplo) hasta los enfoques más libertarios. Por nuestra parte, tomamos ciertos conceptos enmarcados, como la hegemonía, el sentido común y la suposición de que los sindicatos y los migrantes han cambiado a través de la lucha y no simplemente desempeñaron funciones preasignadas. En adición, consideramos la relevancia del organizador sindical y la naturaleza fluida de la política sindical.

Las teorías de modernización sostienen que la transición de una economía industrial a una economía de servicios erosiona la base de la organización sindical. Las principales transformaciones estructurales que, en décadas anteriores, funcionaron a favor de los sindicatos (la disminución de la agricultura y los servicios domésticos tradicionales, la expansión del empleo público y el aumento de la

burocratización en la industria y los servicios), ahora se invierten, dadas las tendencias actuales de privatización, reducción de personal y tercerización (Ebbinghaus y Visser, 1999). Si bien es cierto que tal transición erosiona la base de la organización sindical tradicional, también desafía a los sindicatos a valorar nuevos enfoques, proporciona además espacio para prever y comprometerse con la transformación social. Los sindicatos están adoptando cada vez más nuevos papeles, nuevas funciones sociales y nuevas intervenciones con respecto a la fuerza laboral, en este caso los migrantes y las minorías étnicas. Aunque la respuesta inicial de los sindicatos irlandeses fue lenta, luego se observa un intento concertado de traspasar los bastiones del empleo formal.

El estudio de caso a seguir se basa en una investigación empírica realizada con el Congreso de Sindicatos de Irlanda (ICTU, por sus siglas en inglés) y varios de sus sindicatos constituyentes, comprende de abril de 2011 a febrero de 2013. Incluyó una encuesta de sindicatos afiliados a ICTU, una serie de entrevistas con líderes sindicales, funcionarios y activistas, y un análisis de una amplia gama de materiales, incluidos documentos de políticas, presentaciones, comunicados de prensa, informes anuales, recursos de información, informes de consultoría y declaraciones y discursos publicados.

Irlanda en la década de 1990 se convirtió en un «laboratorio social» para el estudio de la migración debido, en particular, a la combinación de la flotabilidad económica y el colapso posterior, y a la velocidad de transición de ser un país de emigración masiva a ser uno de inmigración (Barrett y Duffy, 2007; Fanning y Munck, 2011). Históricamente, Irlanda, como la Italia de Gramsci, fue un país de emigración, colonizado y gobernado por Gran Bretaña durante un largo periodo. Su economía, hasta fines del siglo XX, no podía proporcionar suficiente empleo para su gente, la cual se vio obligada a emigrar en grandes cantidades durante el siglo XIX y la mayor parte del XX. De ahí que como un país europeo periférico relativamente pobre con una historia de emigración sostenida y oportunidades de empleo limitadas, nunca vio un nivel significativo de inmigración.

A mediados de la década de 1990 presencié el nacimiento del «Tigre Celta». A lo largo de ese tiempo, su economía experimentó una transformación significativa e Irlanda comenzó a tener la tasa de crecimiento más alta (más de 8 por ciento) en el área de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). El desempleo cayó, las salidas de población se revirtieron e iniciaron las entradas netas. Esto, aunado a la apertura del mercado laboral de Europa del Este, provocó que Irlanda pasara de ser un país de migración neta hacia el exterior

a convertirse en uno de la migración neta hacia el interior a una velocidad sin precedentes. En la década de 1991-2000, casi medio millón de nuevos empleos se agregaron a la economía irlandesa, una expansión de 43 por ciento en la fuerza laboral total, lo que creó una necesidad de nueva mano de obra que no podía ser cubierta por la fuerza laboral indígena (Mac Éinrí, 2005; Barrett y Duffy, 2007). En un lapso extraordinariamente corto, Irlanda pasó de ser la excolonia de Gran Bretaña en la periferia europea a ser percibida por muchos como el epítome de la globalización neoliberal (Castles, 2011).

El surgimiento de la migración laboral a gran escala en Irlanda en la década de 1990 se produjo en un momento en que, debido a una confluencia de circunstancias, el movimiento sindical propio de Irlanda y de otros lugares, se enfrentaba a nuevos desafíos importantes nunca antes experimentados. Éstos incluyeron integración de la economía europea; internacionalización de los mercados financieros y de productos; dominio del modelo económico neoliberal; estructuras cambiantes del empleo con un crecimiento en la individualización, feminización e informalización; cambio de manufactura a servicios; expansión del sector de pequeñas empresas y mayor presión competitiva en los mercados de productos, a escala nacional e internacional (Hyman, 2001; Frege y Kelly, 2003; Munck, 2011).

En el caso irlandés, como en otros lugares, el principal de los problemas fue la disminución de la densidad sindical junto con la reducción de la cobertura de negociación. Sin embargo, hubo también la erosión de las estructuras de representación de intereses, que incluyeron disminución de los comités de trabajo y sucursales; pérdida de capacidad de movilización, con lo que se contribuyó a la erosión del poder industrial; disminución de recursos, financieros y humanos (vinculada a la caída de la membresía). Lo anterior dificultó la implementación de estrategias correctivas; problemas de definición de intereses, derivado del aumento de membresía; heterogeneidad y pérdida de influencia política, a medida que la mayoría de los lugares de trabajo del sector privado se convirtieron en no sindicalizados.

Hubo un reconocimiento gradual pero creciente entre los dirigentes del movimiento sindical, a medida que la migración laboral alcanzó su punto máximo a mediados de la década de 2000. El modelo corporativo que involucraba un acuerdo de asociación social establecido,¹ aunado a un enfoque de servicio centrado en el lugar de trabajo, mismo que había operado en Irlanda desde fines de

¹ Desde 1987, el movimiento sindical irlandés funcionó dentro de un modelo político corporativo, basado en parte en el modelo alemán y caracterizado por un acuerdo de asociación social que involucra al gobierno, sindicatos y empleadores y, en menor medida, a otros grupos de interés.

la década de 1980, no era suficiente para satisfacer las necesidades de una posible nueva membresía dentro de la fuerza laboral migrante. En realidad no fue este reconocimiento en sí mismo lo que llevó a los sindicatos a considerar nuevos enfoques, tampoco hubo ninguna oleada de voces dentro del movimiento sindical contra la «colusión» del corporativismo, aunque hubo algo de eso. Se trató de una confluencia de circunstancias que condujeron a debates internos y, posteriormente, a un nuevo enfoque. Los sindicatos se econtraban en declive, había una disminución en la membresía, la participación y la influencia política. Los inmigrantes arribaban en grandes cantidades, principalmente trabajando en sectores no sindicalizados. Estaban mal pagados y abiertos a la explotación. Cualquier estrategia de revitalización sindical debía tener en cuenta a los trabajadores migrantes y reconocer la dificultad de llegar a ellos por medio de las estrategias tradicionales de organización sindical con su enfoque en los lugares de trabajo y los empleadores.

Janice Fine se refiere al «desajuste entre los modelos sindicales tradicionales y la estructura del trabajo de bajos salarios» (2005:158), y sugiere que los modelos sindicales artesanales e industriales característicos de los siglos XIX y XX ya no son apropiados, ya que los trabajadores carecen de la relación a largo plazo con una ocupación manifiesta que se encuentra en el núcleo del sindicalismo artesanal; además, a menudo carecen de la relación a largo plazo con una empresa o industria que se encuentra en el núcleo del sindicalismo industrial. Este argumento de Fine a favor del desarrollo del sindicalismo comunitario, también es válido para los sindicatos tradicionales que se esfuerzan por reinventarse. Según la visión gramsciana de los sindicatos como instituciones sociales, se les da forma al contexto en el que existen (Gramsci, 1977). Los sindicatos deben desarrollar tipos de actividad colectiva adicionales y alternativos, más participativos, si quieren atraer a un electorado cada vez más diverso con antecedentes culturales muy diferentes de los del miembro sindical tradicional (Frege y Kelly, 2003; Hyman, 2004; Donaghey y Teague, 2006).

Existe una creciente literatura sobre revitalización sindical que señala avances en las áreas estratégicas de organización de nuevos sectores, mayores acciones políticas, reforma de las estructuras sindicales, construcción de coaliciones y solidaridad internacional. Daryl D'Art y Thomas Turner (2005) consideran que la crisis del sindicalismo tiene elementos positivos, puesto que muestra oportunidades para que los sindicatos participen en nuevas estrategias, como la organización de nuevos grupos, mientras que Paul Teague y Jimmy Donaghey (2009)

describen lo que consideran las seis estrategias centrales para la potencial revitalización sindical: organización, asociación social, acción política, formación de coaliciones, reestructuración sindical y vínculos internacionales. Si bien los debates sobre revitalización inevitablemente se centran en nuevos modelos de sindicalismo, la revitalización sindical no necesariamente conduce a nuevos modelos, sino que es un debate específico sobre el movimiento laboral, la necesidad y la posibilidad de renovación. Paul Johnson señala que la renovación sindical, el sindicalismo de los movimientos sociales, el sindicalismo comunitario, el movimiento laboral como ciudadanía y la organización *versus* el servicio son conceptos controvertidos (2001:35). El sindicalismo es fluido y los movimientos sindicales adoptan y se adaptan como mejor les parezca. La contratación, organización y movilización de trabajadores migrantes puede tener un impacto en términos de integración de los migrantes en la sociedad, aunque también sirve cada vez más para revitalizar a los sindicatos.

A medida que los debates de revitalización tuvieron lugar dentro del movimiento sindical irlandés, surgieron una variedad de perspectivas, con la ICTU, opuesta al modelo de organización, y los sindicatos miembros del Sindicato de Servicios, Industrial, Profesional y Técnico (SIPTU, por sus siglas en inglés), y el Sindicato de Abogados y Trabajadores Administrativos Minoritarios (Mandate Trade Union, por su acrónimo en inglés), lo que favoreció un enfoque organizativo proactivo que implicaba establecer vínculos con la comunidad, cooperar con organizaciones no gubernamentales (ONG) y conectarse con los trabajadores (en especial los poco calificados) mediante las ocupaciones como el camino a seguir. ICTU se esforzó por proporcionar liderazgo tanto en los debates como en el forjar vínculos con la sociedad civil y con el gobierno; sin embargo, el enfoque se basó en gran medida en una política en torno de la sensibilización y la promoción del antirracismo. Muchos dentro del movimiento sindical tenían dudas con relación a la capacidad de las ICTU de liderar en términos de reunir a los sindicatos para organizarse y movilizar a trabajadores con salarios bajos.

SIPTU, por su parte, había tratado de desarrollar una capacidad de organización dedicada desde 2004 y, según su presidente general, Jack O'Connor, «cometió muchos errores al hacerlo» (entrevista, 2012). SIPTU, en primera instancia, consideró al Sindicato Internacional de Empleados de Servicios (SEIU, por sus siglas en inglés) en Estados Unidos, con gran parte de su personal dedicó tiempo a la capacitación y trabajó en las sucursales locales de SEIU. Desarrolló relaciones a escala mundial con los sindicatos que intentaban introducir cambios, particularmente

SEIU y el Sindicato de Licorerías, Hostelería y Tiendas (Liquor, Hospitality and Miscellaneous Union, LHMU por sus siglas en inglés) en Australia (ahora *United Voice*). En 2006 estableció una comisión acerca de la renovación sindical que condujo a un proceso de cambio de reglas, que finalmente llevó a la implementación de una nueva estructura radical en 2010. SIPTU ahora opera sobre la base de divisiones y sectores en lugar de regiones y sucursales, con todo el personal industrial descrito como organizadores. Tiene un departamento de organización estratégica que se encarga de «el diseño y la implementación de campañas de organización estratégica en sectores específicos y de trabajar con delegados sindicales, activistas y miembros en la construcción de la organización y la fuerza sindical» (SIPTU, 2011:23).

Posterior a la resolución en 2005 de un caso de alto perfil de explotación de trabajadores de hongos, tomado por la ONG, Centro de Derechos de los Migrantes de Irlanda (MRCI, por sus siglas en inglés), y a la luz de la existencia de evidencia extensa de abuso de recolectores de hongos en otras partes del país, SIPTU reunió a un grupo especial de organizadores a tiempo completo con el propósito de coordinar los esfuerzos para mejorar los salarios y las condiciones de trabajo en la industria de recolección de hongos. En 2009 se embarcó en un proyecto colaborativo con el MRCI y realizó una campaña de información, reclutamiento y cabildeo en el sector. Durante las primeras etapas de la campaña, algunos afirmaron que no podía efectuar ningún cambio sustancial debido a diversas circunstancias: *a)* no aportó suficientes recursos para apoyar el reclutamiento y la organización significativos a escala local. *b)* Continuó centrándose principalmente en hacer cambios y mejorar las condiciones mediante la negociación y el cabildeo de agencias estatales y organizaciones gubernamentales y de empleadores (Allen, 2010; Arqueros-Fernandez, 2009). De hecho, la campaña conjunta fue al final exitosa. Atrajo el apoyo de la Asociación Irlandesa de Agricultores (IFA, por sus siglas en inglés), que no estaba contenta con el daño a la reputación causado a la industria a través de las prácticas de explotación de algunas empresas. Resultó en la creación de un Comité Laboral Conjunto (JLC, por sus siglas en inglés)² para la industria de los hongos, en SIPTU y MRCI se les dio acceso a trabajadores en granjas de hongos en todo el país, en el reclutamiento por parte de SIPTU de mil 700 trabajadores agrícolas de hongos y en la total erradicación de abusos contra los derechos laborales en el sector. La campaña de la industria de

² Los Comités Mixtos de Trabajo son organismos estatutarios establecidos en virtud de las Leyes de Relaciones Laborales de 1946 y 1990 que proporciona mecanismos para la fijación de tasas mínimas de remuneración y la regulación de las condiciones de empleo en ciertos sectores de empleo.

los hongos fue utilizada más tarde por SIPTU, como un modelo de buenas prácticas y formó la base para un enfoque sectorial centrado que se extendió más ampliamente a otros sectores: hostelería, industria de la carne y de la limpieza por contrato. El enfoque sectorial seguido aquí definió la posterior reestructuración del sindicato y marcó la pauta para una nueva era de compromiso sindical con los trabajadores migrantes. El organizador principal de SIPTU describió el enfoque en general: «Identifico qué compañía buscamos y desde allí podríamos tener seis o siete sitios ubicados en todo el país y lo planeamos como una operación militar. Cada campaña es diferente según cuál sea el objetivo, pero los principios básicos de la planificación de la campaña deberían ser, en teoría, los mismos» (entrevista, 2013).

El reclutamiento de migrantes como organizadores se ha convertido en una característica de muchos sindicatos que operan en sectores donde los migrantes están fuertemente representados, como la agricultura, el procesamiento de carne, la hostelería y la enfermería. John Wrench y Satnam Virdee (1996) se refieren a esto como reclutamiento *like for like* o reclutamiento a través de identidades compartidas. Implica utilizar un organizador con características similares a las que él o ella está tratando de reclutar, por ejemplo, en términos de origen étnico, idiomas hablados, religión, clase social, edad, género u orientación sexual. Como se argumenta, es probable que tenga un efecto positivo en la membresía porque el sindicato puede ser percibido como un entendido y con capacidad de representar sus intereses específicos. Brinda también el beneficio práctico de superar las barreras del idioma.

En una etapa temprana, SIPTU había jugado con la idea de establecer una Unidad de Migrantes dedicada; no obstante, se encontró con la oposición de aquellos que estaban activos en asuntos de migrantes. La opinión era que esto marginaría a los trabajadores migrantes y que el enfoque a seguir era emplear a extranjeros como organizadores dentro de las secciones e integrar a los trabajadores en las ramas sindicales. En 2005, nombró a dos organizadores especializados con una amplia gama de habilidades lingüísticas, incluidos el polaco, el ruso y el lituano. Estos nombramientos se consideraron cruciales para establecer contactos con los trabajadores migrantes a través de las redes sociales, así como a través de los lugares de trabajo y alentaría a los miembros. El año siguiente formó un grupo especial de organizadores a tiempo completo para coordinar los esfuerzos del sindicato, y mejorar las condiciones salariales y laborales en la industria de los hongos descrita con anterioridad (Turner, D'Art y Cross, 2008a). Ahora tiene un

departamento de organización independiente que emplea a 20 trabajadores a tiempo completo. Algunos otros sindicatos se han movido, de igual modo, en la dirección de emplear organizadores migrantes, aunque, hasta la fecha, en un número mucho menor. Éstos incluyen la Organización Irlandesa de Enfermeras y Matronas (INMO), Unite and Mandate.

Un elemento central en los nuevos enfoques organizativos y en la lógica general de la renovación sindical es la construcción de coaliciones de base amplia (Heery, 1998; Tarrow, 1998; Wills, 2001; Frege y Kelly, 2004). La creación de coaliciones con otros movimientos sociales y ONG relevantes como MRCI y grupos representativos de migrantes pueden ayudar a los sindicatos a obtener acceso a individuos y redes dentro de comunidades específicas que contribuyen a las campañas de organización sindical (Frege y Kelly, 2003). Dichos vínculos sirven para ampliar la gama de intereses y las agendas que los sindicatos buscan representar y, de esa manera, aumentar su atractivo para segmentos de la fuerza laboral pobremente representados, como los migrantes. Sin embargo, en muchos casos, los sindicatos se han mostrado reacios a colaborar con los movimientos sociales y otros organismos similares y, a menudo, se consideran a sí mismos como los verdaderos representantes de la sociedad civil, en particular en áreas que tienen implicaciones directas para los trabajadores. Richard Hyman (2001) sugiere que es sólo cuando los sindicatos se ven obligados a aceptar la disminución de su influencia autónoma que están preparados para contemplar alianzas más amplias.

En general, las iniciativas de colaboración sindical irlandesa parecen ajustarse a este patrón, aunque hubo cierta cooperación a nivel de políticas entre el ICTU, sus sindicatos constituyentes y organismos de asociación y ONG para apoyar a los trabajadores migrantes desde el principio del ciclo de migración. A partir de ese compromiso, se desarrollaron iniciativas como una campaña en el lugar de trabajo antirracista y otra en conjunto con organizaciones de empleadores con el fin elaborar directrices para el empleo de trabajadores migrantes. El ICTU participó también activamente con las ONG que apoyan a los migrantes, por ejemplo, el Comité Consultivo Nacional sobre Racismo e Interculturalidad (NCCRI, por sus siglas en inglés) en el que estuvo representado y tuvo relaciones bilaterales con el MRCI y el Consejo de Inmigrantes de Irlanda (ICI, por sus siglas en inglés). Varios entrevistados criticaron a ICTU acerca del tema de la colaboración y sintieron que adoptó una posición superior inútil:

Si fuera a ICTU, diría que no se preocupe si trabajar con grupos pequeños y ONG podría socavar su posición. No lo hará. Trabaje con ellos como iguales y cuando todos se sienten juntos serán los primeros entre iguales. Ahora la colaboración no es fácil, es muy difícil cuando tienes muchos grupos representados para llegar a un acuerdo sobre cosas, pero sabes que la democracia significa muchas reuniones, significa mucho debate; muchos argumentos. Si no quieres eso, entonces no pretendas estar comprometido con la democracia (entrevista, Unite officer, 2013).

En el nivel de afiliación sindical, los sindicatos se han involucrado cada vez más en iniciativas cooperativas y de colaboración a medida que crecían los desafíos en torno al trabajo migrante. Ya en 2004, SIPTU se unió a ICTU y MRCI para hacer campaña por un Comité Laboral Conjunto para trabajadores domésticos que estableciera formalmente los términos y condiciones para este sector previamente no regulado (ICTU, 2005; MRCI, 2004). La actividad conjunta dio como resultado la introducción en 2007 de un Código de Prácticas del Departamento de Empresa, Comercio y Empleo, que establece normas mínimas para el empleo de trabajadoras domésticas. SIPTU también adoptó un enfoque cooperativo similar con relación a los trabajadores de hongos, descrito anteriormente:

Cooperamos con trabajadores migrantes, cooperamos con FLAC, con *Law Society*, con NCCRI, con grupos de mujeres africanas en el condado de Louth. Buscamos constantemente personas con las que pudiéramos vincularnos a todos los niveles, local, regional y nacional. Compartí plataformas con todos y con cualquiera (...) Haríamos cualquier cosa para tratar de hacer la mayor cantidad posible de incursiones en la comunidad de inmigrantes y eso incluía a personas que no estaban activas en la fuerza laboral (entrevista, exsecretario regional de SIPTU, 2013).

En el nivel de organización, representantes de sindicatos individuales y de ONG han colaborado en campañas y, en algunos casos, han emprendido iniciativas conjuntas de capacitación y organización. Por ejemplo, SIPTU y Unite trabajaron estrechamente durante un periodo en una campaña en la industria de la carne con SIPTU, brindaron capacitación a los organizadores y al personal, posteriormente, trabajaron codo con codo: «Todavía hay mucho escepticismo sobre tratar con ellos [Unite] dentro de esta organización pero no estoy de acuerdo con esas actitudes. Son resacas del pasado, pero tenemos que estacionarlas y seguir adelante» (organizador sénior de SIPTU).

Los jefes de organización de varios sindicatos se unieron en 2011 para formar un grupo organizador de sindicatos. Esto incluye representantes de SIPTU, Mandato, el Sindicato de Trabajadores de la Comunicación (CWU, por sus siglas en inglés), el Sindicato de Ingeniería Técnica y Eléctrica (TEEU, por sus siglas en inglés) y el Sindicato de servicio público Impact que se reúnen varias veces al año. El propósito es la cooperación, el intercambio de información, la realización de capacitación conjunta, todo con el fin de difundir la capacidad y las habilidades estratégicas de la organización. El grupo tiene relaciones con la organización internacional Change-to-Win, que brinda asistencia a los sindicatos que atraviesan por un proceso de cambio. Asimismo, tiene relaciones continuas con el SEIU en los Estados Unidos, Global Union (UNI) y Global Alliance. Los representantes de varios sindicatos y ONG trabajan en estrecha colaboración y se apoyan mutuamente en la «coalición para proteger a los peor pagados», una campaña que ahora consiste en SIPTU, Mandate, Unite, MRCI, el Consejo Nacional de Mujeres y la Comunidad. Plataforma. Existe también una iniciativa comercial ética que implica una agrupación similar. Cuando se le preguntó sobre la perspectiva de MRCI sobre estos tipos de colaboración, Siobhan O'Donoghue, director de MRCI, fue muy claro:

Tenemos que pensar a largo plazo. Somos MRCI, una ONG, ¿a dónde vamos? ¿Existiremos en un par de años? Realmente no lo sé. Pero también los temas son importantes y deberían ser los temas candentes futuros para el movimiento laboral en Irlanda. No se trata de que desarrollemos experiencia y que seamos precisos y que estemos separados de todo lo demás. El éxito realmente es trabajar con los sindicatos para que éstos sean los temas que también les preocupan (entrevista, 2012).

SIPTU tiene un memorando de entendimiento con MRCI, que establece un compromiso de trabajo y colaboración en áreas que son de interés mutuo, a fin de apoyar las posiciones políticas de cada uno cuando sea relevante y reunirse con regularidad para acordar cuestiones y acciones estratégicas. En el día a día, los dos colaboran en un foro de trabajadores de restaurantes y *catering*, y en un foro agrícola, además de apoyarse mutuamente en sus diversas campañas.

Relativo al compromiso de los trabajadores migrantes con los sindicatos, el bajo nivel de representación de los migrantes en puestos elegidos dentro de las estructuras es un problema particular, así se identificó en una encuesta realizada para esta investigación; aunque las opiniones al respecto difirieron. Algunos

vieron el problema como una falta de voluntad por parte de los migrantes para involucrarse, ya sea por falta de interés o porque los empleadores colocaron barreras (hostilidad abierta o falta de voluntad para dejar tiempo libre) en el camino de la actividad sindical. Otras dificultades identificadas fueron la naturaleza de las estructuras sindicales, la hostilidad de los colegas, el miedo y la incertidumbre sobre el estado migratorio, las barreras del idioma, la falta de acceso a la información y la fluidez general de la fuerza laboral migrante.

En el momento de la encuesta en 2010, sólo tres sindicatos tenían representación de trabajadores migrantes en sus ejecutivos nacionales, seis contaban con alguna representación en los comités de rama, 73 por ciento tenía migrantes como delegados a las conferencias anuales; no obstante, en la mayoría de los casos el nivel de representación era tan bajo como uno o dos individuos, y muchos no sabían el nivel de representación de los migrantes. En opinión de un organizador principal del Mandato: «Si hay 40 por ciento de miembros migrantes como en el caso del Mandato, entonces debería haber 40 por ciento de trabajadores migrantes en nuestra conferencia y no hay» (entrevista, 2013). Supuso que en realidad sólo hay un promedio de cuatro o cinco trabajadores migrantes que asisten.

De los sindicatos encuestados, 13 tienen algunos delegados comerciales migrantes, específicamente en los sectores que han sido el foco de intensas campañas de organización. Sin embargo, éstos tienden a surgir sólo en lugares de trabajo donde la mayoría de la fuerza laboral no es irlandesa. Por ejemplo, Mandate tiene alrededor de ocho delegados comerciales no irlandeses, en particular polacos, lo que refleja que una gran parte de su membresía de trabajadores migrantes es polaca. El CWU y Unite tienen menos de 10, mientras que las Organizaciones Sindicales de la Construcción y Aliados (BATU, por sus siglas en inglés) sólo ha tenido un delegado no irlandés. Si bien SIPTU tiene más de 20, ésta sigue siendo una proporción muy pequeña. Jack O'Connor comentó acerca del tema de la representación:

Creo que teníamos razón, aunque no fue una decisión tan consciente, no crear grupos sectarios (sectores de trabajadores migrantes), pero no creo que hayamos hecho lo suficiente para cultivar líderes entre ellos, pero eso es atribuible a este problema cultural que existe, no se trata sólo de los migrantes. Se trata de todas nuestras deficiencias en el campo de la organización en general. Sabes que no tenemos más éxito organizando trabajadores irlandeses que organizando trabajadores del extranjero (entrevista, 2012).

Lo que queda bastante claro de esta investigación es que el reconocimiento por los sindicatos irlandeses del potencial de los migrantes como una nueva circunscripción ha tenido un impacto en la naturaleza del sindicalismo irlandés. Si bien el lenguaje desplegado puede haber sido sobre salarios bajos, la revitalización sindical ha sido impulsada efectivamente por la presencia de migrantes en la fuerza laboral. Descubrimos en nuestras entrevistas que a través de su compromiso con los trabajadores migrantes, los sindicatos irlandeses han visto cada vez más los beneficios de la cooperación y colaboración con otros sindicatos y con las ONG. Esta disposición a colaborar nace indudablemente del reconocimiento del debilitamiento de la posición sindical descrita por Hyman (2001); sin embargo, su manifestación es notable. Aunque no todos los sindicatos se comprometen con nuevos modelos de organización, la mayoría ha adaptado su enfoque a la sindicalización, de manera que al menos se adapte a esa nueva circunscripción. Ello en sí mismo ha sido una barrera para el desarrollo de las tendencias xenófobas y puede explicar en parte por qué Irlanda, tal vez exclusivamente en Europa occidental, no tiene un partido antiinmigración.³ Los sindicatos como parte de la sociedad civil deben desempeñar un papel importante en términos de promover la hegemonía de diferentes discursos y forjar un sentido común popular.

Los sindicatos en Irlanda, al igual que en otros lugares, tenían opciones frente a la nueva realidad de la migración masiva hacia el interior durante los años del *boom* del Tigre Celta. Surgieron varios puntos de inflexión, como la explotación flagrante de los migrantes en la industria de los hongos, que ya se discutió, cuando los sindicatos podrían haber reaccionado de manera diferente. Diversos organizadores y activistas sindicales, muchos de los cuales habían sido migrantes que trabajaban en Gran Bretaña y en otros lugares durante los años anteriores al Tigre Celta, trataron esta crisis de manera dinámica, forjaron alianzas con ONG que a menudo surgían de una tradición basada en el bien común. Como Gramsci podría haber señalado, ni la identidad sindical ni la de los trabajadores migrantes se dieron previamente; fueron mutuamente constitutivos, forjados a lo largo del curso de estas luchas. Los sindicatos pueden cambiar, como hemos visto, y la identidad de los trabajadores migrantes también se forjó durante el proceso de

³ Ha habido algunos intentos de establecer movimientos políticos contra la inmigración (Plataforma de Control de Inmigración en 2002, Partido Nacional Irlandés en 2010, Partido Nacional Independiente en 2014) pero estos han fallado singularmente con el público votante y nunca han ganado un sólo escaño en el país, ni a escala europea o local.

integración en el amplio movimiento de la clase trabajadora en Irlanda. Del Gramsci del Sur aprendemos la importancia fundamental del migrante en la formación de la clase trabajadora y en la construcción de identidades de la clase trabajadora.

Referencias

- Ackers, Paul (mayo, 2014), «Gramsci and the miner's strike: remembering the 1984-1985 Euro-communist alternative industrial relations strategy», *Labor History*, 55(2), pp. 151-172.
- Allen, Kieran (2010), «The trade unions: from partnership to crisis», *Irish Journal of Sociology*, 18(2), pp. 22-37.
- Annunziato, Franco (2011), «Gramsci's theory of trade unionism», en Marcus E. Green (ed.), *Rethinking Gramsci*, London, Routledge.
- Arqueros-Fernández, Francisco (2009). «Contrasts and contradictions in union organizing: the Irish mushroom industry», en Gregor Gall (ed.), *The future of union organizing: building for tomorrow*, Hampshire, Palgrave MacMillan.
- Barrett, Anthony y David Duffy (2007), *Are Ireland's immigrants integrating into its labour market?* Discussion Paper no. 2838, Institute for the Study of Labour (IZA).
- Capuzzo, Paolo y Sandro Mezzadra (2012), «Provincializing the Italian reading of Gramsci», en Neelam Srivastava y Baidik Bhattacharya (eds.), *The postcolonial Gramsci*, London, Routledge.
- Castles, Stephen (2011), «Foreword: diversity and post-tiger Ireland», en Bryan Fanning y Ronaldo Munck, *Globalization, migration and social transformation. Ireland in Europe and the world*, Farnham, Ashgate.
- D'Art, Daryl y Thomas Turner (2005), «Union recognition and partnership at work: a new legitimacy for Irish trade unions?», *Industrial Relations Journal*, 36(2), pp. 121-139.
- Donaghey, John y Paul Teague (2006), «The free movement of workers and social Europe: maintaining the European ideal», *Industrial Relations Journal*, 37(6), pp. 652-666.
- Ebbinghaus, Bernhard y Jelle Visser (1999), «When institutions matter: union growth and decline in Western Europe 1950-1995», *European Sociological Review*, 15(2), pp. 135-58.

- Fanning, Brian y Ronaldo Munck (2011), *Globalization, migration and social transformation. Ireland in Europe and the world*, Farnham, Ashgate.
- Fine, Janice (2005), «Community unionism and the revival of the American labor movement», *Politics and Society*, 33(1), pp. 153-199.
- Frege, Carola y John Kelly (2003), «Union revitalization strategies in comparative perspective», *European Journal of Industrial Relations*, 9(1), pp. 7-24.
- Frege, Carola y John Kelly (eds.), 2004. *Varieties of unionism: strategies for union revitalisation in a globalising economy*, Oxford, Oxford University Press.
- Gramsci, Antonio (1977), *Selections from political writings, 1910-1920*, London, Lawrence and Wishart.
- (1978), *Selections from political writings, 1921-1926*, London, Lawrence and Wishart.
- (1985), *Selections from cultural writings*, London: Lawrence and Wishart.
- Heery, Edward (1998), «The relaunch of the trades union congress», *British Journal of Industrial Relations*, 36(3), pp. 339-350.
- Hyman, Richard (2001), *Understanding European trade unionism: between, market, class and society*, London, Sage.
- (2004), «An emerging agenda for trade unions?», en Ronaldo Munck (ed.), *Labour and globalisation: results and prospects*, Liverpool, Liverpool University Press.
- Congreso de Sindicatos de Irlanda (2005), *Migration policy and the rights of workers*, Dublin, ICTU.
- Johnson, Paul (2001), «Organize for what? The resurgence of labor as a citizenship movement», en Lowell Turner, Harry C. Katz y Richard W. Hurd (eds.), *Rekindling the movement: labor's quest for relevance in the 21st century*, Ithaca, Cornell University Press.
- Laclau, Ernesto (1996), *Emancipation(s)*, London, Verso.
- Mac Éinrí, Piaras (2005), «Ireland: country report», en Jan Niessen, Yongmi Schibel y Cressida Thompson (eds.), *Current immigration debates in Europe*, Brussels, Migration Policy Group.
- Migrant Rights Centre Ireland (2004), *Private homes: a public concern, the experience of twenty migrant women employed in the private home in Ireland*, Dublin, MRCI.
- Munck, Ronaldo (2011), «Unions, globalisation and internationalism: results and prospects», en Gregor Gall, Richard Hurd y Adrian Wilkinon (eds.), *International handbook on labour unions*, London, Elgar.
- Services Industrial Professional and Technical Union (2011), *Submission to the commission on the Irish trade union movement*, Dublin, SIPTU.

- Tarrow, Sydney (1998), *Power in movement (2nd edn)*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Teague, Paul y James Donaghey (2009), «Why has Irish social partnership survived?» *British Journal of Industrial Relations*, 47(1), pp. 55-78.
- Turner, Thomas, Daryl D'Art y Christine Cross (2008a), «Polish workers in Ireland: a contented proletariat?», *Labour Studies Journal*, 34(1), pp. 112-116.
- Williams, Gwyn A. (1975), *Proletarian order: Antonio Gramsci, factory councils and the origins of Italian communism in Italy, 1911-1921*, London, Pluto Press.
- Wills, Jane (2001), «Community unionism and trade union renewal in the UK: moving beyond the fragments», *Transactions of the Institute of British Geographers*, 26(4), pp. 465-483.
- Wrench, John y Satnam Virdee (1996), «Organising the unorganised: «race», poor work and trade unions», en Peter Ackers, Chris Smith y Paul Smith (eds.), *The new workplace and trade unionism: critical perspectives on work and organisation*, London, Routledge.