

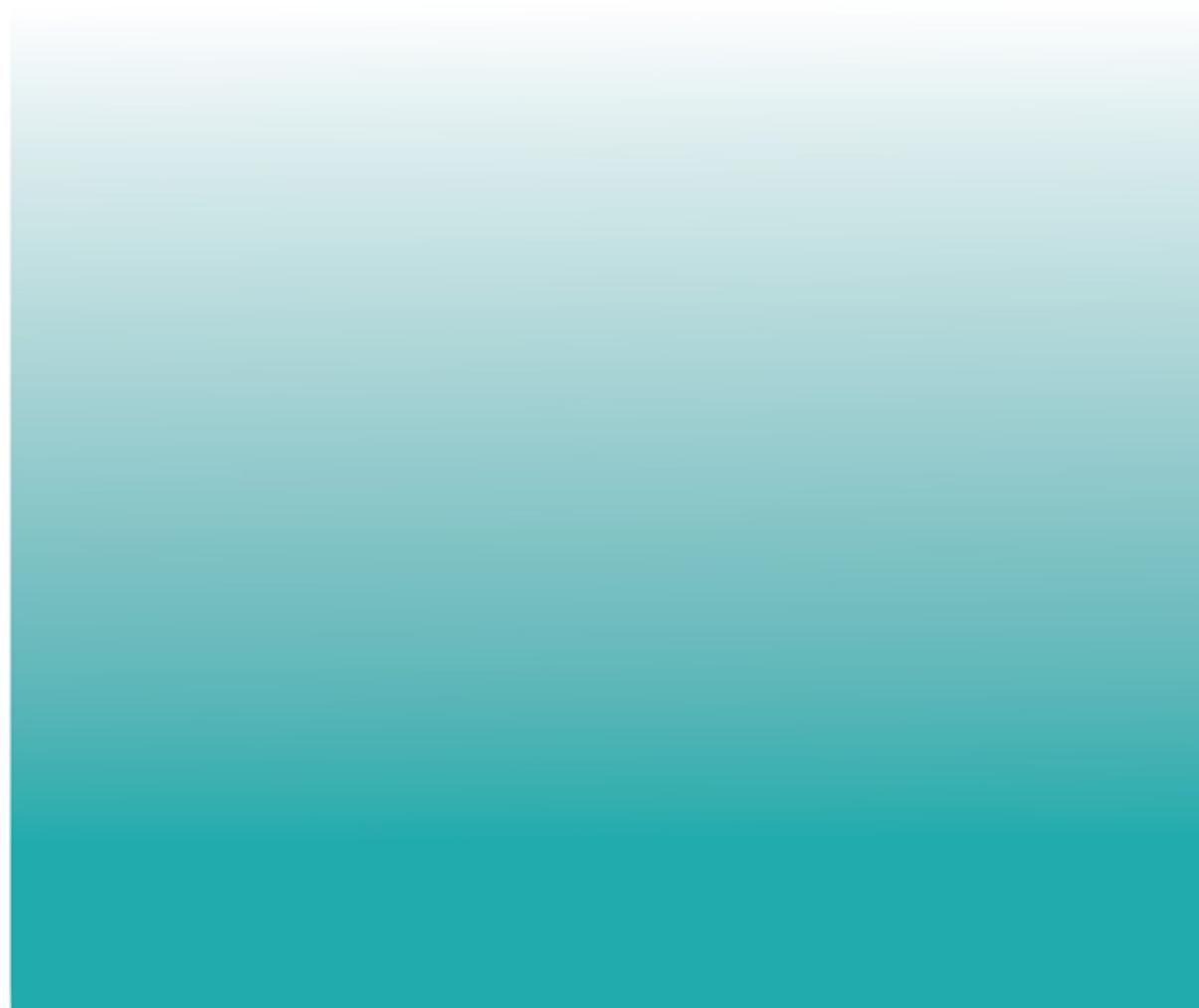


FLACSO
ARGENTINA

Facultad
Latinoamericana de
Ciencias Sociales.
Sede Argentina.

Área **Sociedad
y Vida
Contemporánea.**

| DOCUMENTO DE TRABAJO N°1



LABORATORIO EN RELACIONES DEL TRABAJO: SINDICATOS GLOBALES

ORGANIZACIÓN OBRERA EN EL SIGLO VEINTIUNO: ALCANCES Y DESAFÍOS DE LA ACCIÓN SINDICAL GLOBAL

Mario Gambacorta, Ana Miranda, (comps.)

Programa Estudios y Relaciones del Trabajo

Compiladores

Mario Gambacorta
Ana Miranda

Buenos Aires, noviembre de 2019

Documentos de Trabajo es una serie de publicaciones del Área Sociedad y Vida Contemporánea de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), sede académica Argentina. Se propone abordar temáticas específicas sobre la educación, el trabajo, el derecho a la salud, la participación de los jóvenes y el envejecimiento de la población, con el objetivo de contribuir a la producción de conocimiento sobre temas de debate actuales en todo el mundo desde una perspectiva multidisciplinar. Cada Documento de Trabajo refleja los resultados de los proyectos de investigación y actividades académicas del Área Sociedad y Vida Contemporánea.

Área Sociedad y Vida Contemporánea
Dir. Dra. Ana Miranda

Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales

Organización obrera en el siglo veintiuno : alcances y desafíos de la acción sindical global : Laboratorio en Relaciones del Trabajo : documento de trabajo n° 1 : FLACSO Argentina / compilado por Ana Miranda ; Mario Luis Gambacorta. - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales - FLACSO, 2019.

Libro digital, PDF - (Área sociedad y vida contemporánea)

Archivo Digital: descarga y online

ISBN 978-950-9379-59-6

1. Sindicatos. 2. Análisis Socioeconómico. 3. Educación y Empleo. I. Miranda, Ana, comp. II. Gambacorta, Mario Luis, comp. III. Título.

CDD 331.8

CONTACTO

Ayacucho 555, 1° Piso. (AAC1026) / Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina/ programatrabajo@flacso.org.ar / juventud@flacso.org.ar / <https://www.flacso.org.ar/institucional/idades-academicas/sociedad-y-vida-contemporanea/>

Índice

■ SECCIÓN 1: ARTÍCULOS

Una aproximación a las formas de organización sindical internacional [Miguel Alfredo, Mario Gambacorta y Ana Miranda]	5
Sedimentos y desafíos. Lógicas sindicales de acción internacional [Gonzalo Berrón]	16

■ SECCIÓN 2: ENTREVISTAS

Entrevista a Valter Sanches	34
Entrevista a Rubén Cortina	38

■ SECCIÓN 3: EXPERIENCIAS

Cambio tecnológico, concentración mediática y condiciones laborales en el periodismo: el papel de la Federación Internacional de Periodistas (FIP) [Macarena Gómez]	46
Internacional de Servicios Públicos (ISP): la organización obrera como garantía de una sociedad más justa [Omar Auton]	54
Un objeto de estudio: el caso Techint [Carlos De Santis]	61
Comentarios finales [Mario Gambacorta]	66
Bibliografía	68

The background is a solid teal color. It features several white, thin-lined geometric shapes, including rectangles and triangles, some of which are tilted and overlap each other. The text is centered within one of these shapes.

**SECCIÓN 1:
Artículos**



Una aproximación a las formas de organización sindical internacional

Miguel Alfredo
Mario Gambacorta
Ana Miranda

■ INTRODUCCIÓN

El presente documento de trabajo fue elaborado en el marco del Laboratorio en Relaciones del Trabajo: Sindicatos Globales (Global Unions), perteneciente a la Maestría en Estudios y Relaciones del Trabajo de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO-Argentina), un núcleo de investigación, formación y debate entre académicos/as, expertos/as y dirigentes/as del ámbito sindical. Como parte del Laboratorio, el documento se propone contribuir al estudio y a la visibilización del trabajo que llevan adelante las organizaciones sindicales del ámbito internacional.

El laboratorio se ha constituido como un espacio de profundización de conocimientos teórico-prácticos en materia de relaciones laborales regionales y globales. Nació con el espíritu de conformar un espacio de visibilización, difusión y referencia con relación a las temáticas relacionadas con las uniones globales, promoviendo, así, un mayor y mejor conocimiento de su importancia y trascendencia en el ámbito sindical, académico y profesional. En este sentido, este primer documento de trabajo recoge una serie de

experiencias, reflexiones e iniciativas desarrolladas a lo largo de los años 2017 y 2018, y cuenta con la participación de diversas organizaciones y sus respectivos representantes.

Partiendo de la premisa de la necesidad de una organización del movimiento obrero en este plano, el primer trabajo se orienta a presentar un panorama del estado actual de los sindicatos globales (Global Unions), su forma de organización, así como los orígenes y los desafíos a futuro. Presenta en esta introducción, y gracias al aporte de Gonzalo Berrón, un panorama de los múltiples espacios y organigramas que las organizaciones sindicales locales se han sabido dar en el plano regional y global, para dar lugar luego a la visión de protagonistas y dirigentes, a través de entrevistas: Valter Sanches (secretario general de IndustriALL) y Rubén Cortina (presidente de la Union Network International[UNI] Global Union); y documentos: Omar Auton (Internacional de Servicios Públicos [ISP]), Macarena Gómez (Federación Internacional de Periodistas [FIP]) y Carlos de Santis (Unión Obrera Metalúrgica [UOM] -IndustriALL).



Los debates alrededor del trabajo y del rol del movimiento obrero en la actualidad constan de muchas aristas. Desde las dinámicas del empleo hasta la noción misma del futuro del trabajo, el movimiento obrero se ve atravesado por condiciones y actores con lógicas que se entrecruzan, pero que, además, cuentan con intereses contradictorios en un marco contextual amplio. Abordar al movimiento obrero en un plano internacional, como problemática y asunto relevante para encarar sociedades más justas, implica no solo focalizar el fenómeno, sino asumir una conceptualización sobre este y delimitar su alcance.

A continuación, se exponen algunas consideraciones en torno al desarrollo de las relaciones del trabajo y las formas globalizadas que adquiere la economía con la crisis del Estado de Bienestar. De esta manera, el objetivo del siguiente apartado es aportar a la reconstrucción de los desafíos que el movimiento obrero organizado afrontó en los inicios del siglo XXI.

■ SINDICALISMO Y ECONOMÍA TRANSNACIONALIZADA: NUEVOS CONTEXTOS Y DESAFÍOS

El trabajo es una relación social nuclear a raíz de que es una actividad humana. En este sentido, el trabajo como categoría antropológica conlleva una perspectiva histórica que lo contextualiza y lo carga de sentido (De la Garza, 2001). Su historicidad pone de manifiesto que el trabajo como actividad humana constituye y, a su vez, produce y reproduce relaciones de poder y dominación.

Los cambios introducidos en el proceso de trabajo y las formas de las relaciones de trabajo han jugado en la configuración de diversos esquemas laborales, tanto en la región como a nivel global. Así, diversos fueron los autores y corrientes que pusieron en tela de juicio la noción central del trabajo como relación nuclear y su respectivo futuro (1), e incluso llegaron a plantear tesis tales como el fin del trabajo.

Sin perder de vista la crítica significativa a los cambios producidos en el proceso de producción global de valor, otros autores propusieron reflexionar alrededor de estas tesis.

Así, irrumpe en el escenario un proceso de “creación” de nuevos servicios que antes pertenecían al ámbito de lo doméstico o formaban parte de las actividades de las empresas.

Tan es así, que los cambios en los procesos productivos, como las modificaciones en los usos y las costumbres en la vida cotidiana, llevaron a que exista un traspaso de mano de obra entre los sectores productivos (Durand, 2011: 189).

(1) De este modo, estos trabajos no clásicos, atípicos o no estructurados constituyen una fuente de ingreso ligado a actividades o sectores con altas tasas de rotación, inestabilidad y precariedad laboral en donde la relación salarial, la dependencia contractual y el desarrollo de carreras van perdiendo terreno en la conceptualización de ese trabajo (y en la relación que lo encarna) y comienza a considerarse como trabajo a otras actividades (De la Garza, 2001).



Estos servicios a los que hace referencia Durand conforman una triangulación empleador-empleado-usuario. La tradicional dicotomía empleador-empleado se ve complejizada por la introducción de los consumidores como tercer actor. Estos últimos comienzan a jugar un rol importante debido a que la comercialización, comunicación e información son elementos claves bajo estas formas de capitalización.

En este sentido, la relación de servicios es triangular, no solo por contar con el usuario como una fuente de información, sino que también lo constituye como un actor de transferencia de trabajo. El traslado de tareas a los usuarios representa, al igual que en la subcontratación y tercerización, un ahorro al capital en tiempo y dinero (Durand, 2011: 206). Aunque existe una diferencia sustancial frente al denominado grupo de trabajos clásicos -ya que en la relación de servicios la dinámica productiva no se da en términos fabriles-, la industrialización de los servicios lleva a que la lógica de inserción de estos en la trama productiva se vuelva parte del proceso global de valorización.

Uno de los casos paradigmáticos sobre la precarización se da, por ejemplo, en los *call centers*, donde existe un correlato entre la utilización de fuerza de trabajo local y las estrategias de gestión de producción por parte de las empresas transnacionales. Enmarcados en una conceptualización mayor, los Servicios Empresariales a Distancia (SED) son proveedores de servicios transnacionales (Del Bono, 2011). Las empresas de *call centers* forman parte de esta lógica,

concentrando fuerza de trabajo precarizada con una serialización industrial del servicio.

La deslocalización como estrategia refuerza el proceso de precarización laboral y el debilitamiento del colectivo de trabajo (Del Bono, 2015: 133). Con los cambios, tanto estructurales como de interrelaciones, que se precipitan a mediados del siglo XX junto con la globalización de la economía y la producción, los procesos de trabajo vieron desarrollar sus fronteras y espacios a zonas cada vez más múltiples.

Las transformaciones en los procesos productivos, fruto de la intensificación tecnológica, no solo modificaron las relaciones comerciales internacionales, sino que además los mercados locales y las relaciones laborales sufrieron también un impacto (Wehle, 1999). El fordismo como modelo de proceso de trabajo permitió, al menos en los "años dorados del capitalismo", la distribución de la riqueza, mayores niveles de consumo y relaciones contractuales laborales que llevaron a un aumento de la productividad.

En los años venideros a la crisis de acumulación de 1970, estas formas se vieron afectadas por la consolidación de corporaciones transnacionales que deslocalizaron la producción para pasar a generar un sistema de producción e intercambios de bienes globales. De esta manera, si bien la lógica productiva engloba a la humanidad toda en su vorágine, las formas contractuales no asumen los mismos valores en todos los países. Pasado el relato ideológico del desarrollismo, las últimas décadas del siglo XX encuentran en el neoliberalismo el corre-



lato discursivo en el que el desarrollo económico desenvolvería las fuerzas productivas y se generaría un derramamiento de la riqueza a partir de la lógica de la financiarización.

En este sentido, la consideración del trabajo como elemento *a priori* integrador de la sociedad comienza a ser cuestionada. Los cambios en la lógica de producción llevan a una transformación en la calidad de los empleos, en donde el eje en las “falencias” de la mano de obra serán caldo de cultivo para la precarización y la baja de salarios.

De este modo, la condición de ocupado ya no es garantía de inclusión en el sistema. El fenómeno de la exclusión comienza a centrarse (además de en el eje empleo/desempleo) en cuáles son las condiciones de vida. La inclusión/exclusión en el sistema productivo implica para los trabajadores un doble problema. Por un lado, la exclusión del sistema productivo conlleva a la necesaria condición de miseria de esos trabajadores. Por otro lado, la inclusión en el sistema productivo, si bien cumple con la formalidad de la reproducción de las condiciones materiales de existencia de la fuerza de trabajo, esta no necesariamente cumple con la condición de dignidad humana.

Las formas de precarización, informalidad, inestabilidad, rotación y condiciones medioambientales de los procesos de trabajo que el neoliberalismo impulsó en todo el globo llevan a que la condición de ocupado, a pesar de marcar una clara diferencia, no implica necesariamente una garantía de dignidad humana producto de ese empleo

(Wehle, 1999). El proceso de desestructuración del colectivo de trabajo, forjado bajo los “años dorados del capitalismo” en el mundo, derivó en una nueva forma de relaciones del trabajo.

Los marcos jurídicos y políticos son espacios de pugna entre el capital y el trabajo que cambian en el tiempo y según los países. Así, por ejemplo, si bien el espíritu del derecho del trabajo desarrollado durante el siglo XX sopesó aspectos protectorios al trabajo y en donde la sindicalización era un elemento de un peso considerable, su expansión arroja niveles diversos, siendo Argentina un caso particular.

No obstante, las transformaciones en la relación de fuerza entre el capital y el trabajo nacidas durante la década de 1970 otorgaron las condiciones para que surgiera un “nuevo modelo de relaciones de trabajo”, que vira del proteccionismo a la lógica de la productividad y competitividad (Iranzo y Richter, 2012). Este viraje no solo es una cuestión de carácter político-jurídico, sino que además afectó sensiblemente las condiciones de vida de la población.

Las nuevas figuras que trae aparejada la precarización laboral desembocan en una desestructuración del régimen laboral preexistente e impacta en salud, vivienda, educación, etc. (Iranzo y Richter, 2012: 42). Bajo estas nuevas condiciones, las formas de contratación vieron nacer y profundizar los procesos de tercerización y subcontratación laboral. Centrados en el sector servicios, pero extendido a to-



dos los demás, estos fenómenos (en un sentido amplio y bajo una dirección de enfoque) son un mecanismo de desestructuración de la relación laboral entre la empresa primaria y los trabajadores. De este modo, surge un conjunto de actividades ya desligadas y delegadas a otras empresas. Estas ingresan al circuito productivo como proveedoras de actividades y servicios que antes pertenecían a la empresa primaria (Basualdo y Morales, 2014).

En este sentido, las consecuencias sobre el trabajo se ven reflejadas en la legislación laboral de los países que deslocalizan, pero también, en los países que relocalizan. Es así como la “presión a la baja” en la protección jurídica sobre el trabajo se globaliza junto a la actividad económica. Si bien los efectos en la legislación laboral son un hecho primordial en los procesos de deslocalización, las consecuencias no se acaban allí. La deslocalización de una actividad genera una doble consecuencia: por un lado, aumenta el desempleo y el gasto social en el país de origen, y crea puestos laborales en el país receptor, pero bajo una normativa precarizada. Por el otro, genera un efecto que se vincula a la sindicalización. Aunque no es una condición *a priori*, la deslocalización provoca un clima antisindical que puede ser utilizado tanto en los países de origen como en los países receptores de estas lógicas (Uriarte, 2007: 9).

En esta línea, los debates sobre la institucionalidad que adquiere el vínculo capital-trabajo, en lo que respecta a América Latina, requiere una profundización en el análisis de dicho proceso de institucionalización,

con lo cual el eje de controversia girará alrededor de la hegemonía en las relaciones laborales y del papel de las partes (Gambacorta, 2017).

■ ORGANIZACIÓN Y DESAFÍOS DE LOS SINDICATOS GLOBALES

En el marco de un proceso de reconversión en la lógica de acumulación, los avances y retrocesos en los marcos regulatorios de las relaciones del trabajo tuvieron un fuerte impacto en las tasas de sindicalización **(2)**. Vista la conformación de bloques regionales, se observa una clara diferenciación en las condiciones y los niveles de cobertura a los cuales se encuentra sometido el sector del trabajo. No obstante, al interior de los diversos bloques, la caracterización que puede realizarse dista mucho de ser homogénea, ya que se presentan situaciones, por ejemplo, de un alto nivel de afiliación y cobertura en la Unión Europea (como es el caso de Finlandia con 74,4% y 93,3%, respectivamente) así como el caso de Letonia, con un nivel de afiliación sindical y cobertura de negociación colectiva que ronda en valores de países asiáticos o africanos (tabla 1).

(2) Se entiende lo siguiente por Tasa de Sindicalización: “La Tasa de Sindicalización, o la Densidad Sindical, es la relación porcentual entre los trabajadores sindicalizados y el universo poblacional. Dentro de dicho universo se incluye a la población total mayor de 18 años, activos, ocupados totales, ocupados asalariados y ocupados sin restricciones (sindicalizables)”. Información estadística actualizada, Revista *Aulas y Andamios* (2014), n.º 7, Fundación Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (UOCRA).



En este panorama, y entrando en el nuevo milenio, la situación del sindicalismo se ha presentado en un complejo escenario que combina climas de antisindicalización, creación de puestos de trabajo “no sindicalizables” y un debilitamiento de sus organizaciones a partir de diversas condiciones estructurales y coyunturales en cada región.

Al observar la distribución mundial de la capacidad de cobertura legal y efectiva de la acción de las organizaciones gremiales (mapa 1), queda en evidencia que aproximadamente un tercio de las regiones del planeta cuentan con marcos jurídicos y mecanismos de defensa loables.

Tabla 1. Tasa de afiliación sindical y cobertura de negociación colectiva

PAÍS	AFILIACIÓN	NEGOCIACIÓN	PAÍS	AFILIACIÓN	NEGOCIACIÓN
UNIÓN EUROPEA			RESTO DE EUROPA		
Austria	33,	95,9	Armenia	56,2	21,0
Bélgica	50,4	96,1	Islandia	88,7	100
Bulgaria	21,9	29,5	Noruega	52,1	70,1
Chipre	68,4	72,3	Suiza	23,7	46,9
Chequia	13,5	33,0	Turquía	25,1	26,0
Alemania	18,9	35,8	AMÉRICA		
Dinamarca	67,4	65,7	Argentina	37,6	56,0
Estonia	10,8	32,7	Brasil	20,9	60,5
Grecia	23,2	65,3	Canadá	31,4	29,3
España	18,9	72,6	Chile	11,5	9,6
Finlandia	74,4	93,3	El Salvador	11,9	4,1
Francia	7,9	92,8	México	17,0	10,5
Hungría	11,2	23,4	Nicaragua	4,1	3,9
Croacia	35,9	60,0	USA	11,4	12,9
Irlanda	31,5	44,2	Uruguay	19,0	47,3
Italia	37,9	80,2	ASIA - PACÍFICO		
Luxemburgo	37,3	59,8	Australia	19,1	38,2
Letonia	11,5	16,7	Japón	18,0	15,2
Lituania	9,8	13,5	Malasia	10,3	2,4
Malta	57,8	61,0	N. Zelanda	20,8	17,8
Países Bajos	17,2	80,0	Filipinas	3,2	2,2
Polonia	10,7	29,4	Singapur	31,7	17,3
Portugal	19,5	38,7	ÁFRICA		
Rumanía	35,3	40,5	Egipto	26,1	3,4
Suecia	73,6	88,0	Etiopía	12,9	22,7
Eslovenia	20,3	76,2	Ghana	47,0	70,0
Eslovaquia	14,9	34,5	Kenia	35,5	3,7
Reino Unido	26,9	29,2	Sierra Leona	46,8	42,8
			Sudáfrica	39,8	27,3

Fuente: Extraído Beneyto (2016: 73).



Calificación 2019



Nuevo en 2019:	Mejor puesto:	Poor puesto:
Argemón 5	Benin 4	México 4
	Bolivia 3	Moldova 2
	Eritrea 5	Nigeria 4
	Mauritania 4	Pakistán 4
	Mauricio 3	
		Bélgica 2
		Bélica 3
		Brazíl 5
		Canadá 3
		Chile 4
		Eswatini 5
		Iraq 5
		Namibia 3
		Macedonia del Norte 3
		Rwanda 3
		Sierra Leona 5
		Sri Lanka 4
		Tailandia 5
		Venezuela 4
		Vietnam 5

- 5+ Derechos no garantizados debido a la desintegración del estado de derecho
- 5 Derechos no garantizados
- 4 Violaciones sistemáticas de los derechos
- 3 Violaciones regulares de los derechos
- 2 Violaciones repetidas de los derechos
- 1 Violaciones esporádicas de los derechos
- No hay datos disponibles

Fuente: Recuperado de: <https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/2019-06-ituc-global-rights-index-2019-map-es.pdf>

Completando el panorama, la situación de la vulnerabilidad de los derechos de los trabajadores y las condiciones político-jurídicas para sus organizaciones presenta un escenario por demás complejo. A partir de un relevamiento en 161 países, la CSI conformó el Índice Global de Derechos de la CSI (3), que busca dar cuenta de la violación de los derechos en sus distintas formas. Sobre la base de una varianza de 97 indicadores, la CSI clasifica a regiones y países en una escala de 1 a 5, en donde a mayores restricciones o vulneración de derechos, mayor será la calificación. (4)

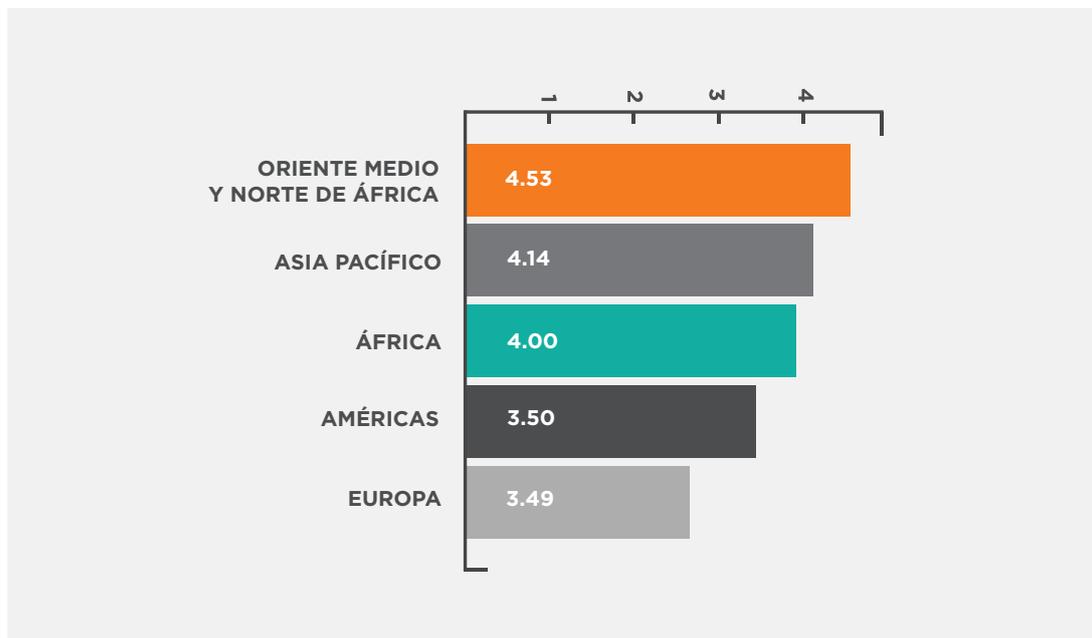
(3). “La CSI, representante de la voz global de los trabajadores y trabajadoras, ha estado documentando y exponiendo durante tres décadas las violaciones de los derechos de los trabajadores a través de la información de contenido publicado en su informe. El Índice Global de los Derechos de la CSI se desarrolló para aumentar la visibilidad y la transparencia de la trayectoria de cada país en materia de derechos de los trabajadores. Además, el Índice Global de los Derechos de la CSI es un instrumento que permite realizar un seguimiento de las tendencias en todo el mundo cada vez que se producen cambios en las políticas o en la legislación”.

<https://survey.ituc-csi.org/ITUC-Global-Rights-Index.html>

(4) Cabe aclarar: “El Índice Global de los Derechos de la CSI cubre las normas fundamentales del trabajo reconocidas a nivel internacional, específicamente los derechos civiles, el derecho a la negociación colectiva, el derecho a la huelga, el derecho a la libertad sindical y el acceso a las garantías procesales”.



Gráfico 1. Calificación de regiones según violación de derechos sindicales



Fuente: Extraído CSI (2017).

Los valores que presentan las violaciones a los derechos sindicales muestran un elevado nivel de vulnerabilidad de los trabajadores y trabajadoras y de sus respectivas organizaciones. Con una media mundial por encima de los tres puntos, la situación se ha visto recrudecer precisamente en aquellas regiones en donde las vejaciones y represión son mayores. Los alarmantemente altos niveles que muestran 4 de los 5 aglomerados reflejan que una enorme mayoría de la masa laboral mundial se encuentra expuesta desde situaciones de violación de sus derechos en forma parcial o sistemática hasta la ausencia total de garantías jurídicas y prácticas de sus derechos procesales y resguardo de su integridad física.

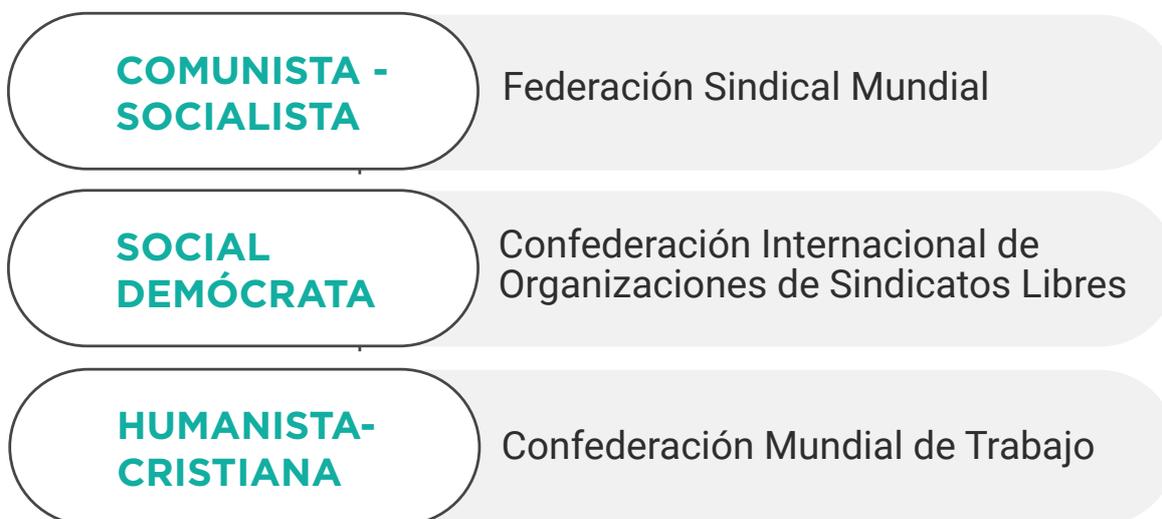
Frente a este panorama económico, político y social que comenzó a perfilarse desde mediados del siglo XX, la pregunta inexo-

table es: ¿Qué respuestas y mecanismos construyó el movimiento obrero? Desde sus orígenes, el movimiento obrero ha tendido a desarrollar diversas instancias y organizaciones de carácter internacional.

Ya a mediados del siglo XIX, la constitución de la Asociación Internacional de Trabajadores (AIT) se presentó como un ámbito de organización y centralización de estrategias por parte de los trabajadores y sus organizaciones. Si bien a lo largo del siglo XX han existido diversas experiencias de centrales obreras internacionales (esquema 1), es en 2006 cuando, por medio de la confluencia de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) y la Confederación Mundial del Trabajo (CMT), se conforma la Confederación Sindical Internacional (CSI), considerada actualmente la principal organización sindical internacional.



Esquema 1. Centrales obreras mundiales hasta 2006 según orientación ideológica



Fuente: Elaboración propia.

Teniendo en cuenta las disposiciones y las formas organizativas que el sindicalismo ha adquirido a lo largo de los años, resulta pertinente considerar que existen tres grandes tipos de organización gremial a nivel nacional: sindicatos por oficio, sindicatos por empresas y sindicatos por rama de actividad.

Siendo pioneros en la organización de los trabajadores, los sindicatos por oficio o profesión se caracterizan por nuclear a quienes poseen un o pertenecen a un mismo oficio, sin que ello implique estar empleado en una misma empresa.

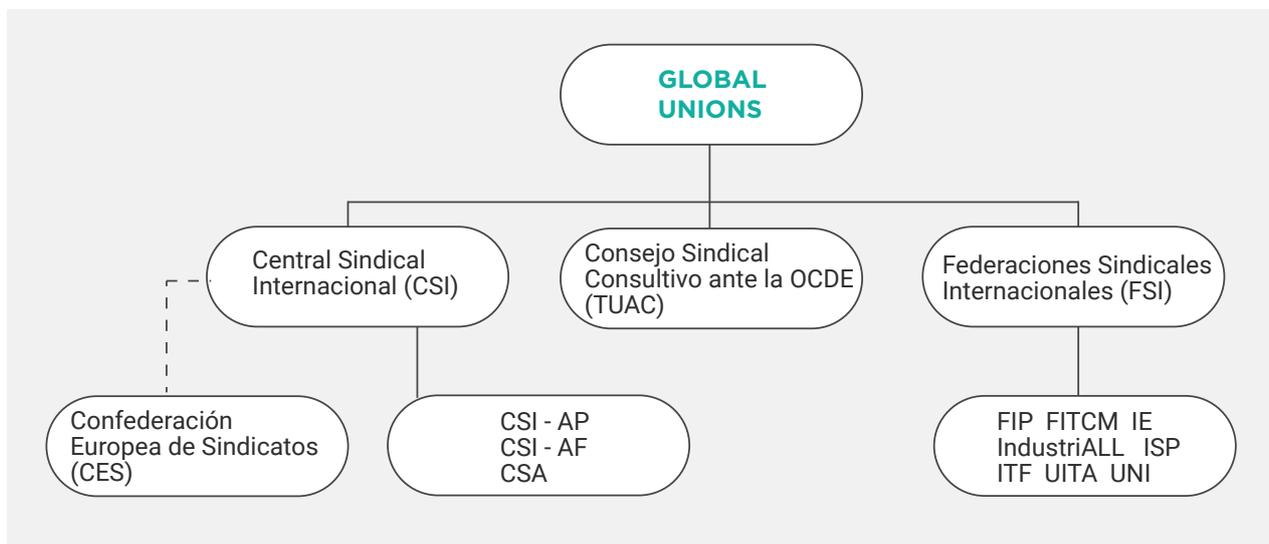
Por otro lado, un sindicato por empresa implica que, sin importar categoría, oficio o puesto de trabajo en el que se ocupe, la pertenencia a una misma empresa se constituye como elemento nuclear.

Por último, la forma de organización sindical por rama de actividad económica expresa una mayor amplitud de nucleamiento a las mencionadas anteriormente. Ello radica en que contempla trabajadores de funciones, categorías y jerarquías muy diversas, aunque centradas por la explotación de una actividad económica.

En el plano nacional, las organizaciones sindicales pueden nuclearse en centrales o confederaciones sindicales. Los sindicatos nacionales, en sus distintas formas de organización, cuentan con instancias de representación internacional en las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI). Estas últimas representan a los sindicatos nacionales de diversos sectores, oficios y empresas. Cuentan con participación en diversos organismos internacionales y son un factor de asistencia y coordinación de medidas ante empresas multinacionales y gobiernos locales.



Esquema 2. Composición de confederaciones y federaciones sindicales



Fuente: Recuperado de <http://www.observatoriodeltrabajo.org/actua/como-se-organiza-el-sindicalismo-mundial-ante-la-globalizacion/organizaciones-sindicales-internacionales>

■ COMENTARIOS FINALES

Los cambios introducidos en las formas de organización del trabajo, producto de la reestructuración y relocalización de los entramados productivos, impactaron en los actores intervinientes, en sus vínculos y generaron marco para relaciones del trabajo más complejas y con mayores niveles de asimetría y menor capacidad de negociación.

De este modo, el movimiento obrero ha ido perfilando estrategias y espacios de articulación en los cuales respaldarse. No obstante, las respuestas que estos espacios pueden dar en términos efectivos dependen

mucho de los grados de densidad con los que cuentan las organizaciones locales.

Teniendo en consideración la inmensa superestructura que el capital transnacionalizado ha desarrollado, los desafíos que afronta esta nueva etapa de la organización obrera requiere un análisis del estado de situación, un reconocimiento de los entramados locales y una amplia consideración y apertura al debate con otros actores de la sociedad civil.

Entre los muchos desafíos que la organización obrera encuentra, tanto en el plano global



como en el regional, podrían mencionarse los siguientes:

- Clima antisindical
- Bajas tasas de sindicalización
- Proliferación de sindicatos por empresa
- Violencia política
- Construcción de mecanismos de negociación colectiva supranacionales
- Defensa de las organizaciones locales e impulso de legislaciones protectorias y sus respectivos mecanismos

En términos generales, las formas de organización internacional que los y las trabajadoras se han dado replican muchas de las estructuras y experiencias nacionales. Mientras que el capital se ha transnacionalizado y ha desplegado diversos mecanismos de valorización en formas lógicas globales, las instancias de participación y acción directa que las organizaciones gremiales se han dado cuentan con un gran camino por delante. Dentro de una lógica, en cierta medida, de carácter de oficio o profesión, y de empresa, los sindicatos mundiales se encuentran ante los desafíos que implican encuadramientos en torno a ramas de actividad a escala global.

Si bien existen experiencias que tienden a la organización por fuera de oficios o profesiones, como los casos de IndustriALL (Federación internacional de trabajadores y trabajadoras del sector minero, energético e industrial), resulta de gran importancia no desdeñar formas de disposición de carácter profesional, en donde, en muchos casos, implican experiencias *sui generis*, incluso en organizaciones nacionales, como es el caso de la Federación Internacional de Periodistas (FIP).

Zambrano (2003) sugiere que la necesidad de crear un nuevo sindicalismo viene de la mano de que este se constituya en un actor socio-político que debata y proponga, mediante el diálogo, la movilización y la lucha, un proyecto de sociedad. Las profundas transformaciones que la globalización trajo pueden ser una oportunidad para pensar desde las distintas organizaciones, y fundamentalmente desde el sindicalismo, cuál es el proyecto de sociedad que se anhela. Sin restringirse a las fronteras nacionales, aunque sin dejar de lado las particularidades de cada país. Reflexionar sobre el trabajo y el lugar de las organizaciones gremiales es un punto medular para la construcción de una sociedad global, regional y nacional con justicia social.



Sedimentos y desafíos. Lógicas sindicales de acción internacional

Gonzalo Berrón

■ INTRODUCCIÓN

Las lógicas de organización de trabajadores y trabajadoras a nivel internacional, del mismo modo que a nivel nacional, dependen del contexto, de las demandas y de las necesidades que la estructura productiva y política dictaminan.

Al igual que el arribo de la reestructuración productiva global impulsada por el neoliberalismo –y la globalización– produjo, a partir de los años 1980, una transformación profunda en las condiciones que hicieron posible un tipo de sindicato, asistimos en la actualidad a una profundización de esa transformación que tiene y tendrá consecuencias importantes en cómo se organizan –o dejan de hacerlo– las grandes masas de empleados remanentes de las estructuras clásicas, con las nuevas fuerzas de trabajo tercerizadas, los auto-empleados, los trabajadores de plataformas, y los que, de una forma u otra, van quedando desplazados de cualquier categoría de empleo más o menos regular (ni siquiera me refiero aquí a los precarios, sino a los enormes contingentes de personas que “no son necesarias” para la producción global de bienes y servicios,

tal como esta se organiza en la actualidad). La pregunta que este artículo querrá responder es por qué y cómo se organizan o se deberían organizar las y los trabajadores a nivel internacional. Cuáles han sido sus estrategias hasta el momento y cómo se dedican a experimentar e intentar formas específicas para atender a nuevas demandas y realidades de la clase trabajadora en los diversos rincones del planeta.

■ SEDIMENTOS. ESTRUCTURAS SINDICALES INTERNACIONALES EXISTENTES

En la primera parte de este texto, voy a presentar la estructura troncal de las organizaciones sindicales internacionales, el núcleo duro del internacionalismo vigente y algunas notas sobre los orígenes y las lógicas de actuación y de movilización.

Existen dos niveles de organización internacional sindical: uno, el de las federaciones sectoriales globales o *global unions*,



que son conglomerados internacionales de organizaciones sindicales de ramas de actividad (ya veremos que hoy no es necesariamente así); otro, el de las grandes confederaciones internacionales y sus organizaciones regionales: la Confederación Sindical Internacional (CSI) –en nuestra región, la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA)– y, más debilitada y como resabio de la lógica impuesta por la Guerra Fría, la Federación Sindical Mundial (FSM).

De forma más reciente, y aún con mucha fragilidad, comenzaron a desarrollarse otras formas de organización, entre las cuales se destacan las “redes sindicales” por empresa, formadas por trabajadores/as de empresas transnacionales que se organizan con sus pares de los países sede de la corporación y de aquellos otros en los que opera.

■ LAS CONFEDERACIONES INTERNACIONALES: CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL (CSI) Y FEDERACIÓN SINDICAL MUNDIAL (FSM)

La actual Confederación Sindical Internacional (CSI o ITUC, en inglés) es el producto de la reunión de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOUSL/ICFTU) y la Confederación Mundial del Trabajo (CTM). Ambas representan a los sindicatos alineados, en el contexto de la Guerra Fría, con el occidente.

La CIOUSL, cuya organización regional a nivel interamericano –desde Alaska hasta Ushuaia y el Caribe– era la célebre Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT), fue creada a la salida de la Segunda Guerra Mundial como producto de la división del mundo en dos bloques.

La CTM, por su parte, tuvo origen en los años 1920 y reunió a sindicatos del mundo inspirados en la fe católica. De hecho, hasta 1968 su primer nombre fue Confederación Internacional de Sindicatos Cristianos (CISC). En los años de posguerra, esta última intentó desarrollar un camino intermedio, a los no alineados a nivel global, una visión tercermundista e independiente de la dinámica polarizada que organizaba al mundo y a las dos principales centrales. En nuestra región, su nombre fue Confederación Latinoamericana de Trabajadores (más conocida como “la CLAT”).

El fin de la Guerra Fría, pero sobre todo el deterioro del Estado de bienestar y la reestructuración productiva que impuso el neoliberalismo, produjeron creciente desempleo y pérdida de derechos en el mundo occidental, y presionaron hacia la unificación internacional de las centrales sindicales existentes en estas dos confederaciones internacionales.

La fusión dio a luz a un enorme conglomerado sindical internacional hoy presente en 163 países, con 331 organizaciones afiliadas y una representación aproximada de 207 millones de trabajadores en el año 2006. (5)

(5) www.ituc-csi.org



En el caso de la CSI y sus regionales, las afiliadas son centrales o confederaciones sindicales. Es decir, las máximas instancias de representación sindical existentes en cada país pueden adoptar diversas formas o nombres, pero el principio es el mismo, que estén en la cima de la pirámide de representación sindical en cada país.

En la mayor parte de los países, existe más de una organización afiliada. Esto incluso se vio incrementado con la mencionada fusión entre CIOSL y CTM.

Es interesante mencionar que se trató de un movimiento de “arriba hacia abajo”, acordado primero a nivel de la máxima representación internacional para bajar luego a las regiones.

En las Américas, el congreso fundacional de la CSA –que incorporó a algunas centrales “independientes”– se realizó en la ciudad de Panamá, en marzo de 2008, casi dos años después de la unificación internacional.

Guy Ryder, secretario general de la CIOSL y luego de la CSI, dijo en su discurso ante el Congreso Fundacional de la CSI, en Viena, el 31 de octubre de 2006, que no veía motivos para continuar separados, pues compartían los valores de la libertad sindical y la democracia, y agregó: “En pocas palabras, el desafío es proporcionar una representación efectiva a los trabajadores en la economía globalizada y la verdad es que tenemos la responsabilidad de cambiar para que podamos hacerlo mejor que

ahora. Y está en nuestras propias manos hacer esto, porque muchos de los obstáculos que hemos encontrado hasta ahora son de nuestra propia fabricación”. (6)

La Federación Sindical Mundial (7) fue creada en el año 1945, al final de la Segunda Guerra Mundial. Reunía todas las tendencias políticas de las y los trabajadores vencedores de la guerra, esencialmente las dos que luego dividirían al mundo en dos bloques. La tendencia comunista, con sus diversas variaciones, se quedó en la FSM ante la salida de los sindicatos socialdemócratas europeos y de diversos cuños, quizás menos ideológicos, pero alineados al polo liderado por los Estados Unidos de América y los países de la Europa Occidental, en particular el Reino Unido. Su central sindical, la Trade Union Congress (TUC), se articuló siempre de forma activa con su par norteamericana, la Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO, sus siglas en inglés).

De acuerdo al informe presentado ante su XVII Congreso en 2016, la FSM tiene “más de 92 millones de miembros en más de 120 países” (8). Posee también

(6) Guy Ryder, discurso ante el Congreso Fundacional de la CSI, Viena, 2006. Recuperado de: <https://www.ituc-csi.org/speech-icftu-general-secretary-guy>

(7) www.wftucentral.org

(8) Report of Action 2011-2016.WFTU, 2016. Recuperado de: http://www.wftucentral.org/download/documents/documents%20en/WFTU_Report-of-Action-2011-2016_EN_web.pdf



estructuras regionales propias (Congreso Permanente de Unidad Sindical de los Trabajadores de América Latina y el Caribe [CEPUSTAL]), así como por sectores de actividad, las llamadas TUIs (Trade Union Internationals).

Las afiliadas de la FSM son también en su mayoría confederaciones nacionales, aunque no existió nunca un criterio estricto como en el caso de la CIOSL, siendo que sus afiliadas pueden ser federaciones o sindicatos específicos debajo del nivel de las confederaciones, en general con una fuerte identificación político partidaria vinculada al comunismo. Centrales poderosas de India y China se destacan entre los miembros de esta internacional. En la región, tenemos el caso de la Confederación General de Trabajadores del Perú (-CGTP), la central más fuerte y poderosa del país y con una clara y abierta filiación al partido comunista peruano.

En pocas palabras, la lógica que orientó este momento de la organización sindical internacional fue nítidamente la misma que ordenó al sistema internacional en la lógica de la Guerra Fría entre el bloque Soviético y el Occidental-Capitalista.

Como vimos, la CIOSL/ICFTU nace de esa división geopolítica, al separarse del sindicalismo alineado con el comunismo –entre otras líneas de pensamiento de izquierda– que quedó en la FSM.

Entre otras motivaciones, la disputa de los dos bloques se realizaba en el campo de

la clase trabajadora, y aquí, neutralizar la emergencia o consolidación de sindicatos “revolucionarios” siempre fue uno de los objetivos del trabajo internacional, que incluyó mecanismos de cooperación, como en nuestra región, por ejemplo, el Instituto Americano para el Desarrollo del Sindicalismo Libre (AIFLD), ligado a la AFL-CIO y cuyo papel central era “adoctrinar” al sindicalismo fundamentalmente latinoamericano y caribeño. Como afirma Spalding, “después de la Revolución Cubana y en medio de un antinorteamericanismo creciente a través del continente, la AFL-CIO creó en 1962 el Instituto Americano para el Desarrollo del Sindicalismo Libre (AIFLD) como su brazo político principal en América Latina. Desde entonces, este Instituto ha llevado adelante la política de la AFL-CIO de promover en los sindicatos orientaciones procapitalistas” (Spalding, 1984).

En particular, la CIOSL –y, posteriormente, como CSI– ha tenido y tiene en la actualidad un papel importante en la coordinación sindical ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

El hecho de que las representaciones nacionales de las y los trabajadores se realicen a través de sus centrales o confederaciones nacionales, y que, como he destacado más arriba, tales centrales constituyen la base de afilados de las organizaciones internacionales discutidas en este apartado, existe un trabajo de articulación importante en las diversas instancias (comités) de la OIT.



Al mismo tiempo, existe una simbiosis alta entre la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) y las instancias de representación sindical internacional, pues de hecho hay muchos casos de rotación de cuadros técnicos y políticos entre las burocracias de esta sección de la OIT y entidades como la CSI. Inclusive, el actual secretario general de la OIT fue previamente secretario general de la CSI y de la CIOSL, el ya citado Guy Ryder.

En la actualidad, además de esta coordinación ante la OIT y otras funciones de presentación (Labor 20, negociaciones climáticas, el grupo de trabajo en la Organización de las Naciones Unidas [ONU], el Trade Union Advisory Committee [TUAC], el Fondo Monetario Internacional [FMI] y otros mecanismos de gobernanza global), la agenda de la CSI y la FSM se enfoca en la promoción de debates sobre los problemas actuales del trabajo o que tienen impacto en los trabajadores y trabajadoras: justicia climática y transformación productiva, trabajo esclavo, cadenas globales de valor, trabajadores domésticos y migrantes, y lo que denominan “coherencia global”, que concierne a los temas de la gobernanza global, objetivos de desarrollo sostenible y el siempre presente tema de la organización sindical.

Desarrollan campañas específicas sobre estos temas o realizan acciones de movilización e incidencia sobre ellos. Por ejemplo, la CSI ha sido muy activa en los debates sobre cambio climático y, a pesar de lo cauto de sus posiciones algunas

veces, ha sido clave su papel, no solo en la pelea por la “transición justa” ante los foros internacionales (Conferencia de las Partes[COP]), sino en términos de introdu-

■ FEDERACIONES GLOBALES

Se trata de la forma de organización sindical internacional por ramas de actividad. También de larga data, las llamadas federaciones globales o internacionales o, por sus siglas en inglés, GUF (Global Union Federations), hasta hace poco conocidas también como secretariados internacionales (International Trade Secretariat-ITs), han cumplido un papel importante e incluso en la actualidad son muy dinámicas y poderosas.

Según ellas mismas lo reportan, la sumatoria de todas, reunidas en un espacio llamado el Consejo de las Global Unions, reúne a sindicatos de 151 países. Además de las GUF, forman parte de este consejo la CSI y el Comité Asesor Sindical (Trade Union Advisory Committee [TUAC]) de la OCDE, que es el mecanismo sindical de interlocución con esta última entidad.

Desde poco antes del inicio del siglo XX y durante su transcurso, fueron creadas, y algunas extintas, más de 35 federaciones internacionales, de la gran mayoría de las ramas de la industria y los servicios. Sin embargo, a lo largo de ese período, y con particular énfasis a partir del inicio del siglo XXI, fueron fusionándose hasta conformar



las nueve grandes federaciones globales que existen en la actualidad.

Originalmente, surgieron en Europa y, a lo largo de su existencia, fueron agregando diversos sectores de actividad en grandes ramas, y al mismo tiempo saliendo de su nicho europeo para extenderse al resto del globo. Son las siguientes: Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM), Internacional de la Educación (IE), IndustriALL, UNI Global Unions (que representa al sector privado de los servicios, desde limpieza a medios, tecnología y seguridad), Internacional de los Servicios Públicos (ISP), Federación Internacional de Periodistas (FIP), Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF Global), Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación (UITA) y la Alianza Internacional de Artes y Entretenimientos (EAEA), que reúne a la Federación Internacional de Actores, a la de Músicos y a la División de Medios, Entretenimientos y Artes de la UNI.

Según Rütter et al. (2001), el proceso de fusión, además de tener momentos críticos, como por ejemplo la segunda posguerra, se debió a diversas cuestiones, entre las que se destacan las siguientes: “demandas crecientes debido a la expansión ‘global’, crecientes demandas de representación (OIT, otras organizaciones de las Naciones Unidas), debilidades de miembros y recursos específicos de las sucursales y, no menos importante, fusiones en el nivel nacional de las asociaciones miembros influyentes, que exigieron o, a veces incluso, forzaron procesos de adaptación de las federaciones internacionales”.

Estas fusiones ayudaron a sustentar a las Federaciones, ampliando el número de miembros y de contribuciones, pero al mismo tiempo agregaron una heterogeneidad organizacional y de actividades que en algunos casos llevaron a una cierta “pérdida de identidad” de las grandes organizaciones internacionales.

Adicionalmente a la fusión de ramas, las federaciones atravesaron también un proceso de expansión geográfica que culminó con la necesidad de regionalizar las estructuras organizativas. Se crearon, por ejemplo, brazos regionales en África, Latinoamérica/Américas y Asia, de alguna forma imitando la estructura de las confederaciones internacionales. En algunos casos, se acompañó también la extensión de las mismas actividades por parte de compañías multinacionales y parte del proceso de descolonización, por ejemplo, en África. Ambos fenómenos recibieron un impulso exponencial después de la Segunda Guerra Mundial.

Con relación a este último punto, y como vínculo con algunas de las tendencias más recientes, cabe destacar que entre las tareas de estos secretariados internacionales han cabido la de representación en instancias internacionales –en particular la OIT–, la de entrenamiento y debates de nuevos temas, técnicas y tecnologías, pero fundamentalmente la de organizar la solidaridad obrera a nivel de las empresas multinacionales, ya sea a nivel nacional en los lugares de trabajo, ya sea organizando acciones coordinadas entre trabajadores de las casas matrices y de filiales o elementos de las cadenas productivas internacionales.



Algunos ejemplos de actuación internacional de las federaciones son la articulación de la resistencia a las privatizaciones por parte de la ISP, que también se ha ocupado de influir en las negociaciones de libre comercio y en los tratados de inversión, así como más recientemente en el problema de la evasión fiscal –que limita el poder regulatorio y de recaudación de los Estados; o la Internacional de la Educación, que actualmente articula su actuación global para detener la ola de privatización de los distintos niveles educativos y el creciente poder de los grandes grupos empresariales de la rama de la educación, que influencia de forma escandalosa la agenda de la OCDE, la UNESCO, que son las agencias internacionales que dictan los estándares que, generalmente vía financiamientos internacionales, son adoptados por los Estados (9); o bien la solidaridad internacional organizada, a través de IndustriALL, de los metalúrgicos brasileños con sus pares de la USW de los Estados Unidos y Canadá, por conductas antisindicales y laborales de la Gerdau – empresa brasileña– en empresas adquiridas en los países del Norte. (10)

La UITA en 2018 realizó una gran campaña contra Coca-Cola por violaciones a los derechos de sindicalización, como práctica sistemática en diversos países del planeta (Haití, Filipinas, EEUU, Irlanda y otros) con el lema “Coca-Cola se está convirtiendo en un abusador en serie de derechos humanos” (11). Hay muchos ejemplos de éxito reciente en el funcionamiento de estas federaciones y los acuerdos marco (Fichter, Helfen y Sydow, 2011).

■ EL CASO DE LAS COORDINADORAS REGIONALES DE SINDICATOS

Estos quizás sean los casos más conocidos de actuación sindical internacional en nuestros países. Coincide, en el caso de Mercosur, con los procesos de redemocratización de la región y con la expectativa y el protagonismo que los sindicalismos de Brasil, Uruguay, Argentina y Paraguay tuvieron en relación con los procesos de integración regional. En la región Andina, América Central y Caribe, las articulaciones regionales de trabajadores datan de fines de la década de 1960 y transcurso de la de 1970 y se asocian, claro está, a las dinámicas integracionistas más tempranas que ocurrieron en esas regiones.

La Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur (CCSCS), la Confederación de Centrales Sindicales Andinas, la Coordinadora Sindical de América Central y Caribe (CSACC) y la Plataforma Sindical Común Centroamericana (PSCC), el Congreso Laboral del Caribe, son las distintas plataformas regionales que se armaron para participar de los sistemas de integración regional (Comunidad del Caribe

(9) <https://www.unite4education.org/about/a-global-response-to-education-commercialisation/>

(10) <http://www.cnmcut.org.br/conteudo/usw-o-sindicato-que-nao-desiste-de-lutar-pelos-trabalhadores-da-gerdau-nos-eua>

(11) https://www.iufcampaings.org/campaigns/show_campaign.cgi?c=1114



[CARICOM], Sistema de la Integración Centroamericana [SICA], la Comunidad Andina [CAN] y el Mercado Común del Sur [Mercosur]), que en su mayoría tienen instancias específicas para los sindicatos, o que reservan espacio particular para las y los trabajadores en sus mecanismos de participación social. En el caso del Mercosur, por ejemplo, pese a que hoy no está tan activo, existe el Foro Económico y Social, en el cual las centrales coordinadas por la CCSCS participan junto a entidades empresarias y del llamado tercer sector. Además, el Sistema de Integración Centroamericano (SICA) posee un Consejo Consultivo que integra al mundo sindical y en la CAN existe un Consejo Consultivo Laboral Andino.

Anteriormente al proceso de unificación de la CLAT y la ORIT, había mecanismos regionales de coordinación sindical orientados por estas dos entidades regionales. Luego de la fusión, hubo intentos de unificación de estos mecanismos, si bien en algunos casos, como en el de Centroamérica, persistieron estructuras independientes o próximas a la Federación Sindical Mundial –tal es el caso de la Plataforma en Centroamérica.

Los diversos esfuerzos y roles que impulsaron las instancias locales y regionales durante el período 1990-2000 conllevan a una dinámica de mayor activismo sindical. Entre las diversas lógicas y escenarios que llevaron a un mayor protagonismo sindical, se pueden mencionar el nacimiento y la creciente institucionalización del Mercosur; las transformaciones “de mercado” de los pro-

cesos andino y centroamericano; las negociaciones de libre comercio con los Estados Unidos y, fundamentalmente, con Europa, que proponía acuerdos “bloque a bloque”; y la conformación de la Unión de Naciones Suramericanas (UNASUR).

Todas estas situaciones, sumado el hecho de que las contrapartes sindicales europeas –y canadienses– se interesaron mucho en la integración regional sindical, a la que apoyaron con fondos de cooperación e incentivos políticos, contribuyeron al gran dinamismo que tuvieron algunos de estos agrupamientos sindicales regionales.

En la actualidad, como consecuencia del casi retiro de la cooperación sindical internacional y el cambio en sus prioridades, así como por la erosión real de los procesos regionales debido a cambios políticos o, de forma más profunda y estructural, por los impactos que la ola de acuerdos comerciales y de inversiones dejó en estos sistemas de integración, la coordinación sindical regional atraviesa una crisis profunda. El caso más cercano y, si me permiten, triste, es el de la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur, que, otrora pionera y pujante, se encuentra desde hace algunos años a la deriva y sin energía política ni económica para actuar en el momento presente de crisis estructural del Mercosur.

El futuro incierto de la integración regional, la crisis del sindicalismo brasileño por las políticas antisindicales de Temer y Bolsonaro, y los factores antes mencionados conforman un panorama desalentador para las coordinadoras regionales.



■ REDES SINDICALES Y ACUERDOS MARCO. NUEVAS, PERO NO TANTO...

Como dijimos, una parte creciente de la actuación de las federaciones internacionales ha sido la dedicada en los años recientes a la construcción de comités o redes sindicales por empresas transnacionales.

■ REDES SINDICALES

Hemos visto cómo el proceso de transnacionalización de las empresas, que ya había sido importante en los años siguientes a la posguerra, registró una importante aceleración a partir de los años 1990 con la visión neoliberal hegemónica de la economía global, la llamada “globalización”. Así, a las estructuras de representación sindical sectoriales en el ámbito internacional se le agregó un nuevo tipo de respuesta sindical que, si bien no era enteramente novedosa, recibió un impulso extra con la nueva ola de transnacionalización económica.

Aunque las primeras redes sindicales por empresa datan de fines de los años 1960, lo cierto es que luego de que las federaciones internacionales las adoptaran como estrategia en los años 1990, esta cifra se disparó, y la OIT estima que existían más de 106 redes a nivel internacional en varias ramas de actividad. (12)

Un artículo reciente señala, por ejemplo, que en el Brasil existían en 2011 aproximadamente 50 redes en operación: “26 químicas, 18 metalúrgicas, ocho en comercio y servicios, tres bancarias, tres en la alimentación, dos en la construcción civil e industria forestal, una en el sector de energía y tres en el rubro textil” (Da Costa, 2016).

Las redes sindicales por empresa son articulaciones de trabajadores de distintas localizaciones de una determinada firma –existen redes solo de alcance nacional, no son necesariamente todas internacionales– que dialogan para nivelar de alguna forma la flexibilidad mayor de las empresas a la hora de definir dimensiones de la producción con impacto en las y los trabajadores (desde localización hasta condiciones contractuales, salarios, beneficios sociales y demás).

Helio da Costa, investigador del Observatorio Social ligado a la Central Única de los Trabajadores en Brasil, constata: “Por lo general, las redes buscan el reconocimiento formal por parte de la empresa, aunque la mayoría de ellas no cuenta con él”. (13)

Son funciones simples, pero que hacen mucha diferencia a la hora de la negociación con la empresa. Un sector fuerte en presencia de redes sindicales es el de la metalúrgica y la química, hoy agrupados

(12) Centro Internacional de Formación.

(13) Op. Cit.



en la IndustriALL. Para ellos, las redes cumplen con tareas centrales que no son ejercidas por otras formas de organización sindical:

- a) Apoyo recíproco en caso de situaciones problemáticas (negociación colectiva difícil, huelgas, en caso de comportamiento antisindical por parte de los directores de la empresa, etc.)
- b) Desarrollo de órganos consultivos y de negociación para los representantes de los trabajadores y los sindicatos, ante las direcciones y administraciones a nivel nacional, regional e internacional (especialmente cuando no existen otras estructuras como las representaciones de los trabajadores, los comités de empresa, etc.) (Campos, 2013).

En general, el objetivo principal de estas redes, además de estimular la sindicalización en el lugar de trabajo, o sea, en las filiales de las empresas transnacionales, es el de tratar de consolidar estándares laborales únicos para empresas localizadas en diversos países. Esto nivela el campo de juego en una ecuación que supuestamente significa mejoras para todos: eleva las condiciones de trabajo de países con estándares más simples o menores, y evita el “*dumping* social”, que promueve la deslocalización de unidades productivas de países o regiones con salarios y leyes laborales más protectoras hacia lugares con peores condiciones. En el fondo, esta

relación no está exenta de contradicciones, pues la brecha norte-sur permanece intacta. Sin embargo, hay un fondo ciertamente utópico de búsqueda de elevación general de salarios, condiciones y disponibilidad del empleo.

La estrategia de redes, entre otras motivaciones, se inspira en los llamados consejos europeos de empresa que, con la ayuda de las FI, dieron origen a versiones globales de estos comités: Comités Mundiales de Empresa (CME), como el de Volkswagen en 1999, Daimler Chrysler en 2002 y Ford en 2008, entre otros. Los comités europeos llegaron a ser reconocidos por una directiva europea en el año 1994 y, desde entonces, fueron creados más de 600. Willy Buschack, de la Confederación Europea de Sindicatos, al referirse a estos comités relata: “Han empezado a colaborar, han creado programas conjuntos sobre la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, la formación profesional y la igualdad de oportunidades. Los comités de empresa europeos han procurado influir, con más o menos éxito, en la reestructuración de las empresas. En unos casos, la dirección ha visto la oportunidad de entablar el diálogo con los representantes de los trabajadores, y en otros no ha comprendido el interés que supone el CEEU para la propia empresa” (Buschack, 2001:9).



■ ACUERDOS INTERNACIONALES

Hay un entendimiento de que las normas creadas por los mecanismos de la globalización, en especial los acuerdos de libre comercio de inversiones y las reglas de la Organización Mundial del Comercio (OMC), entre otras, han alcanzado un poder regulatorio mayor que el de las normas de los derechos humanos y en particular las generadas por la OIT en lo que respecta a la regulación del trabajo, cuyo nivel de ratificación de normas ha evolucionado de forma decreciente en los países en desarrollo (Platzery Rub, 2014).

Según Platzery Rub (2014), en este marco de regulaciones blandas en lo social y en lo laboral, la opción de los sindicatos fue la de una “gobernanza sin gobierno”, es decir, la búsqueda de acuerdos y entendimientos con los demás actores del “mercado de trabajo” en el ámbito internacional. En este sentido, la búsqueda de acuerdos marco cobra una funcionalidad normativa. “En comparación con su reivindicación de creación de una ‘dimensión social’ de la globalización a través de regulaciones político-estatales, los sindicatos consideran que los acuerdos marco internacionales (AMI) son la segunda mejor estrategia”. (14)

Al mismo tiempo que desde la perspectiva de las federaciones internacionales, la negociación de los AMI tiene una función movilizadora a nivel de los sindicatos de la empresa en los diversos lugares del mun-

do, de formación y educación en derechos. Promueve, finalmente, la solidaridad internacional al interior de las firmas.

Según varios relevamientos, los acuerdos marco, luego de que algunos fueran firmados en los años 1990, se aceleraron a partir de los años 2000, para llegar a alrededor de 100 en 2012. Los registros también muestran que la mayoría de ellos se concentran en algunas de las grandes federaciones (IndustriALL, UNI, ICEM, UITA, ISP) y, en particular, geográficamente en algunos países europeos (Alemania, Francia y Suecia), ya que solo un 18% de ellos fueron firmados por empresas cuyas matrices no son europeas.

Algunos autores identifican además dos tipos de acuerdos, aquellos de empresas dominadas por la “producción” y los que son dominados por el comprador, o sea, aquellas empresas que integran dentro de sí mismas distintas etapas de la producción y las que se conforman como grandes cadenas de proveedores dependientes de una marca o firma.

La gran diferencia es que, en estas últimas, es difícil determinar el alcance de los acuerdos, pues la nube de proveedores es muchas veces muy diversa y distante de los que controlan la marca o empresa. Quizás el caso más conocido en este sentido es el de las textiles,

(14) Mund y Priegnitz, 2007, citados por Platzery Rub, op. cit.



que tercerizan la gran mayoría de la producción de su ropa. Un último obstáculo asociado a este es el del llamado “velo corporativo”, que impide la identificación clara de la propiedad y los distintos roles y relaciones entre los diversos elementos de una empresa o cadena productiva.

Algunas federaciones internacionales llegaron a construir modelos de acuerdo marco (AM) para sus negociaciones globales. Un AM se negocia y se firma entre la casa matriz de una determinada empresa y la federación de la rama de actividad, y posee varios contenidos, en general enmarcados en las normas de la OIT (Orsatti, 2006).

Los firmados por la FITIM (hoy IndustriALL), considerados referencia, pues son los sectores más estructurados y con acuerdos más avanzados, según la presentación del autor, incluyen los siguientes contenidos centrales—además de algunas notas operacionales que pueden ser aprendidas *in extenso* en el texto citado:

- Las normas laborales fundamentales de la OIT, con un claro número de referencia.
- Todos los establecimientos de la compañía en el mundo entero.
- Un compromiso firme e inequívoco de la transnacional de que se aconsejará a los proveedores y a los subcontratistas que adopten normas similares para sus trabajadores, y sancionarán finalmente

el incumplimiento con la ruptura de relaciones comerciales con ese proveedor o subcontratista.

- Prevalcen en todos los casos sobre las leyes nacionales que no se conformen a las normas laborales fundamentales de la OIT.

Es también necesario lo siguiente:

- Que una de las partes signatarias sea un representante de la FITIM o una persona debidamente autorizada por ella.
- Garantizar que el acuerdo se difunda en los idiomas apropiados dentro de un período convenido después de firmarse entre todos los trabajadores y directores de la totalidad de los establecimientos de la compañía, y entre los proveedores y subcontratistas.
- Hacer los máximos esfuerzos para incluir otras cuestiones pertinentes, como el acceso del sindicato a los establecimientos, disposiciones para prohibir el uso de trabajadores de sustitución, procedimientos de aplicación.

Finalmente, es necesario entender que el talón de Aquiles de los AMI es su aplicación, pues, en definitiva, se trata de un acuerdo voluntario entre dos partes, que no tiene carácter contractual ni obliga de hecho a ninguna de las partes. Al respecto, la misma nota de la FITIM propone algunas medidas para la aplicación, pero veremos en ellas esta esencia voluntaria



que echa por tierra entendimientos más fuertes sobre la aplicación de las normas. Y la evaluación de los propios sindicatos es que se ha logrado de forma muy parcial el objetivo de “imponer los derechos humanos sociales en la economía mundial” (Patzner y Rub), si bien podría afirmarse que son el camino que será transitado, pues nada indica que las empresas vayan a destransnacionalizarse; por el contrario, existe a nivel global una creciente concentración del comando empresarial y la eliminación paulatina de competidores en las distintas ramas de la actividad productiva y de servicios en el planeta.

De esta forma, con un esquema de crecimiento cuantitativo en sus inicios, las FI se lanzaron a construir la mayor cantidad de AMI posibles. Ante la realidad de la fragilidad de tales marcos, los esfuerzos que podrían garantizar su supervivencia -y que los alejaría de ser una práctica más de responsabilidad social corporativa de las empresas que ayudan a construir una imagen positiva ante la sociedad- serían a través de un mejoramiento de carácter cualitativo, aumentando su complejidad para garantizar el cumplimiento y la eficacia de origen.

En mi opinión, el desarrollo de las redes sindicales ha encontrado aquí uno de sus principales desafíos, pues luego de casi 20 años de énfasis y energía, los resultados alcanzados han sido en su mayoría frustrantes.

■ DESAFÍOS ACTUALES DEL SINDICALISMO INTERNACIONAL

Hemos observado hasta aquí una serie de grandes transformaciones operando en la economía de los países y del mundo, con énfasis en el período de la segunda posguerra hasta la actualidad.

Con enfoque en los cambios producidos a partir del fin de la Guerra Fría y la globalización neoliberal, podemos decir que el sedimento de las estructuras sindicales, lo que existe y lo que existió, algunas experiencias más recientes incluso, nos fuerzan a pensar más en los desafíos que en las conquistas y victorias. Es un momento de retroceso y debilidad tanto a nivel nacional como global de las fuerzas organizadas del trabajo.

Que el mundo del trabajo sea radicalmente diferente y esté en medio de una gran transformación tiene implicaciones obvias para el activismo de trabajadores y trabajadoras a nivel internacional.

Si las bases sindicales nacionales crujen ante estas transformaciones, el panorama se avizora aún más difícil. Ante las nuevas reglas que imponen la globalización económica y su ola flexibilizadora, encuentran en el neoliberalismo un contrincante poderoso. Los desafíos de la economía digital y los difusos límites entre la industria y los servicios son solo algunos de los elementos que están revolucionando el concepto de em-



pleo y la naturaleza del trabajo de manera profunda e irreversible.

Si se consolida una nueva naturaleza del trabajo y del empleo (enfrascada en una condición precaria), sumada una crisis sin fin iniciada en 2008, se verán aún más castigadas las bases ya endebladas de las economías nacionales. Esto sucede a costa del bienestar de las y los trabajadores, cuyos rendimientos medios disminuyeron y produjeron una ampliación de la brecha entre ricos y super-ricos y el resto de la población mundial, incluso en los países centrales.

El escenario global se orienta hacia la decadencia del multilateralismo hasta no hace mucho existente (ONU, OIT, OMC e incluso el G20 financiero). Se agrega, además, la crisis de los procesos de integración y la captura creciente de la gobernanza global por parte de las empresas u organizaciones por ellas controladas (la Fundación Gates, por ejemplo). Por todo ello, es evidente que la situación del mundo es muy adversa para la organización de la clase trabajadora.

Propongo a continuación la reflexión sobre las dimensiones centrales de estas adversidades y los desafíos que enfrentan los trabajadores y trabajadoras del mundo para unirse. Los siguientes son los elementos que deben considerarse para las estrategias sindicales internacionales del futuro.

■ ORGANIZACIÓN EN LAS CADENAS PRODUCTIVAS GLOBALES

La experiencia de las redes sindicales de empresas transnacionales debería ser profundizada atendiendo a los problemas que han hecho que ellas no sean todo lo poderosas ni eficaces para equilibrar de alguna forma la relación capital-trabajo. El debate a nivel de la OIT, si bien está instalado desde hace varios años, no progresa debido al bloqueo de empresarios y gobiernos que impide avances más incisivos y se han limitado hasta ahora a impulsar estudios para evaluar la situación y la realidad de las cadenas globales de valor. De cierto modo, no es esta una sorpresa, pues se encuentra en total sintonía con la posición “voluntarista”, es decir, de regulaciones blandas y voluntarias inspiradas en las de la responsabilidad social corporativa (RSE), el Global Compact, las Directrices de la OCDE y los Principios de Ruggie (15), que son las expresiones más acabadas de esa “razón no vinculante” en materia de derechos humanos y sociales promovidas por los empresarios –distinta de la que promueven para defender sus derechos como inversionistas, claro está. Mientras tanto, el hecho de que muchos de los eslabones de estas cadenas se encuentren en la actualidad en las nuevas

(15) Son los llamados “Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos”, adoptados por el Consejo de Derechos Humanos de la ONU en 2011.



“factorías mundiales” es otra de las cuestiones que dificulta la organización sindical en las cadenas. Si el sindicalismo chino o vietnamita, por ejemplo, no tiene iniciativas en esta dirección, parece poco probable que exista de forma consistente algún desarrollo de sindicatos globales por empresas.

■ LA NUEVA GEOPOLÍTICA

La nueva geopolítica global canceló también un campo de posibilidades para el mundo sindical. Este no es más un factor de poder que interese a los bandos en disputa, como lo fue en la posguerra, y por ello poseen hoy un espacio político y presupuestario extremadamente reducido para desarrollar dinámicas sindicales internacionales que beneficien a uno u otro –o un tercer– bloque de poder global. La sensación de “multilateralismo benéfico” que existió en la década de 2000, con los aires de un nuevo equilibrio global más democrático con más actores siendo parte de las decisiones, se frustra hoy día ante las reacciones antiglobalistas y la vuelta a un mundo con apariencias más salvajes y menos altruistas.

Los cambios políticos en los Estados Unidos, Brasil, Argentina y Latinoamérica en su conjunto, sumados a un creciente poderío de China, que se consolida como una potencia global con visión peculiar en materia de derechos y democracia, revirtieron ese panorama optimista reinante en parte de

los años 2000. De esta forma, si el sistema multilateral es observado como amenaza y el establecimiento de derechos como un obstáculo, es evidente que nadie, salvo los débiles, intervendrán en su defensa o su avance, y los débiles seguirán siéndolo, en tanto y en cuanto no se consigan articulaciones populares con vocación de cambio emancipatorio.

■ ASIMETRÍA CRECIENTE ENTRE CAPITAL Y TRABAJO

Estudiosos y gobiernos se quejan en general de que la globalización les retiró poder a los Estados nacionales, pues los dejó a merced de las decisiones de los actores económicos que, desvinculados de los intereses nacionales, se orientan por el lucro y localizan sus diversos eslabones en paraísos fiscales –así no pagan prácticamente ningún impuesto, y donde pueden ocultar sus fortunas– o “paraísos laborales” –donde pagan poco en salarios y no tienen grandes obligaciones laborales, pues estas son más débiles para proteger a los derechos de las y los trabajadores, o bien porque no son responsabilidad directa de las marcas o empresas; existen también “paraísos socioambientales” para la industria extractiva.

Está demostrado que, valiéndose de estos beneficios, las empresas y sus dueños y gerentes se han distanciado enor-



mamente de la mayoría de las personas en términos de distribución de riquezas y de poder relativo.

Con sindicatos cada vez más débiles, la negociación colectiva tiene menos chances de dar resultados y, si no da resultados, la sindicalización deja de ser atractiva; y, si los sindicatos pierden poder, tendrán peores condiciones para negociar. Así, se profundiza en un círculo vicioso una relación de pérdida creciente de poder del trabajo en la ecuación con el capital.

Con empresas y empresarios más poderosos, la democracia se ha transformado en un juego que beneficia aún más a millonarios devenidos en políticos, a grupos parlamentarios comprados, o a partidos y políticos de ultraderecha cuya respuesta a los males de la globalización es levantar murallas físicas contra los pobres del mundo.

Estas asimetrías son globales, no son nacionales. Su condición de posibilidad es la economía global y, por ello, si no existen respuestas a ese nivel, o respuestas que tengan impacto en ese nivel, es difícil que se produzcan cambios.

■ LA ECONOMÍA DIGITAL Y DE PLATAFORMAS

La introducción de estos cambios recientes en la estructura de la producción, sumados a las “precariedades” ya existentes, son el gran desafío actual del sindicalismo. Claro, pero yo diría que de las y los trabajadores. Pues, en definitiva, el sindicalismo no sirve en sí mismo, sino como medio para la defensa de los intereses de la clase trabajadora (con distintos niveles de ambición transformadora).

La economía digital reduce el ámbito del trabajo humano y expulsa mano de obra de cada vez más actividades, tal como lo hace la inteligencia artificial en áreas que requieren de habilidades analíticas y operaciones complejas antes solo concebibles de realizar por la inteligencia de las personas. Al mismo tiempo, las nuevas plataformas, una interfaz entre servicios, tareas y bienes reales-materiales, se han transformado en las grandes generadoras contemporáneas de empleo. Aún no al nivel de la construcción, por ejemplo, pero sí masivas, pues su acceso es simple y “flexible”. Su uso se ha masificado (Uber, *E-commerce*, *deliveries*, diversos servicios online, plataformas de *streaming*, etc.) y desplazan antiguas formas de consumo de bienes y servicios.



■ PARA FINALIZAR

En este contexto, considero que ha crecido la conciencia sindical en emprender caminos orientados por las siguientes ideas:

- 1) Seguir el ejemplo de las luchas sindicales de los trabajadores de las maquilas centroamericanas que han puesto el foco en las marcas como forma de negociación con las empresas.
- 2) La organización por cadenas transnacionales dejó de ser una opción hace mucho tiempo y hoy en día en el mundo digital pueden organizarse rápidamente acciones colectivas para garantizar derechos o para aumentarlos.
- 3) Luchar por una gobernanza multilateral fuerte y democrática no capturada por las empresas, pues esta es la única forma de ponerle límite al capital que actúa de forma global. Existe en la actualidad la negociación de un tratado sobre Empresas y Derechos Humanos que tiene ese potencial pionero para obstaculizar el imperio de los mecanismos de ISDS y los acuerdos de inversión.
- 4) Combatir la evasión fiscal y promover reformas tributarias progresivas, pues es la única forma de tener Estados más fuertes, capaces de garantizar derechos para las y los trabajadores, y para la población en general. Esta es la forma también de redistribuir y de generar sociedades más justas.
- 5) Buscar alianzas profundas con el sindicalismo de las “factorías globales”, en particular de China, India y los países productores de manufacturas del Asia, pues si la producción global se organiza de esta manera, el sindicalismo no puede abstenerse de esa alianza para intentar equilibrar la balanza a su favor.
- 6) La economía digital y de plataformas es una oportunidad para la generación de articulaciones globales de trabajadores. Ya hay indicios de que las condiciones de trabajo propuestas por las plataformas que promueven una gran desigualdad y asimetría entre capital y trabajo están alcanzando un cierto grado de saturación. Que aún se las considere opciones de empleo no implica que no estén sembrando futuras resistencias dentro de Uber, Deliveroo, Amazon y tantas otras que han surgido en los últimos años. Las plataformas, por otro lado, generan una contigüidad entre trabajadores otrora inédita y de carácter transnacional que debe ser explotada con más fuerza. Si bien puede estimular desigualdades, la tecnología en sí no es enemiga de la clase trabajadora y puede ser utilizada para su articulación y movilización. El internacionalismo sindical no es hoy un lujo, es una necesidad.



The background is a solid teal color. It features several white, thin-lined geometric shapes, including rectangles and triangles, some of which are tilted and overlap each other. The text is centered within one of these shapes.

**SECCIÓN 2:
Entrevistas**



Entrevista a Valter Sanches, secretario general de IndustriALL

■ ¿Qué es IndustriALL? ¿Cuáles fueron sus orígenes? Y actualmente, ¿cómo se organiza o se estructura esta central obrera?

– **Valter Sanches:** IndustriALL es una organización mundial, un sindicato mundial de los/as trabajadores/as de la industria. Básicamente, aglutina a sectores desde la minería, pasando por la energía y todos los sectores de la manufactura. Son 14 sectores distintos de la industria. Representamos aproximadamente a 50 millones de trabajadores en 140 países y somos alrededor de 630 sindicatos afiliados. El origen de IndustriALL viene de un proceso de fusión de tres sindicatos globales anteriores: del sector textil y vestimenta; el sector de los trabajadores químicos, energía y minería; y la FETIM, que era la Federación de Trabajadores Metalúrgicos. Entonces, estas organizaciones se fusionaron en el año 2012 y hoy en día es el mayor sindicato global de entre todas las ramas de sindicatos globales como la CSI, Global Union, ISP, ICM, etc. Representamos trabajadores de 14 sectores de la industria y tenemos una organización con 5 oficinas regionales.

Dichas oficinas son coordinadas desde la oficina central (Ginebra). Los responsables regionales son apuntados por Ginebra,

conforman parte del mismo “secretariado internacional”, como lo denominamos. Las oficinas para América Latina y el Caribe están ubicadas en Montevideo (Uruguay), tenemos una segunda en Johannesburgo (Sudáfrica) para África, otra en Nueva Delhi (India) para Asia del sur, una cuarta oficina en Kuala Lumpur (Malasia) para el Sudeste asiático y la última en Moscú para los países como Rusia. Tenemos también un puesto avanzado, que no es una oficina, pero es justamente eso, para la región de Oriente Medio y norte de África. Esta sería, a grandes rasgos, nuestra estructura.

– Mencionabas recién que representan a sindicatos de 14 actividades distintas. Viendo hoy en día, tanto las economías transnacionalizadas, las cadenas de producción a gran escala, ¿cuáles serían los desafíos o las problemáticas que afronta el sindicalismo mundial en este nuevo esquema de producción?

–**Valter Sanches:** En el último congreso que realizamos en 2016 en Río de Janeiro, se aprobó un plan de acción con cinco metas estratégicas que son, primero, defender los derechos de los trabajadores y los derechos sindicales; porque hacer sindicalismo en el mundo en sí es un desafío propio ¿Por qué?



Porque en la mayor parte de los países hay violaciones al derecho fundamental de los trabajadores, que es organizarse bajo un sindicato. Esta fue la primera meta que se trató en el congreso. Lamentablemente, la violación de estos derechos es más regla que excepción.

La segunda meta fue construir sindicatos fuertes, no solamente el reclutamiento de miembros para los sindicatos para que este se fortalezca, sino también traer nuevos sindicatos para ser afiliados a IndustriALL, que a la vez lleva un gran esfuerzo en la formación enfocado en los segmentos de la fuerza de trabajo que hoy en día crece en las industrias: las mujeres, los jóvenes y los “trabajadores de cuello blanco”, que son las áreas que están menos sindicalizadas y, a su vez, son segmentos que crecen.

El tercero es confrontar el capital global. Hoy en día, las multinacionales tienen mucho poder, no solo poder económico, que muchas veces sobrepasa el PBI de países. Pero este poder económico se transmite en poder político, por lo cual ejercen presión sobre los gobiernos para amoldar las políticas de Estado a sus estrategias de expansión y de mercado. Entonces, las ganancias excesivas de estas multinacionales son las causantes de las desigualdades que crecen en el mundo y combatir esas ganancias excesivas es una de nuestras luchas estratégicas.

Si tuviéramos que esquematizar y poner en una escala, tenemos en un extremo las

empresas que son violadoras sistemáticas de los derechos de los trabajadores, que son antisindicales, que precarizan. Para estas empresas que no tienen la posibilidad de debate y discusión respetuosa con los sindicatos, tenemos una estrategia de combate central y muchas veces de campañas globales. Como la que tenemos en estos momentos en contra de Glencore, que es una de las empresas más grandes de minería, o en el caso de Shell, que es una empresa en la que muchas veces la violación de derechos es moneda corriente. Pero en el otro extremo de la escala están las empresas con las cuales tenemos una construcción y un diálogo social (si es que se lo puede llamar así), en donde dicha empresa respeta los derechos globalmente. Aquí es donde tenemos acuerdos globales, son 49 las empresas con las que pudimos lograr dichos acuerdos globales. Es decir, las empresas se comprometen con las convenciones básicas de las OIT, se comprometen también a un grado de monitoreo de nuestras actividades o convención, además se comprometen a que los derechos adquiridos en la cadena de producción se vuelquen también a la cadena de suministro.

El cuarto es combatir el trabajo precario. Todos los días se crean nuevas formas de trabajo precario en todo el mundo. Los claros ejemplos son los trabajadores tercerizados, por agencia de empleo, trabajadores autónomos, trabajo de tiempo parcial y ahora tenemos los trabajadores de plataforma, lo que se llama la “uberización del trabajo”.



El quinto punto es luchar por políticas industriales sostenibles, es decir, que los Estados generen políticas industriales para que sean en beneficio del bien común y no que respondan a los intereses del mercado, que no estén condicionadas por los intereses de las grandes internacionales. Luchar por estas políticas de Estado es importante, sobre todo en un momento de cambio a nivel mundial como el que estamos viviendo, fundamentalmente en la industria, por ejemplo. Un tema que nos atañe es la transición energética, lo cual significa el pasaje de utilización de combustibles fósiles a energías renovables. Desde ya que es un cambio al cual apoyamos. Sin embargo, al representar trabajadores de las industrias del petróleo, gas y minería, entendemos que este cambio afectará sus fuentes de trabajo, por eso apelamos a una transición justa.

Por eso, luchamos por políticas industriales sostenibles. Porque los gobiernos tienen que tener políticas de regulación, políticas públicas que den cuenta de la transición energética que hay que pasar y las empresas tienen que pagar por esas pérdidas.

Lo que podría ser un sexto punto a tratar es la digitalización, o lo que se denomina “falsa revolución industrial” o “revolución 4.0”, que nos afecta a todos y a la industria también, tanto en los productos, los procesos de producción. En este sentido, los cinco puntos ya mencionados son la directiva y directrices delineadas específicamente para cada sector, región y país.

—Según los datos que la CSI publicó en 2017, se observa que la violación de derechos laborales se da en un mayor nivel en los países emergentes o en vías de desarrollo. En este sentido, ¿cuál sería la importancia o el impacto que generaría una negociación colectiva a nivel regional?

—Valter Sanches: La tendencia de la industria es trasladarse de los países del “norte periférico” a los países del sur y el este asiático. Así, se observa que el crecimiento de la industria en los últimos años ha sido en el norte de África, el este asiático, parte de Medio Oriente, el este de Europa y, en menor medida, en América Central. Tomando el caso de China, se presenta que la introducción de estos capitales lo que busca es el acceso a un gran mercado. No obstante, la realidad del resto de la región (sin contar Japón) muestra cómo el traslado de los capitales se orienta a la búsqueda de condiciones propicias de explotación de trabajo precario. Allí es donde radica uno de los desafíos mayores del sindicalismo global. La capacidad de moldear las políticas de los países con que cuentan estas corporaciones transnacionales se basa ya no en crear mercados internos en donde los propios trabajadores puedan consumir lo que producen, sino que estos países representan grandes plataformas de exportación y explotación. El caso paradigmático es Bangladesh y sus casi 4 millones de trabajadores de la industria textil, cuya producción es destinada en un 90 por ciento a la exportación. Estos trabajadores reciben menos de 100 dólares al mes y son quienes, en algún sentido, visten al mundo.



En esta lógica, la estrategia de IndustriALL es fortalecer y fomentar a las organizaciones gremiales en estas zonas del mundo, para que la mejora en las condiciones de trabajo, salarios y jornadas laborales sea un marco de contención al *dumping* laboral.

—¿Cuál es el rol que pueden llegar a tomar los sindicatos mundiales y el movimiento obrero internacional para generar mayores niveles de calidad y densidad democrática en los países, regiones y a nivel global?

—Valter Sanches: Conforme a los planteos o desafíos que aquí se han plasmado, tenemos otros desafíos, de índole democrática: hay países en los cuales los mismos derechos de manifestación, de organización, no son respetados. Eso es lo primero que tenemos que enfrentar, antes de llevar la discusión al ámbito sindical, como hemos mencionado antes. Al mismo tiempo, tenemos que trabajar en varios países para la organización y la implementación de sindicatos, en donde no hay una tradición sindical, como los casos de Bangladesh, Sudán, Tailandia, entre otros, donde tenemos que empezar a fomentar actividades para la formación de sindicatos fuertes. Pero a la vez, hay que trabajar para que nuestros sindicatos transformen su estructura interna para afrontar los cambios del mundo del trabajo.

Hoy en día existen sindicatos que son organizados sectorialmente, pero esta estructura no da cuenta o no afronta los cambios que tiene el mundo del trabajo. Podría citar ejemplos en los cuales tenemos trabajadores que generan petróleo y gas, o que generan energía eléctrica. Cuando hay cambios en la matriz energética o se acaba la fuente de extracción, estos trabajadores desaparecen, estos puestos de trabajo desaparecen. Pero si el sindicato es solamente de los trabajadores de petróleo y gas, o un sindicato de empleados de la energía, dicho sindicato no va a poder organizar los nuevos empleos que van a ser creados (un ejemplo redundante sería en la producción de paneles solares, de turbinas eólicas, transformadores eólicos). Más allá de los cinco ejes que se plantearon, también tenemos que transformar las lógicas sindicales y las estructuras para estar a la altura de los cambios del mundo del trabajo. Hay varios casos de sindicatos que se están fusionando para dejar de lado las estructuras o lógicas sectoriales que los precedían, tener una visión más holística para pensar a la clase trabajadora como una sola, pensarlos como clase y no como trabajadores de industria, servicios y demás.



Entrevista a Rubén Cortina, presidente de la Union Network International (UNI) Global Union

■ ¿Cómo se comportó el movimiento obrero ante la nueva globalización del capitalismo y el aglutinamiento de los procesos productivos?

—**Rubén Cortina:** El tema es complejo y podemos abordarlo desde tres grandes ejes esenciales. El primero de ellos corresponde al poder sindical y su construcción, tanto a nivel internacional como local. Cuando se hace referencia a la construcción de poder sindical, se aborda el porqué de la necesidad de la creación de los sindicatos: tanto el confrontar las necesidades de los trabajadores como el desenvolvimiento de sus diversas estrategias. Entiéndase que esta necesidad no es otra cuestión que la búsqueda de apropiación de la riqueza o productividad que los mismos trabajadores crean y que buscan ser arrebatadas a las empresas.

Las razones históricas nos llevan a preguntarnos por qué existe el sindicalismo internacional. La premisa principal es buscar en sus propios orígenes. El sindicalismo nace internacionalmente, y ello se constituye en un signo de identidad.

En los inicios de la Primera Guerra Mundial, cuando los trabajadores son convocados a defender sus naciones, comienza un

lento pero regular proceso de nacionalización de los movimientos sindicales. Estos comienzan a incorporar las cuestiones nacionales —ligadas a datos objetivos como las creaciones de mercados de trabajo nacionales—, siendo que el movimiento obrero comienza a delinear que su realidad se encuentra encausada en una realidad geográfica determinada.

En este marco, el devenir de la historia del movimiento obrero se encuentra en una constante lógica local-internacional, en donde las nuevas formas de construcción de poder sindical en el plano internacional vienen a dar respuestas a escenarios en los cuales el movimiento obrero ya no se encontraba en ejercicio.

En este sentido, la cuestión de la unidad cumple un rol central. En 2006, se produce un proceso unitario en el cual las por entonces centrales obreras mundiales confluyen en la creación de la mayor organización sindical de la historia: la Confederación Sindical Internacional (CSI), en el marco de la globalización, sus diversas consecuencias y amenazas a las condiciones de vida de los trabajadores. La CSI nace en pos de la defensa/cuidado de las conquistas obtenidas en medio de fuertes procesos de flexibilización y discurso neo-



liberal. No obstante, tanto en 2006 como en los años previos al proceso de unidad, el gran debate era la creación de la central. Esta que parece una cuestión menor no lo es en absoluto, ya que la urgencia del panorama laboral mundial pone en cuestión que la dilatación de la creación de la central en pos de los debates heroicos en torno a la caracterización del capital era un infantilismo, debido a que sin menospreciar dichos espacios de reflexión, no cabe duda de que muchas de las caracterizaciones se zanjaron en la realidad.

La urgencia implicaba la constitución de una central obrera de casi 200 millones de afiliados de 1300 organizaciones de distintas tradiciones u orientaciones, en donde tanto la delimitación de contenidos como los ejes programáticos se constituirían en la práctica y en el propio proceso de asentamiento de la central. Entiéndase, entonces, que la cuestión del poder va ligada a la unidad.

Al mismo tiempo, la globalización fue transformando el escenario de acción del sindicalismo. Aquí cabe hacer una salvedad: las multinacionales existen desde hace mucho tiempo (incluso "Pepe" Robles plantea que estas se extienden hasta la época colonial). Si bien desde una perspectiva más cercana se las encuadra en pleno siglo XX, la cuestión a salvar es el cambio en la constitución orgánica del capital. Esto cuenta con dos grandes aspectos: primero esto no es otra cuestión que el despliegue mundial de dichas empresas con el proceso de fragmentación del proce-

so productivo, búsqueda de mano de obra barata, nichos con bajas tasas impositivas, y, en última instancia, la instalación de un fragmento del proceso en donde existan mayores condiciones para la valorización del capital. Se conforman así las cadenas globales de valor.

Por otro lado, el capital hace invisibles sus responsabilidades, es decir, no se sabe quién es el dueño de las grandes corporaciones que gobiernan las cadenas de valor. Si bien existen los Slim, son los fondos de inversión quienes dominan las corporaciones. Incorporemos la siguiente imagen: cuando en la década de los treinta un dirigente sindical automotriz quería tener una reunión con el dueño de Ford, viajaba a Detroit, se dirigía a la casa central y en el quinto piso se encontraba Henry Ford.

Actualmente, la imposibilidad de denominación del capital orgánico determina varias cosas: la dificultad de identificarlo físicamente obliga a la reconstrucción de las tácticas del movimiento obrero sindical frente al capital internacional. Por ejemplo, una de ellas es la realización de protestas en los puntos de reuniones de los fondos de inversión de las empresas.

Estas iniciativas tensionan a dichas empresas, debido a que son conducidas por diversos fondos de inversión, lo cual implica una multiplicidad tanto de posturas como de lecturas frente a los procesos de localización y deslocalización. En este sentido, la adaptación de las tácticas, estrategias, no es una cuestión sencilla, ya que entran



a jugar factores objetivos y subjetivos. Los debates se abren, se ponen sobre la mesa temas como la flexibilización laboral, el rumbo que toma la formación profesional, etc. Lo que, en definitiva, reflejan es la dinámica local-global que el movimiento obrero debe sortear.

—Con más de una década de existencia, ¿cuáles son los desafíos de estas nuevas formas de organización del sindicalismo internacional?

—**Rubén Cortina:** Los desafíos con los cuales debe lidiar se han incrementado. Algunos datos significativos: el mundo hoy cuenta con una proyección poblacional de 9 mil millones de personas, de las cuales la mayoría trabajará más de 70 años por los diversos avances en las expectativas de vida; la creación de más de 900 mil puestos de trabajo hasta el 2020 en nuevas tecnologías; la digitalización del trabajo, lo cual generará una dinámica entre el empleo y el desempleo que aún hoy se encuentra en debate.

Diversos expertos plantean que en Occidente se van a destruir entre 50 y 70 millones de puestos de trabajo, pero, al mismo tiempo, se van a crear entre 150 y 180 millones puestos de trabajo vinculados a la digitalización y las nuevas tecnologías.

Esta compleja relación pone de relieve el debate por el futuro del trabajo, en donde vemos que existe un país donde estas situaciones muestran todo su esplendor: China. Este gigante presenta

números descomunales (entre ellos, su inmensa cantidad de personas, y en el capitalismo eso no significa otra cosa que mercado).

Esto no es dato menor si se tiene en cuenta la lógica del mercado mundial, ya que, por ejemplo, la enorme revolución urbana que vivió el gigante asiático impulsó el incremento del consumo de pollo entre sus ciudadanos, animales que se alimentaban con la soja que los diversos países exportadores introdujeron en el mercado. En la misma línea, se incrementó también la clase media china, que se estima en unos 400 millones de personas.

Otra cuestión que debe tenerse en cuenta es la enorme pugna mundial por la calificación y competencia de la mano de obra. Esta cuestión que en los años noventa era un poco tabú, hoy es una suerte de necesidad innegable: la formación profesional y la educación formal deben estar articuladas.

A finales del siglo XX, el discurso empresario dictaba que el desempleo era responsabilidad de la falta de formación y capacitación de la mano de obra. Esta premisa, totalmente falaz, no quita la pertinencia a la necesidad de que la formación profesional dé un salto cuantitativo y cualitativo. Estos son factores que deben ser tenidos en cuenta en un mundo que actualmente tiene 190 millones de desempleados y en el que cada año se incorporan 40 millones al mundo del trabajo.



Estas cuestiones se circunscriben en un panorama que puede caracterizarse a partir de la profunda inestabilidad económica global, que se inicia con la fenomenal caída, la crisis de la bolsa y el mercado inmobiliario. En países como España o Grecia, el impacto que tuvo fue una enorme política de ajuste y pérdida en la capacidad protectora del derecho del trabajo, que desembocó en la pérdida por parte de las organizaciones gremiales de negociar/confrontar en los distintos sectores económicos.

Entre estos coletazos de la crisis del 2008, puede verse cómo entre los desahuciados de las tasas usureras de los mercados inmobiliarios se encuentran los dos dígitos de desempleo en la cuenca del Mississippi, histórica expresión de la sociedad salarial estadounidense. Hoy allí se vislumbra pobreza y despertares de pasiones complejas (no hay que olvidar que en estas regiones Trump obtiene su mayor nivel de apoyo, es decir, de la clase trabajadora blanca empobrecida).

La elección de Trump puede entenderse dentro de una dinámica similar al Brexit inglés (16), el cual aún hoy entre sus representantes más conservadores se encuentran voces de arrepentimiento, ya que nadie sabe cuál será el costo real de dicha decisión. El costo político en términos de infraestructura supranacional es todo un tema, pero también se encuentran las inversiones de las múltiples empresas inglesas y europeas que tienen activos comprometidos.

Sin necesidad de interiorizarse en la situación europea, el mismo dilema se presenta en el panorama local. El MERCOSUR implica un conjunto de tratados, acuerdos y compromisos que no pueden ser destruidos de buena nueva. No hay más que tomar una lata de tomates comprada en el supermercado y ver en su base la leyenda “norma de origen”: eso es Mercosur.

La profunda mutación del capital en sus aspectos técnico-científicos nos lleva a los albores de la cuarta revolución tecnológica. A diferencia del robot de la industria automotriz japonesa, estos cambios contemporáneos se presentan en forma de inteligencia artificial. En este nuevo mundo el dato comienza a ser el petróleo.

El tráfico de información se vuelve una constante en la vida cotidiana, en donde el activo buscador de diversos bienes y consumos es una fuente de insumo para el poder económico. Trasladado al campo laboral, se volverían innecesarias las entrevistas laborales, debido a que el dato del sujeto por contratar se encontrará en internet.

El comercio electrónico se muestra como otro aspecto significativo. La “economía de las gangas”, que las plataformas como Uber explotan, muestra al sujeto

(16) Se denomina así a la salida del Reino Unido de la Unión Europea, es un proceso político que persigue el abandono por parte del Reino Unido de su condición de Estado miembro de la Unión Europea.



como un privado anotado en una aplicación, en donde cuando hay clientes, se trabaja, y cuando no los hay, no se trabaja. Esta situación es el símil que los empresarios han planteado como “contrato hora cero”. Se está formando toda una generación que va a asociar trabajo con espera para el trabajo.

Por último, la restauración neoconservadora de la exaltación del mercado como eje estructurador de la sociedad. Ensalzado de diversas formas, muchas veces se presenta como el debate por el futuro del trabajo. Muchas de estas cuestiones pueden salvarse si se observa cuáles fueron los orígenes de estos debates: Davos, Massachusetts Institute of Technology (MIT) y Silicon Valley, es decir, nace en el seno de la concentración económica del capitalismo moderno.

Los tres elementos mencionados anteriormente generan una enorme incertidumbre. Existen certezas, tales como que hay una enorme concentración del capital, que las tendencias son hacia la búsqueda de la caída del valor del trabajo, de los derechos sociales básicos, pero, en última instancia, estos saberes son diagnóstico. Lo que aún no se presenta clarificado es qué, cómo y dónde discutir dentro de esta atmósfera mundial. En este escenario, vuelve a surgir la necesidad de fortalecer los sindicatos globales. Luego de la gigante bofetada que significó durante los ochenta y los noventa la asimilación de la globalización, puede sugerirse que con el proceso unitario que derivó en 2006 en la creación del

CSI, el movimiento obrero logró pasar a la ofensiva. En dicho momento, ya no podía discutirse globalización sí o no, sino que el debate debía ser por qué tipo de globalización. Por eso, en el congreso de la CSI en 2006 el lema fue “Por la democratización de la globalización”.

Es innegable que uno de los actores con mayor preocupación por incidir en el rumbo que toma la globalización es el movimiento obrero. Sobre esa base, buscar incidir implica un alto grado de responsabilidad, presencia en los debates, a los cuales no puede llegarse sin un profundo nivel de formación y espíritu de llevar el debate a todos lados, incluso en aquellos en donde esto no se quiere debatir.

—¿Qué sentido tuvo la instalación de la primera oficina de la CSI en Washington?

—**Rubén Cortina:** La respuesta es el seguimiento cercano de las principales instituciones del sistema financiero internacional. Estos reflejos de acciones superestructurales no son otra cuestión que parte del binomio de acción de lo que son los sindicatos globales. Es decir, estas organizaciones se presentan también en la cotidianeidad de las luchas contra los abusos de las multinacionales, en apoyo a la defensa de los derechos del trabajo, etc. Solamente la UNI tiene 50 acuerdos globales con grandes corporaciones.



—¿En qué radica su utilidad?

—**Rubén Cortina:** Sencillo: en la Argentina estamos acostumbrados a tasas de afiliación sindical elevadas, pero existe una inmensa cantidad de regiones o países en donde un acuerdo colectivo firmado entre un sindicato global y las corporaciones es el único palenque en el cual el sector del trabajo puede refugiarse.

Téngase en cuenta que hasta 2011 y 2014 no existía un Ministerio de Trabajo ni en Colombia ni Paraguay. Y esto no fue otra cosa que una victoria de la UNI con el movimiento sindical de estos países.

Entiéndase que esto es un proceso sumamente complejo y más aún si se considera el retroceso que significó, en un país con la tradición protectora que tiene la Argentina, la degradación a Secretaría del ex Ministerio de Trabajo ocurrida en 2018. Sencillamente, esto se conoce como la “latinoamericanización” de la realidad laboral argentina.

En resumidas palabras, los procesos de transnacionalización de las economías y sus agentes empresariales conllevan a la necesidad de los movimientos obreros nacionales de incorporar en sus agendas el debate internacional para que los marcos de acción se conjuguen de manera exitosa en la búsqueda de una sociedad más justa.

La situación se presenta heterogénea, según cada país y cada región. En términos

generales, se visualiza una organización sindical por empresa. Un ejemplo de la diáspora sindical es el caso chileno con la empresa Telefónica, la cual cuenta con un par de decenas de sindicatos.

—En estos casos, ¿existe implantación del sindicato en las empresas?

—**Rubén Cortina:** Una primera respuesta es que cabe la posibilidad, pero lo que sin duda existe es la dispersión de la unidad de negociación.

El caso argentino es muy particular, ya que presenta una fuerte presencia del sindicato a nivel nacional, pero también una importante actividad de estos en las empresas. Existen delegados del sindicato en la empresa. Esto es una formidable pieza estratégica a la hora de la negociación y de la microconflictividad, que constituyen el entramado de las relaciones laborales. El primer signo es el lugar de trabajo; es fundamental contar con la representación gremial allí. La red de delegados gremiales argentina es una articulación cualitativamente diferente de las distintas realidades del mundo.

Los diversos avances, al igual que los retrocesos, que significan estas nuevas plataformas y estrategias de mercado se discuten en diversos espacios, a los cuales no cabe posibilidad alguna de estar ausente. En 2018, se realizó en la Argentina la reunión de la OCDE, en donde lo que se discutió fue el desarrollo de los marcos regulatorios-impositivos propicios para



estas e-commerce. El mayor lobby vino sin duda de las empresas Google, Amazon, Facebook, Apple (GAFA).

La necesidad de dar cuenta de estas realidades y de poner en acción a las organizaciones sindicales no da lugar a tomar posturas esencialistas, sino más bien poder presentar una gran gama de grises. La realidad se impone. Un ejemplo es lo sucedido en las autopistas y la postura que desde la organización sindical se tomó frente a la amenaza de la pérdida de los puestos de trabajo. En esta ocasión, la concesión de Autopistas del Sol buscaba incorporar desarrollos tecnológicos que reemplazarían determinados puestos laborales, y ello implicaba la cesantía de 400 compañeros. La firma de un nuevo convenio permitió contener los avances tecnológicos, resguardar los puestos de trabajo y contribuir al debate sobre la viabilidad pública. En esto, nuevamente, la formación profesional y los convenios colectivos retoman un rol central.

En definitiva, los debates actuales y venideros son expresiones de la necesidad de un replanteo de qué tipo de Estado, marcos de negociación y sociedad queremos, cuál es el aporte que el movimiento sindical puede dar. En última instancia, parte de este clima de incertidumbre se debe al mal estado en el que se encuentra la política. En definitiva, en cómo se construye esa política y el poder.

¿Cuáles son las limitaciones de la organización global sindical ante las grandes cadenas de valor? ¿Cómo se articula la organización sindical global en la lógica de las ramas de actividad? Estos son los cuestionamientos que tenemos que plantear en cada región, país y sindicato, pero no tenemos que pecar de soberbios tampoco. Esto no hay que pensarlo desde una lógica aislada o regional solamente, porque ya está más que claro que el capitalismo junto a sus cadenas de producción no son ni aislados ni regionales. Tienen fines multinacionales. Entonces, los desafíos, disputas, la organización que debemos de tener tienen que estar a la altura de estas nuevas discusiones. Lograr que los derechos laborales dejen de ser cuestiones internas a sindicatos en los países y pasen a ser derechos laborales internacionales. Porque la explotación del movimiento obrero siempre fue de índole global. ¿Qué es lo que nos limita a dar esa pelea a nosotros como movimiento organizado? Una vez respondido esto, encontraremos la forma de que el bienestar del trabajador sea internacional.



The background is a solid teal color. It features several white, thin-lined geometric shapes, including rectangles and triangles, some of which are tilted and overlap each other. The text is centered within one of these shapes.

**SECCIÓN 3:
Experiencias**



Cambio tecnológico, concentración mediática y condiciones laborales en el periodismo: el papel de la Federación Internacional de Periodistas (FIP)

Macarena Gómez,
Federación Internacional
de Periodistas (FIP)

■ INTRODUCCIÓN

El siguiente artículo aborda los principales desafíos que actualmente la Federación Internacional de Periodistas (FIP) encuentra a nivel regional y global en cuanto al futuro con respecto al mundo del trabajo y la economía digital. En este sentido, se realiza un recorrido por las principales áreas de trabajo y marcos de acción de la FIP.

La FIP es una federación global de sindicatos que afilia sindicatos de periodistas y, a su vez, a asociaciones y nucleamientos de toda la región de América Latina y el Caribe (17). Tenemos afiliados en aproximadamente 146 países y 600.000 afiliados en todo el mundo.

La FIP tiene como eje principal colaborar con los sindicatos para defender los derechos sociales y laborales de los periodistas. Siendo la defensa de los intereses de nuestros afiliados la trama que da sentido a la organización, el lema por excelencia podría resumirse de la siguiente manera: “No puede haber libertad de expresión si los periodistas ejercen su profesión en condiciones de pobreza, corrupción y temor”.

Esta frase se debe a que desde la FIP se entiende que la libertad de expresión es uno de los derechos fundamentales para que exista una democracia íntegra y fortalecida. De este modo, los periodistas pasan a ser los protagonistas y los actores sociales que garantizan que la libertad de expresión sea plena. En este sentido, la FIP busca garantizar que se cumplan los derechos de los trabajadores de prensa, periodistas y todos aquellos que colaboran para que esto se realice.

(17) Si bien es una federación de periodistas, dentro de las organizaciones y asociaciones que están asociadas y afiliadas, no todos son periodistas, sino que hay un abanico más grande de profesionales de la comunicación, como trabajadores de prensa, técnicos, camarógrafos, fotógrafos, etc. Tal es el caso de la Federación Nacional de Trabajadores de Medios de Comunicación (FENATRAMCO) de Chile, o el de los sindicatos nacionales de trabajadores de prensa de República Dominicana y Venezuela. En Paraguay, si bien hay un sindicato de periodistas, también hay trabajadores de otros sectores de los medios de comunicación, no necesariamente periodistas.



■ ORGANIZACIÓN DE LA OFICINA REGIONAL PARA AMÉRICA LATINA DE LA FIP Y EJES DE TRABAJO

La FIP tiene varias oficinas regionales. La casa matriz esta en Bruselas (Bélgica) **(18)**. Por otro lado, hay una oficina en África que se encuentra en Dakar (Senegal). Otra de ellas está en Asia-Pacífico y se ubica en Sídney, además de una oficina en Medio Oriente y en el Mundo Árabe.

En este apartado se describe cómo se compone la oficina regional para América Latina. Dirigida por Paula Cejas, cuenta con el área de proyectos, coordinada por Belén Wildner, y el área de Comunicación.

La oficina tiene un brazo político regional que colabora en conjunto con distintos representantes de toda la región, como por ejemplo los que están aquí representados en Brasil, Paraguay, Uruguay, Chile, Perú, Ecuador, Venezuela, Panamá, Costa Rica, República Dominicana, Haití y México.

Las principales áreas de trabajo de la oficina son tres (no están seleccionadas aleatoriamente, sino “que están seleccionadas” de acuerdo a las necesidades de la oficina regional de América Latina). Cada oficina tiene sus proyectos y sus áreas de trabajo delimitadas de acuerdo a las coyunturas de cada región. Estas tres áreas son: Seguridad y Derechos Humanos por un lado, Monitoreo de Conciliación Mediática por otro, y

los Derechos Laborales de los/las periodistas en tercer lugar.

En principio, ¿por qué seguridad y derechos humanos? La FIP considera que si un/a periodista es atacado/a, amenazado/a, perseguido/a, sufre persecución sindical o distintas amenazas en la región, no se está respetando básicamente el derecho a la libertad de expresión. Lo que ocurre en países como México, donde los/as periodistas son fuertemente atacados/as y perseguidos/as, muestra la pertinencia de la propuesta, ya que es uno de los países con mayor número de ataques a la prensa en América Latina.

Las cifras muestran cuál es el estado de situación y una tasa de impunidad del 98%. Esto implica que de diez periodistas asesinados/as, solo un caso es investigado y no siempre se resuelve. En 2018 hubo trece casos de ataques o amenazas a compañeros/as periodistas y siempre aumentan. Además, el presupuesto destinado a la Fiscalía Especializada en los Delitos de Libertad de Expresión (FEADLE) viene reduciéndose desde hace cuatro años, y en 2018 se redujo un 50%.

Entonces, la FIP ha trabajado y ha destinado mucho tiempo a diseñar campañas de apoyo y solidaridad con los/as cole-

(18) Cabe aclarar que la casa matriz no es la oficina europea. La oficina regional para Europa es la Federación Europea de Periodistas (FEP). <https://www.ifj.org/es/donde/europa/fip-europa.html>



gas mexicanos/as. Este es un ejemplo de una de nuestras campañas contra la impunidad, “End impunity”. (19) En 2017, se diseñó una carta para enviar a Enrique Peña Nieto, a nuestros afiliados y a distintas organizaciones para que, a su vez, fueran dirigidas a las embajadas de México en sus respectivos países (20). Por otro lado, en la página institucional hay imágenes de las representantes en reuniones que tuvieron las autoridades y representantes de FIP Bruselas con la Unión Europea también para debatir formas de trabajo y evaluar de qué manera colaborar internacionalmente con este caso, que es muy alarmante.

Cabe destacar el esfuerzo que viene realizando la FIP, promoviendo ante las Naciones Unidas una Convención Internacional de Protección a Periodistas, entendiendo que los y las periodistas son una categoría vulnerable a la luz de su profesión. Un instrumento específico mejoraría su protección y estigmatizaría más profundamente las violaciones, incrementaría la presión en los Estados para que las prevengan y las castiguen, lo que representa la esencia misma del derecho internacional.

Actualmente, el derecho internacional que trata la situación de los periodistas se limita a instrumentos no vinculantes de índole declarativa o recomendaciones, instando simplemente a los Estados a poner fin a la impunidad.

La FIP plantea claramente que un nuevo instrumento internacional vinculante de-

dicado a la seguridad de los periodistas, incluyendo un mecanismo específico de control, mejoraría la eficacia de la respuesta internacional.

La Convención sobre la Protección y la Independencia de los Periodistas y otros Profesionales de los Medios de Comunicación busca brindar mayores garantías a los trabajadores de los medios de comunicación mediante las siguientes acciones:

- Rectificar una brecha en el derecho internacional para normas vinculantes que establezcan salvaguardas específicamente para los trabajadores de los medios de comunicación.
- Incluir no solo a los periodistas, sino a todos los profesionales de los medios que están en riesgo todos los días, desde los camarógrafos hasta los conductores, intérpretes, etc.
- Permitir denuncias de violaciones sistemáticas por parte de personas distintas de las víctimas directas, combatiendo efectivamente la autocensura.
- Proporcionar medidas provisionales y un procedimiento expedito en caso de presuntas violaciones.

(19) <https://www.ifj.org/media-center/news/detail/category/campaing-against-impunity-2018/article/campana-para-acabar-con-laimpunidad-2018-informe-sobre-mexico.html>

(20) <https://www.ifj.org/nc/es/buscar.html>



La reunión del Consejo de Derechos Humanos de la ONU en Ginebra, el 19 de marzo de 2018, contó con más de 20 gobiernos que apoyan a la FIP, y con líderes de sindicatos de periodistas, grupos de editores, emisoras públicas y representantes de trabajadores/as de prensa para ayudar a impulsar las demandas por esta convención.

Retomando lo anterior, cabe mencionar una de las herramientas más interesantes de la FIP, el Fondo de seguridad: es un salvavidas para los periodistas que enfrentan violencia, persecución y amenazas o que necesitan tratamiento médico.

Es un brillante ejemplo de solidaridad periodista a periodista, que brinda alivio inmediato a quienes lo necesitan o se encuentran en peligro en todo el mundo. El Fondo de seguridad ofrece asistencia financiera en una variedad de casos de emergencia, como amenazas, violencia, enjuiciamientos, asentamientos en el exilio y enfermedades.

El segundo eje de trabajo es otra área temática en la que se desempeña la oficina regional: la concentración mediática. Resulta una constante en toda la región de América Latina, en algunos países más presente que en otros, pero sin dudas es algo que atraviesa a todos, y es que la concentración mediática, la igualdad y la pluralidad de voces nunca van a estar de la mano. Por ello, la FIP diseñó una publicación con información y con el objetivo de visibilizar esta problemática, teniendo en cuenta lo que implica tanto la revolución digital como la convergencia mediática, que sin dudas han favorecido mucho a

dicha concentración, además de la transnacionalización de la concentración mediática. Ejemplos conocidos son el Grupo Clarín de Argentina, o el Consorcio Periodístico de Chile (grupo COPESA), que en 2018 ha tenido varias etapas de despidos masivos, ha cerrado varios medios de comunicación, dos revistas, en las cuales les pidieron a sus trabajadores (el grupo COPESA es el encargado de *La Tercera*), que asumieran todas las tareas de estas dos revistas que se cerraron. Esto no solo perjudica a la libertad de expresión, sino también a los derechos laborales de esos trabajadores que han tenido que asumir los roles de otros medios de comunicación, además de que se registraron cientos de despidos. La publicación tiene por nombre "La concentración de medios en América Latina: su impacto en el derecho a la comunicación" y se encuentra en el sitio web de la federación (21).

El último de los ejes son los derechos laborales. La FIP trabaja mucho en acciones de solidaridad internacional, como en el caso de la agencia nacional de noticias de Argentina TELAM, donde en 2018 el Sistema Federal de Medios y Contenidos Públicos tomó la decisión de despedir a 357 periodistas. Ante esta situación, la FIP diseñó una campaña (22) que proponía algunas ac-

(21) <https://www.ifj.org/media-centre/news/detail/category/latin-america/article/concentracion-de-medios-en-america-latina-su-impacto-en-el-derecho-a-la-comunicacion.html>

(22) <https://www.ifj.org/es/actividades/campanas-de-la-fip/somostelam.html>



ciones para visibilizar el caso. Se sugirió lo siguiente:

- Enviar el modelo de carta (estaba adjunto en la página) en español y en inglés al presidente de la República Argentina Mauricio Macri para solicitar la reincorporación de las/los trabajadoras despedidas/os.
- Enviar un mensaje de apoyo a las y los trabajadores de Télam a las direcciones.
- Seguir a la plataforma de trabajadoras/es de Télam en redes sociales:

#SomosTélam.

- Presentar cartas y observaciones a la embajada argentina del país en el que se encuentren.

Pensando estas temáticas estructurales sobre los puntos de globalización, transnacionalización mediática y transnacionalización de los medios, cabe nombrar una de las acciones más importantes que la FIP (en tanto organización y no algo impulsado por la oficina regional) ha logrado llevar a cabo. En 2015, la FIP firmó en Ginebra un acuerdo marco internacional con el grupo mediático global, Al Jazeera Media Network. El memorando afirma el compromiso tanto de la FIP como de Al Jazeera con el pluralismo mediático, los derechos humanos, el buen hacer de los periodistas y las relaciones de trabajo reconocidas a nivel internacional.

Entre los principios que sustentan el acuerdo, se encuentran el respeto a las libertades fundamentales y a la libre expresión, así como todos los principios que subyacen en las convenciones de la OIT, tales como la libertad de asociación y el derecho de los sindicatos afiliados a la FIP de organizar y llevar a cabo negociaciones colectivas.

■ **CAMBIO TECNOLÓGICO Y PROTAGONISMO DEL TRABAJO EN EL SIGLO XXI**

El mundo del trabajo, en el cual los y las periodistas se movilizan, se ha visto fuertemente conmovido en las últimas décadas con el avance tecnológico. Si bien dichos avances no solo son innegables, sino hasta determinado margen inevitables, el rol que juega el sector del trabajo en dicha dinámica puede constituirse como un factor de fortalecimiento de la democracia y la paz social. En este sentido, el secretario adjunto de la FIP, Jeremy Daer, planteó:

La revolución tecnológica está cambiando la forma en la que trabajamos y, como en toda revolución industrial, los trabajadores no pueden darse el lujo de ser receptores pasivos del cambio, sino que debemos desarrollar nuestra fuerza colectiva para poder ayudar a formar un futuro.



Esta frase resume lo que desde la FIP se propone con respecto a un nuevo avance del capitalismo que está en plena expansión y que es la “revolución industrial 4.0”. El uso de un término con perspectiva neoliberal, a pesar de la posición de quienes suscriben, sirve para describir este proceso que ya se presenta como una reconfiguración mundial, donde la digitalización también avanza cada vez más, y eso afecta a los sistemas de producción, sobre todo a los de servicios, donde se inserta el periodismo, y que está afectando al gremio en cuanto a relaciones laborales. A partir de esta digitalización del mundo, a partir del modo en que se va reconfigurando nuestro mundo para el nuevo paradigma de producción, se producen nuevos trabajos. Tal es el caso de los trabajadores de plataforma (que han formado un sindicato recientemente). En el caso del periodismo, hay muchos puestos que han proliferado a partir de la digitalización y que perfilan una nueva realidad: los gestores de redes sociales, blogueros (bloggers), periodistas *freelance* y personas que trabajan en medios digitales que, por lo general, no son considerados trabajadores en sí, sino que desarrollan “actividades” por las cuales no se los considera merecedores de derechos laborales. Esto abre el debate y obliga a preguntar ¿quiénes son los que representan a estos trabajadores? ¿Quiénes representan a los blogueros, a todos los trabajadores de prensa, pero no directamente en un medio gráfico, en una redacción o en un canal de televisión?

Dichos planteos no quieren decir que la FIP considere bien o correcta la modalidad de trabajo *freelance*, donde se flexibiliza el trabajo, donde no hay seguridad social, donde no hay un salario mínimo pactado en una negociación colectiva, donde no hay un convenio colectivo de trabajo para estos trabajadores. Pero tampoco sería oportuno seguir esperando que alguien se apropie de esos puestos de trabajo para representar o seguir dándole la espalda a muchas personas que hacen a la comunicación social, que hacen a la libertad de prensa en su trabajo, pero no son periodistas de estatuto. Ello llevaría a una lógica excluyente en la que quien no trabaja en un medio de comunicación tradicional, entonces no puede ser reconocido.

Cabe también preguntar ¿por qué los periodistas *freelance* compiten con el profesional -que fue seis años a la universidad- y tienen rédito también? Varias cuestiones se presentan: una cosa es ser un líder de opinión y otra cosa es ser periodista, porque quizás *youtubers* y blogueros o influencers (personas que tienen capacidad de influir sobre las personas) pueden ser líderes de opinión, pero eso no quiere decir que generen contenido noticioso o que puedan editorializar sobre algún hecho, como sí puede hacer un periodista o un comunicador social. No es correcto decir que son periodistas o que son trabajadores plausibles de ser incorporados a nuestras organizaciones.



Otra cosa son las personas que quizás sí están precarizadas, que trabajan en un blog o trabajan en algún medio comunitario, o que trabajan en medios masivos, pero bajo la modalidad *freelance* solo porque mantienen un vínculo laboral oculto.

Se presenta una situación bastante complicada en la federación porque los sindicatos que nos integran son muy heterogéneos. Hay algunos sindicatos o federaciones sindicales, como la de Brasil, que tienen la postura de solamente afiliar y representar a personas matriculadas como periodistas. Entonces, muchos de los que ejercen la comunicación profesionalmente no pueden formar parte de esa federación.

En cuanto a un segundo aspecto de la pregunta, aparece la inquietud de enseñar y de tener espacios en la educación formal (primaria, secundaria, universitaria) para poder evaluar el contenido noticioso, que es algo que tendría que haber sucedido siempre. Necesariamente, el tema de ver cómo puede “chequear” una persona que tiene una formación o alguna capacidad de comunicar, más allá de estas cuestiones de los influencers, tiene que ver con la capacidad de nuestras instituciones de poder enseñar a distinguir el contenido en forma crítica, poder tomar una información y discernir su veracidad, su oportunidad, los intereses detrás de ella críticamente.

■ COMENTARIOS FINALES

A partir de lo presentado anteriormente, en este apartado final se busca incorporar una reflexión (no acabada) sobre cuál es el desafío para el futuro de los sindicatos mundiales, en general, así como la FIP en cuanto al periodismo. Pensar dónde estaría incluida la imagen de los trabajadores dentro de este nuevo marco global, en el cual hay un avance del derecho privado en detrimento del derecho público, donde las megacorporaciones son las que marcan el ritmo de producción, las que ponen las condiciones para firmar acuerdos orientados a asuntos laborales, y los estados asumen un rol subsidiario.

Un ejemplo es lo que sucede con las denominadas “GAFA” (Google, Apple, Facebook, Amazon). Estas son empresas que cada vez hacen más lobby en la burocracia estatal para impedir que se reglamente todo lo que sucede en la web y en la red. Entonces, todo el carácter tripartista que se conoce para negociar estos asuntos, donde están los trabajadores por un lado, los empleadores y el Estado por otro lado, se rompe, desaparece, y es ahí en donde hay una avanzada de estas megacorporaciones que están manejando todo el mapa mundial.

Otro dato no menor es que estas empresas también tienen un fuerte control sobre



quien provee las noticias. Justamente, hay una cifra bastante alarmante: aproximadamente entre el 40% y el 60% de las personas acceden a las noticias a través de las redes sociales o de plataformas de búsqueda, y todos sabemos que lo que esas plataformas muestran es el resultado de un algoritmo diseñado por ellos mismos, y que eso está filtrado. Es algo para pensar.

La conclusión de todo lo planteado es que resulta importante conocer qué es lo que está pasando a nivel mundial con estos trabajadores que carecen de representación, que no pueden acceder a seguridad social, ni a un salario mínimo, ni a negociar colectivamente. Ser conscientes de esto para poder sentar bases para intervenir en el futuro. **(23)**

(23) Uno de los proyectos de la FIP en este sentido es el curso Digitalización y Mundo del Trabajo: una Perspectiva de Derechos para América Latina, diseñado en colaboración con la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) y la Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo (UMET).



Internacional de Servicios Públicos (ISP): la organización obrera como garantía de una sociedad más justa

Omar Auton,
Internacional de Servicios Públicos (ISP)

■ INTERNACIONAL DE SERVICIOS PÚBLICOS: LÍNEAS DE ACCIÓN

La Internacional de Servicios Públicos (ISP) fue fundada a principios del siglo pasado en un momento en el cual se crearon varios sindicatos mundiales. Con presencia en 170 países, cuenta entre sus afiliados a unas 700 organizaciones sindicales que representan a 20 millones de trabajadores públicos en todo el mundo.

La ISP como tal, funciona con la siguiente organización: su oficina central se encuentra en Ginebra y tiene un presidente que en este momento es representante sindical de UNISON (uno de los sindicatos más importantes de Inglaterra).

La secretaria general es una compañera de la Confederación General Italiana del Trabajo (CGIL). Por razones estatutarias de equilibrio de género, tiene dos vicepresidentes por cada continente. En el caso de América, quien suscribe ejerce el rol de vicepresidente junto a una compañera del sindicato de docentes de los Estados Unidos.

Para entender la particularidad de los distintos países, existe una oficina regional en San Pablo, que responde a su vez a la división de los continentes en subregiones. En el caso de América, existe una subregión de Estados Unidos y Canadá, otra de México y Centroamérica, otra por el Caribe angloparlante, la zona Andina, Brasil y Cono Sur. Los vicepresidentes se eligen dentro de los representantes políticos de cada subregión. Hasta aquí el mapa de funcionamiento de la organización.

Como central, cada cinco años realiza un congreso en el cual se eligen las nuevas autoridades y se establece lo que se denomina un “plan de acción”, donde se fijan los grandes lineamientos de acción mundial de la central. Generalmente, al año siguiente de este congreso mundial se hace un congreso en cada continente, a los efectos de adaptar ese plan de acción mundial a la realidad de cada uno de los continentes con acciones concretas en este sentido.



Estas grandes líneas de acción se orientan principalmente a la defensa de derechos sindicales y a la aplicación de los convenios N.º151 y N.º154 de la OIT (24). Para el caso de la regional, en América no más de una decena de países han ratificado ambos convenios. La mayoría ratificaron o bien el 151, o bien el 154.

La Argentina ratificó ambos convenios en los años ochenta. A partir de la reforma constitucional de 1994, estos convenios tienen carácter suprallegal, es decir, tienen rango por debajo de la Constitución Nacional, pero por encima de las leyes de la República Argentina.

La no ratificación de convenios tiene que ver, inclusive, con que en muchos países de la región la sindicalización de empleados públicos (25) no está permitida. Tal es el caso de Chile, donde además por ley y por Constitución impiden la negociación colectiva de los empleados públicos. Incluso, los sindicatos actúan de un modo comparable al de las ONG, porque allí no cuentan con el carácter protector que tiene la legislación argentina por la acción sindical.

Es interesante remarcar que, aún hoy, en Chile, en caso de un disturbio callejero o en una movilización, los sindicalistas que son detenidos son juzgados por tribunales militares. Así lo corroboró el secretario general de la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF), que representa el número más grande de empleados públicos de Chile y es un gremio similar

a la Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN). En medio de una reunión que se desarrollaba en la Argentina, le avisaron que había recibido una citación de los tribunales militares por incidentes que habían sucedido en una manifestación en la que ANEF había adherido al plan de lucha iniciado en contra de las administradoras de fondo de pensión, que todavía sigue llevándose adelante.

¿Cómo funcionan las centrales sindicales globales cuando ocurren cosas de este tipo? En el caso de las representaciones subregionales, los representantes viajan a los países donde se dan estos fenómenos y se toma intervención como central sindical a nivel internacional. La ISP tiene inclusive representación en la OIT, para tratar de obtener la libertad de estos compañeros, asesorarlos ante la situación legal, etc.

Estas medidas se enfrentan a una serie de realidades crueles en la región, y Colombia es un caso testigo: es el país que registra el récord mundial de dirigentes sindicales y sociales asesinados anualmente. Desde la ISP, se realizaron varias misiones en ese sentido en los últimos tres años. Se ingresaba al país, se contac-

(24) Cabe aclarar que el convenio N.º151 abarca los derechos sindicales y el derecho a la negociación colectiva, en cambio el convenio N.º154 específicamente se aboca al derecho a la negociación colectiva en el sector público.

(25) Si bien con la asunción de Michelle Bachelet se intentó impulsar una reforma constitucional más integral que incluía este tema, lamentablemente no prosperó.



taba al dirigente perseguido, se intervenía y comenzaba el diálogo con las autoridades para interrumpir la persecución. A pesar de proceder por la vía legal, al tiempo se publicaba la noticia de que dicho dirigente aparecía sin vida. Otro ejemplo similar se presentó en México, a raíz de unos problemas que tuvieron compañeros del sindicato de empleados públicos, con posterioridad a los sucesos de Ayotzinapa (26). El fin de esta breve exposición es dar cuenta de los distintos orígenes o distintas causales que involucran a sindicatos de trabajadores del sector público y la acción que lleva adelante la ISP ante casos de este tipo, a través de la conformación de delegaciones internacionales.

Las líneas de acción, además de los derechos sindicales, incluyen temas como la migración. Uno de los problemas más graves de empleos con trabajadores migrantes en América Latina está en enfermería, donde hay un gran movimiento de defensa de la salud pública y del hospital público. Muchos profesionales de la salud de distintos países latinoamericanos están trabajando sin ningún tipo de derecho laboral y en condiciones deplorables de trabajo.

En este sentido, las líneas de acción de la ISP y los temas centrales (acción de derechos sindicales, temática de género y violencia laboral, situaciones de trabajadores migrantes, oposición de las políticas de privatizaciones) son en última instancia la disputa por una sociedad más justa. Por tal motivo, la consigna de la central se resume de la siguiente manera:

La lucha por los servicios públicos de calidad, en la medida que entendemos los servicios públicos de carácter universal y accesible para toda la población, son una forma muy clara de la redistribución de las riquezas, participación y reinserción social.

El siguiente ejemplo, aunque seguramente existan cientos de ejemplos más sutiles, muestra lo expuesto a partir de la contundencia de los hechos. En Chile, como consecuencia de un terremoto, cortaron todos los servicios (luz, agua, gas). La empresa que suministraba la luz era la misma que suministraba el agua corriente. Cuando debió reponer los servicios básicos que brindaba, como el servicio de aguas es más barato que el servicio eléctrico, la decisión que tomó la empresa fue conectar el servicio eléctrico, que le retribuía mayores niveles de rentabilidad, y dejó a la población de Santiago de Chile, la capital, sin agua potable durante veinte días.

Cuando se habla de accesibilidad y del significado de los servicios públicos, este ejemplo vuelve fácil de comprender por qué se llaman “servicios públicos” y cuál es la importancia de la organización de sus trabajadores.

(26) Episodios de violencia ocurridos en septiembre de 2014, en donde la policía municipal persiguió y atacó a estudiantes de una escuela rural de la localidad. 43 estudiantes que se manifestaban desaparecieron.



Una respuesta elemental es la necesidad de agrupar trabajadores que se desempeñan en los servicios públicos, ya sean prestados por el Estado o por una empresa privada. Es importante recordar que en Europa se ha logrado firmar un convenio colectivo de trabajo para todos los trabajadores de la ENEL, una empresa italiana transnacional que suministra servicio de electricidad prácticamente a toda Europa. Además de contar con un convenio colectivo de trabajo para toda Europa, en países como Alemania, Francia y EE.UU se han re-estatizado servicios públicos ante el fracaso de la gestión privada. Esto equivale a decir que, si se transnacionalizan las empresas y se hacen globales, los sindicatos también tienen que hacerse globales para discutir en el mismo tono.

■ LA ISP EN AMÉRICA

En la Argentina son afiliados a la ISP no solamente UPCN, sino el Sindicato del Gran Buenos Aires Trabajadores de Obras Sanitarias (SGBATOS), la Asociación del Personal de los Organismos de Control (APOC), la Asociación del Personal de la Universidad de Buenos Aires (APUBA), la Confederación de Trabajadores Municipales de la República Argentina (CTM), la Asociación del Personal Superior de Empresas de Energía (APSEE) y la Asociación del Personal Jerárquico del Agua y la Energía (APJAE), la Asociación de

Personal Legislativo (APL), la Federación Sindical de Profesionales de la Salud (FESPROSA) y el Sindicato Único del Personal Aduanero de la República Argentina (SUPARA). Esto cabe mencionarlo porque forman parte de esta coordinación gremios de todas las centrales sindicales de la Argentina.

Un logro significativo ha sido la formación de federaciones o confederaciones por rama de actividad. En este momento, está la Confederación de Trabajadores Municipales de las Américas, que implica a trabajadores municipales desde Canadá hasta Tierra del Fuego. Lo mismo sucedió con la Unión Latinoamericana de Trabajadores de Organismos de Control (ULATOC), la Confederación de Trabajadores de las Universidades de las Américas (CONTUA), que abarca tanto docentes como no docentes. Anteriormente, mencione a APUBA, pero también están la Asociación de Docentes de la UBA (ADUBA) y la Federación Argentina del Trabajador de las Universidades Nacionales (FATUN) dentro de la organización. ¿Cuál es la idea o el porqué de tantas federaciones? El Estado en nuestros países abarca una gran diversidad y multiplicidad de acciones. Si esta central tuviera carácter unitario, sería muy difícil poder resistir las inquietudes, las demandas de distintos sectores y canalizarlas.

Resulta pertinente tener en cuenta lo siguiente: las asimetrías entre las organizaciones locales es sustancial tanto interpaíses como al interior de las diver-



sas localidades y jurisdicciones nacionales. Es importante tener en claro esta situación al momento de intentar construir espacios globales.

La comprensión que se tiene por administración pública está relativamente consensuada con los tres ámbitos de gobierno: nacional, provincial o municipal. Más allá de que varíe en los distintos países, como por ejemplo en los Estados Unidos, donde se denomina federal-estadual.

La realidad de las empresas de servicios públicos en la mayor parte de América Latina no ha variado, siempre han sido empresas extranjeras. Solo hay tres países que tienen un sector empresario estatal o un sector empresario industrial: México, Brasil y Argentina. En el resto, hay empleo público, algún empleo vinculado a la actividad comercial o servicios, y el trabajo del campesinado. Los tres países mencionados son los únicos donde la aparición de empresas extranjeras para manejar servicios públicos puede generar crisis.

Chile tenía algunas empresas y Pinochet arrasó con ellas. Eso obliga a que cuando un sindicato quiere incorporarse a nuestra central, y realmente no hay una cuestión estatutaria o legal, se convierta en una cuestión política. El primer argumento es que, de acuerdo a la actividad, hay otra central que se acerca bastante a IndustriALL o a ISP, que es UNI. Se contactan las diversas organizaciones y se consulta si tienen algún tipo de actividad con dicho sindicato. Entrar en disputas entre centra-

les globales por un gremio o una actividad traslada los conflictos que lamentablemente existen en los países.

¿Qué pasa con la actividad que no está sindicalizada? Cuando en un país se solicita la afiliación, una delegación de ISP asiste allí y se fomenta la creación de un sindicato de esa actividad para luego incorporarlo.

A modo de autocrítica, en la Argentina, al menos el movimiento sindical, recientemente advierte que esto es un problema global y que debió haber sido discutido en esos términos durante los últimos ocho años. Se empiezan a descubrir estos fenómenos de entrelazamientos donde, según datos internacionales, el 60% del comercio internacional es intra-holding; son empresas del mismo grupo que supuestamente se venden y se compran, se financian, etc. Todo esto genera evasión fiscal, es decir que no es casual que aparecieran los famosos paraísos fiscales.

Por lo tanto, las organizaciones se encuentran en un proceso de aprendizaje. En principio, dar, incorporar y contener la mayor cantidad de organizaciones sindicales para obtener respuestas, reuniéndose con otras.

Un tema central resulta la negociación colectiva. En Panamá, en ocasión de una jornada sobre la experiencia de una negociación colectiva del sector público en Argentina, un dirigente local comentó que no existía el derecho a hacer sindicatos porque no reconocían el derecho sindical



de los empleados públicos. Sin embargo, luego comentó que en el sector salud tienen sindicatos de médicos, de enfermeros, de radiólogos, de empleados administrativos. Entonces, la dinámica adquirida pondera los armados locales frente a la conformación del colectivo de trabajo nacional, ya que en cada provincia sí funcionan, pero no a nivel nacional. ¿Cómo se reúne a todas las partes de trabajadores a una negociación colectiva cuando tienen que participar alrededor de 60 gremios? Hay muchas leyendas y otras historias que son ciertas, de modo tal que la auto-crítica como dirigentes sindicales, como sindicalistas, requiere de mucha discusión, humildad y menos soberbia o secta-

■ **COMENTARIO FINAL** **¿QUÉ SE DEBATE** **RESPECTO DEL FUTURO** **DEL MUNDO DEL TRABAJO?**

Las acciones de la ISP también han sido orientadas respecto a los debates por el futuro del mundo del trabajo, los grandes desafíos, la cuestión de las nuevas tecnologías. Desde Argentina, se impulsó el debate en el Congreso Internacional de la ISP realizado en 2017, en Ginebra. La propuesta fue una posición que, en ese entonces, era minoritaria, pero mediante la persuasión se logró que el congreso mundial la aprobara por unanimidad: cambiar el eje de la discusión hacia qué es el futuro del trabajo. Este resultó ser uno de los principales temas de la OIT en 2018.

No obstante, hay dos cuestiones para subrayar: primero, que en el documento que surgió de la OIT como base de discusión del futuro del mundo del trabajo no figuraba el empleo público, o sea, todo el sector público no era considerado mundo del trabajo. El segundo aspecto, más político, es aceptar la discusión en esos términos: “el futuro del mundo del trabajo” es aceptar el modelo de discusión que plantean los empleadores y no el punto de vista de los trabajadores.

Si en la producción hay dos elementos que son el capital y el trabajo, ¿por qué discutir solamente el futuro del mundo del trabajo sin discutir el futuro del mundo del capital? ¿O acaso el hecho de que existan o no fuentes de trabajo no tiene nada que ver con las remesas de utilidades en las transnacionales, la evasión fiscal, las exenciones impositivas que se les dan a estas transnacionales? Lo que lleva muchas veces a la falta de recursos y a la implementación de los famosos ajustes en los Estados no es otra cosa que para pagar el déficit fiscal, generado en un 90 por ciento precisamente por políticas de este estilo. Discutir esto es básicamente decir “futuro del mundo del trabajo sumado a justicia fiscal”.

Se habla de justicia fiscal porque detrás de cada plataforma hay un empleador. ¿Qué hay detrás de estas plataformas? Supuestamente, nada: uno se descarga la aplicación de esta empresa, se inscribe y empieza a trabajar (o, por lo menos, así es como se muestra para el mundo del marketing y las publicidades). La ingenuidad no es una opción.



Todo esto requiere ser trabajado, ya que hay claramente evasión, sin mencionar la cuestión de la distribución de utilidades. Por eso, si la discusión se centra en que van a desaparecer actividades, si hay empresas que no son competitivas o si aparecen nuevas formas de trabajo, desde la ISP no se adopta una actitud ludista de atacar y destruir la tecnología, lo cual no excluye la dimensión de dar cuenta de cuáles son los intereses que circulan dichas posturas.

Estos debates, que no son de la ISP en particular, son las cuestiones que hay que atender en las centrales sindicales globales. Buscar una convergencia con los sindicatos de todos los países, tanto centrales como periféricos, desarrollados y subdesarrollados, para enfrentar un mismo adversario o enemigo en común. Porque los temas de la tecnología y el futuro del mundo del trabajo son cuestiones que no pueden resolverse en términos locales. Son batallas globales y debemos librarlas en términos globales o las perderemos antes de empezar.





Un objeto de estudio: el caso Techint

Carlos de Santis,
IndustriALL

■ CAMPANA, ITALIA, MÉXICO... LA RED TECHINT Y EL ORIGEN DE INDUSTRIALL

En primera instancia, la siguiente exposición es un recorrido sobre la experiencia de diez años trabajando en IndustriALL con diversas redes sindicales.

Diez años atrás, cuando Techint produce la primera compra de una planta en Italia, en Bérgamo, después la compra de una segunda planta en México (TAMSA), se presenta un primer llamado de atención a quienes nos encontramos vinculados a la representación gremial: algunos de los productos que se elaboran en Campana se podían elaborar en las plantas de Bérgamo o de México, propiedad del mismo Techint. Esto empezó a preocupar de sobremanera porque ante un eventual conflicto en la planta de Campana, la organización gremial se encontraba ante el escenario de quedar sin poder enfrentar al grupo económico, ya que la producción se podía realizar en cualquiera de las dos otras plantas.

En ese momento, la Unión Obrera Metalúrgica (UOM) estaba adherida a la Federación Internacional de Trabajadores Metalúrgicos (FITIM). En 2012, la FITIM decide fusionarse con otras dos organizaciones internacionales: una destinada a la industria textil, cuero y vestimentas en general, y el Instituto de Seguridad Minera (ISEM). La conjunción de estas tres centrales sindicales dio lugar a IndustriALL, que hoy es una entidad sindical global que tiene presencia en 140 países, con alrededor de 50 millones de afiliados.

Ante la avanzada de la empresa y el peligro que ello implicaba para la acción sindical local, representantes recurrieron a FITIM para plantear las diversas amenazas de este panorama y en consonancia con la conducción sindical en Italia y en México. Aunque la respuesta por parte de la conducción mexicana tuvo diversos altibajos, debido a que los sindicatos en México tie-



nen características muy peculiares, se dio una gran respuesta de las tres centrales sindicales italianas (Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores [CISL], Confederación General Italiana del Trabajo [CGIL] y Unión Italiana del Trabajo [UIL]), que tienen a nivel confederación distintas opiniones políticas, además de que son provenientes de distintos sectores.

Ante los avances en las relaciones entre las organizaciones sindicales, se celebró la primera reunión en Campania, a la que asistieron los representantes italianos con la sorpresa de que se sumaron representantes sindicales canadienses, ya que en ese momento Techint había comprado una fábrica de tubos que era del Estado canadiense.

En este marco, el debate principal consistió en tratar diversos mecanismos y estrategias para enfrentar al grupo económico dentro de estas pautas de coincidencias en producciones similares en distintas plantas. Ante un conflicto en cualquiera de las tres radicaciones, el producto se realizaría en cualquiera de los otros dos asentamientos sin ninguna dificultad para el grupo económico, lo que hace que la correlación de fuerzas sea muy desventajosa para los trabajadores.

Transcurrido este período, una empresa muy prolifera como Techint ha conseguido comprar establecimientos en otros lugares como EE.UU., Arabia Saudita, China, Rumania, Colombia, Ecuador, Guatemala y hoy

tiene presencia comercial en 39 países y presencia productiva en 22 de ellos.

Esto obligó al comité a redimensionar su lugar y sus estrategias, ya que ante lo que originalmente eran 4 países, empezó a ampliar la convocatoria. Actualmente, el comité organizador de los sindicatos miembros de IndustriALL se reúne anualmente una vez en cada sede, privilegiando las sedes con conflictos. Si no hay sedes en conflicto, se va rotando el lugar donde se da el comité.

Dos años atrás, el comité, como coordinador, a cargo de quien suscribe, empezó a generar redes entre redes. Empezamos a relacionarnos inter-redes, debido a que había habido una serie de *holdings* o mecanismos de conformación comercial en el resto del mundo entre Techint y las demás empresas. Tal es el caso de una red de Gerdau, una empresa brasilera productora de acero, y Arcelor Mittal, otra empresa del mismo rubro, pero de origen hindú, ambas presentes en la Argentina.

Así, entre las experiencias que dicho encargo implicó, se encuentra la asistencia en 2017 al Comité Internacional de ArcelorMittal redes: la red Techint y la red ArcelorMittal. A su vez, el mismo año se celebró en República Dominicana la reunión internacional de trabajadores de Gerdau, donde también se establecieron mecanismos y marcos de interrelación con Red Internacional Gerdau.



Ante este complejo escenario mundial, y como reflejo de las nunca sencillas realidades para los trabajadores, en una reunión a nivel latinoamericano con sindicatos de la minería, energía, textiles y de metales básicos, ante la pregunta de dónde trabajaba cada uno de los asistentes, fue sorprendente que se revelara que la red Techint tiene dos minas en Colombia, dos centrales eléctricas en México (una en Monterrey y otra en la Ciudad de México) y otras dos minas en Minas Gerais, Brasil. Techint genera su energía eléctrica para poder abastecer las acerías. Antes eran suministradas por un horno con carbón de coque, que era mucho más contaminante. Entonces, ocurre que generan su propia energía, pero, a la vez, compraron una mina; la hacen estallar y extraen el mineral.

Techint Construcciones, que ha hecho muchas construcciones en el mundo y también en la Argentina, como el Puente Zárate-Brazo Largo o los gasoductos en el noroeste y en el noreste, construye las plantas de procesamiento minero: sacan el mineral, lo procesan, construyen la propia planta, que a su vez trae el mineral en sí, el cual se procesa en las plantas para elaborar acero, y después terminan fabricando productos planos o tubulares, como los que se usan para la extracción petrolífera. Surge así la necesidad de complementar a los compañeros de la energía, porque ellos también tienen su propio sindicato y también son afiliados de IndustriALL.

La red se expande aún más: ahora tienen una actividad orientada a la salud. El autor de este texto tuvo la posibilidad de conocerla en una oportunidad de visita a Italia en una localidad llamada Arenzano. Se trata de una propiedad histórica del año 1200 en la que el Estado prohíbe a la empresa modificar la fachada. Entonces, el interior es vaciado para hacer una suerte de “casarón de hormigón” para colocar el equipamiento más avanzado en medicina de toda Europa, pensado para proveer salud a los propios trabajadores.

Los trabajadores rechazan esta propuesta y prefieren el sistema de salud del Estado italiano. Ante el fracaso de esta estrategia, deciden convertirse en proveedores del Estado italiano en materia de salud, o sea que el Estado italiano le compra resonancias magnéticas, tomografías y todo tipo de estudios más avanzados. Como vieron que esto daba resultados, lo ampliaron y están llevando ese mecanismo a otras regiones en el resto del mundo como Colombia, Arabia Saudita, entre otros.

Esto nos lleva a pensar el cómo “vamos a atajar tantos penales”, ya que se ha ramificado de tal manera el grupo, tiene un mapa tan amplio de prestaciones, que todavía queda por fuera el tema de energía. Tenemos que hacer no solo una consideración de lo referido a energía eléctrica, sino todo lo relacionado con la extracción petrolífera, como está ocurriendo con Vaca Muerta, donde Techint junto con TEXACO, entre otras empresas petroleras,



tienen monopolios por treinta o cincuenta años. Esto es un ejemplo de lo que se entiende como una lucha contra la desigualdad y las dificultades que genera la globalización a la organización obrera.

Dentro de las primeras experiencias que tuvo el comité, se presentaron dificultades de todo tipo. Por ejemplo, no se contaba con un traductor, por lo cual se hacía difícil conjugar con representantes en un establecimiento en Japón. Se complicó aún más cuando apareció la compra en Rumania de dos plantas, una de acero plano en la localidad de Calarasi, otra de tubos en Zalau, como consecuencia de que el Estado rumano las había puesto a la venta a precio de “chatarra de guerra”, durante el período post-soviético. Así, compraron la fábrica y la reciclaron para luego ponerla en marcha. Esto da una idea del nivel de oportunismo para la realización de negocios, la amplitud, la potencia de tomar y cubrir todas las gamas posibles.

Paralelamente, comenzó a analizarse el impacto que puede tener la aplicación de la industria 4.0 sobre nuestros empleos. Es complejo por lo que uno recibe de parte de los profesionales. Hay un sector que dice que con esto no pasa nada, que nadie va a perder el empleo. Otros que están en una situación promedio y que pronostican que algunos van a perder el empleo, pero otros lo van a recuperar. Y por último, está el extremo que dice que son 455 millones de puestos de trabajo que se pierden en el mundo a partir de la aplicación íntegra de este proyecto de industria 4.0. Solamente

se van a recuperar 33 millones de puestos de trabajo. Estos trabajos serán de personal con mucho nivel de especialización, tales como los profesionales de la ingeniería. Un gremio como el nuestro no alberga profesionales de la ingeniería dentro de su grupo de afiliados. La gente que va a ingresar a trabajar a Campana van a ser egresados de la Universidad Tecnológica Nacional (UTN) que tenemos una delegación en Campana, pero no van a tener la posibilidad de afiliarse porque van a ser justamente profesionales de la ingeniería que no están dentro del encuadramiento del convenio colectivo del trabajo. Es decir, el fenómeno debe ser abordado desde distintos lugares porque a esta cuestión se le suma otro tema: la discusión en el mundo tiene que ver con qué va a ocurrir con el salario, porque si hay 455 millones de seres humanos sin trabajo y solamente 33 millones van a conseguir trabajo, los otros, ¿de qué vamos a vivir? ¿Qué vamos a cobrar? Cuando plantearon ese famoso concepto de “salario universal”, como se lo empezó a llamar, los empresarios se espantaron y se fueron, lo que quiere decir que tampoco se quieren hacer cargo de su creación.

En el medio de todo esto, cabe pensar qué es lo que va a ocurrir cuando nadie se haga responsable del daño que esta lógica produzca. Resulta de una importancia vital la construcción de espacios de debate como el sugerido en el laboratorio y la propuesta de FLACSO.



A veces, parece que no hay ni el tiempo ni la posibilidad o capacidad para evaluar o elaborar teorías de nivel técnico para responder a todos los ataques que desde esta lógica global se efectúan. Sin embargo, la apertura del criterio que da la experiencia permite preguntarse: ¿Qué hacen cuando reparten los dividendos? Cuando en Luxemburgo están repartiendo los dividendos, ¿cómo se resuelve?

Con el caso Techint es sumamente gráfico cómo el capital se va apoderando de todo en todos lados y cómo transversalmente va teniendo toda la cadena de valor, sin importar el sujeto del otro lado, en este caso de la relación capital-trabajo.

Nuevamente, la responsabilidad del modo laboral la tiene el sector del trabajador: qué está pasando con mi empleador, qué está haciendo y cómo hago para defender mis derechos y mi puesto de trabajo. Entonces, en esa situación, es más gráfico para ver cómo el avance global va involucrando a todos.

Comentarios finales



Mario Gambacorta

■ En primer término, cabe agradecer a todos y todas quienes han hecho posible este trabajo. Muy especialmente, a los/las destacados/as dirigentes que participaron, con absoluta generosidad, en las actividades del Laboratorio en Relaciones del Trabajo: Sindicatos Globales, con sus interesantes e importantes intervenciones o entrevistas, que permitieron concluir en esta publicación. Estas organizaciones, también conocidas como *global unions*, sindicatos globales o mundiales impulsan, sostienen y llevan adelante la organización sindical, el diálogo social y la negociación colectiva a un nivel internacional.

Concretamente, lo hacen en un contexto internacional en el que el capital financiero se concentra cada vez más y no caben respuestas aisladas o desarticuladas, sobre todo, desde las y los trabajadores, a través de sus entidades representativas. En este sentido, el Laboratorio en Relaciones del Trabajo: Sindicatos Globales busca difundir logros y dificultades de las organizaciones sindicales para llevar adelante su acción en el plano regional y global, con un enfoque

de impulso al respeto y al fortalecimiento de derechos humanos fundamentales en general, y sociales, en especial. Se trata de fomentar y desarrollar un intercambio científico en términos teórico-prácticos, a partir de la integración de actores con incidencia directa en las relaciones laborales a nivel regional y global; especialmente, dirigentes sindicales. Además, impulsar la problematización de las relaciones laborales internacionales para que sean cada vez más internalizadas, tanto en los ámbitos laborales como académicos. Estas relaciones se dan en el marco de la complejidad de un mundo interrelacionado; parte del futuro de los trabajadores y las trabajadoras también va por allí.

Asimismo, lo global también pone en debate las desigualdades entre centro y periferia, norte y sur; desarrollo, subdesarrollo y vías de desarrollo. Comprender mejor por dónde marcha o debe avanzar, más aún, el sindicalismo -sus esfuerzos tutelares de los derechos sindicales y sociales en general, y su cada vez más necesaria internacionalización (sin perder las

respectivas identidades)- intenta ser un aporte al análisis crítico de la hegemonía desreguladora que se enseorea en la actualidad.

Las instancias internacionales y las centrales obreras mundiales jugaron y juegan un rol inescindible en la historia del movimiento sindical y sus diversas vertientes, amén de conflictos, desencuentros y coincidencias. Las problemáticas que abordaron, incluso las barreras ideológicas que en ellas mismas se plantearon, y que inclusive llegaron a dificultar la unidad de acción, merecen y requieren profundizar el debate, que no se pretende agotar aquí, sino, más bien, potenciarlo.

Con relación a lo precedentemente expuesto, entendemos que ha llegado la hora de superar y encausar diferencias para un actuar fortalecido, sin desmedro del respeto a las respectivas identidades allí representadas, así como las que se consolidaron desde otros marcos teóricos, funcionalidades y experiencias.

Estos debates que impulsamos se incorporan también a la discusión estratégica del futuro del trabajo que, entendemos, debe ser simultáneamente una discusión sobre el futuro del capital. Pero no habrá discusión suficiente en torno a ellos si no hay organizaciones que actúen como vectores discursivos en la acción.





Bibliografía

Antunes, R. (2011). La nueva morfología del trabajo en Brasil: Reestructuración y precariedad. *Nueva Sociedad*. ISSN 0251-3552, N.º. 232, 2011, págs. 103-118

Basualdo, V. y Morales, D. (comp.) (2014). *La tercerización laboral: orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina*. Buenos Aires, Argentina: Siglo XXI.

Berrón, G. (2009). Movimientos sociales del sur: ALBA, UNASUR y Mercosur. *América Latina en movimiento*.

Beneyto, P. (2016). Trabajo y sindicalismo en la globalización. *Revista Española de Sociología (RES)*, Vol. 25 (1), 61-87. Recuperado de: <http://www.fes-sociologia.com/files/journal/25/3/article.pdf>

Buschack, W. (2001). Los Comités de Empresa Europeos en España. *Cuadernos de Información Sindical*. Madrid, España: Confederación Sindical de Comisiones Obreras.

Campos, M. (2013). *As Redes Sindicais Internacionais*, Confederación Nacional de Trabajadores Metalúrgicos(CNM). Recuperado de <http://cntm.org.br/as-redes-sindicais-internacionais/>

Cassauwers, T. (2019). Unions should push for the rights of all workers, including

freelancers. *Equal Times*. Recuperado de: <https://www.equaltimes.org/unions-should-push-for-the-rights?lang=es#.Xa-YIaEZKg2w>

Central Unica dos Trabalhadores (2009). *Guía para la construcción de redes sindicales en empresas multinacionales: Sistematizando la experiencia de la CUT*. CUT-Multi: "Del Proyecto al Proceso".

Confederación Sindical Internacional (CSI) (2017). *Índice Global de los Derechos de la CSI: Los países del mundo para los trabajadores y trabajadoras*. Recuperado de: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/survey_ra_2017_sp.pdf

Cuda, E. (2013). Migración y sindicalismo en red: Debates Latinoamericanos. *Revista del CLEA*, N.º 23, Año 11.

Da Costa, H. (julio-agosto 2016). Redes sindicales de trabajadores: desafíos globales y locales. *TEMA CENTRAL NUSO*, N.º 264. Recuperado de: <https://nuso.org/articulo/redes-sindicales-de-trabajadores-desafios-globales-y-locales/>

De la Garza Toledo, E. (2001). Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo. En E. De la Garza Toledo y J. Neffa, *El trabajo del futuro, el futuro del trabajo*. Buenos Aires, Argentina: Consejo Latinoa-



americano de Ciencias Sociales (CLACSO). Recuperado de: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/neffa/neffa.html>

Del Bono, A. (2015). *Gestión global y uso local de la fuerza de trabajo: Tendencias hacia la precarización laboral en call centers exportadores de servicios. Convivir con la incertidumbre*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Ediciones CICCUS, p. 133.

Drolas, A., Delfini, M. y Montes Cató, J. (julio-diciembre 2012). Procesos de flexibilización de las relaciones laborales y la negociación colectiva en Argentina: Continuidades y rupturas desde la implementación del programa neoliberal. Si Somos Americanos. *Revista de Estudios Transfronterizos*, Volumen XII, N.º 2, 85-108.

Etchemendy, S. y Collier, R. (Agosto 2008). Golpeados pero de pie: Resurgimiento sindical y neocorporativismo segmentado en Argentina (2003-2007). *Post-data* 13, 146.

Ermida Uriarte, O. (2007). Deslocalización, globalización y derechos del trabajo. *IUS Labor*, 1, 1-17. (Reconstrucción de la conferencia dictada el 17 de noviembre de 2005 en la Jornada sobre "Los problemas laborales de las deslocalizaciones productivas", organizada por la Consejería de trabajo e industria de la Generalitat de Cataluña).

Evans, J. (2019). *Inequality and union: Brexit, Trump and yellow vests*. Recuperado de: <https://www.socialeurope.eu/inequa->

[lity-and-unions](#)

Fernández, A. (2010). El sindicalismo argentino frente al Bicentenario: una reseña histórica. *Revista de trabajo*, Año 6, N.º 8.

Fichter, M., Helfen, M. y Sydow, J. (2011). Regulating Labor Relations in Global Production Networks: Insights on International Framework Agreements. *Internationale Politik und Gesellschaft (IPG)*. Recuperado de: https://library.fes.de/pdf-files/ipg/2011-2/07_a_fichter.pdf

Fígari, C. y Palermo, H. (2011). ¿Qué hay detrás de la nueva gestión del trabajo? Disputa de saberes y estrategia de terciarización. En C. Fígari, M. Spinosa y J. Testa (comp.) *Trabajo y formación en debate: Saberes, itinerarios y trayectorias de profesionalización*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Centro de Integración, Comunicación, Cultura y Sociedad (CICCUS).

Gambacorta, M. (2017). Institucionalidad estatal, relaciones laborales y paradigmas desreguladores neoliberales en Argentina: Hacia un estado social de derecho más allá de la economía social del mercado. *Juris Poiesis*, Revista do Curso de Direito da Universidade Estácio De Sá, 22.

Gambacorta, M. y Ruiz, Á. (2013). Estructura de la negociación colectiva y convalidación o debilitamiento del modelo sindical argentino. *Derecho del Trabajo*, Año LXXIII, 11.

García Dueñas, G. y Molina Montalvo, K.



(octubre 2017). Acumulación de poder en redes globales: el caso de la Liga Sindical Internacional en América Central. *Nueva Sociedad*, Especial Sindicatos en Transformación.

Godio, J. (2010). Los sindicatos en Argentina y el Mundo: una mirada desde sus orígenes y mutaciones hasta la globalización. *Aulas y Andamios*, 6. Recuperado de: <http://www.fundacion.uocra.org/documentos/recursos/articulos/Godio-Los-sindicatos-en-la-Argentina-y-el-Mundo-AyA-6-Primer-nota.pdf>

Hadwiger, F. (2015). Acuerdos marco internacionales: Lograr el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro. *Documento de Referencia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)*. Ginebra, Suiza.

Hantke, F. (2009). *Trade Unions in the 21st Century: A Discussion Handbook for Trade Unions in the Transition Countries*. Recuperado de: <http://library.fes.de/pdf-files/id/06672.pdf>

Holman, K. (2018). Trade Unions and a Completely Different World of Work. *Social Europe*. Recuperado de: <https://www.socialeurope.eu/trade-unions-and-a-completely-different-world-of-work>

Iranzo, C. y Richter, J. (2012). Las implicaciones de la subcontratación laboral. En J. Celis (comp.), *La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales*. Medellín, Colombia: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO).

Orsatti, A. (2007). *América Latina y Caribe: Los acuerdos marco en la estrategia de las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI) ante las empresas multinacionales*. Ediciones FES, Montevideo, 2007. Recuperado de: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/uruguay/05382.pdf>

Ortiz, E. (1 de mayo de 2019). Strikes have not died out in the 21st century, they are being transformed. *Equal Times*. Recuperado de: <https://www.equaltimes.org/strikes-have-not-died-out-in-the#.XQ-FgC-3Mw6U>

Senén González, C. (2014). Sindicatos en la Argentina desde una perspectiva multi-sectorial: ¿Nuevas prácticas o renovación de las viejas? *Revista de Trabajo*. Recuperado de: http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/revistaDeTrabajo/2014n12_revistaDeTrabajo/2014_n12_a06_cSeneGonzalez.pdf

Palomino, H. (2005). Los cambios en el mundo del trabajo y los dilemas sindicales. *Nueva Historia Argentina, Dictadura y Democracia*, Tomo X. Buenos Aires, Argentina: Sudamericana.

Platzer, H. y Rub, S. (2014). *Los acuerdos marco internacionales. ¿Un instrumento para imponer los derechos humanos sociales?* Berlin, Alemania: Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) Serie Estudios.

Rütter, P. (et al.) (2001). *International Trade Union Organisations*. Bonn, Alemania:



Friedrich-Ebert-Stiftung (FES).

Ryder, G. (2015). *Labor in the Age of Robots*. Recuperado de: <https://www.project-syndicate.org/commentary/labor-in-the-age-of-robots-by-guy-ryder-2015-01?barrier=accesspaylog>

Schmalz, S. (octubre 2017). Los recursos de poder para la transformación sindical. *Nueva Sociedad* Especial Sindicatos en Transformación.

Spalding, H. (1984). Sindicalismo libre: ¿de qué? El Instituto Americano para El Desarrollo del Sindicalismo Libre. *Nueva Sociedad*, 70.

Subasinghe, R. (20 de octubre de 2016). *The employment status of gig economy workers matters*. Equal times. Recuperado de: <https://www.equaltimes.org/the-employment-status-of-gig#.XQ-EKi3MxQK>

Zambrano, J. (2003). *Trabajo y sindicalismo en los nuevos tiempos: Para la formulación de estrategia sindical*. Textos de Capacitación, Organización Internacional del Trabajo (OIT) Central Unitaria de Trabajadores (CUT), Santiago de Chile, Chile.

ISBN 978-950-9379-59-6



9 789509 379596