

# **Acción sindical transnacional. Procesos históricos y retos actuales**

Patricia Ventrisci y Bruno Dobrusin

## **Introducción**

El mundo del trabajo –sindicatos y trabajadores– atraviesa transformaciones sustanciales desde hace más de tres décadas, impulsadas por los cambios en las formas de producción, la introducción de nuevas tecnologías y la transnacionalización de la producción y el consumo. Estos cambios afectan directamente la organización de los trabajadores, desafiándolos a pensar nuevas estrategias de acción colectiva que incorporen este panorama actual de producción y consumo, y a la vez, permitan reforzar las organizaciones sindicales, que pierden terreno desde hace décadas. Este capítulo intenta responder a una pregunta clave para el sindicalismo en la actualidad: ¿cómo se adapta la acción sindical a un contexto de profundización y aceleración de la globalización socioeconómica? Si bien este interrogante tiene muchas respuestas y en diferentes niveles, este trabajo se enfocará en la dinámica de acción transnacional del sindicalismo como una forma de responder a los cambios mencionados. El centro de análisis será América Latina, pero se hará referencia a otras regiones y actores que han movilizado estrategias internacionales de acción sindical.

La globalización como fenómeno no es una novedad, pero sí lo es la aceleración que se produjo en los últimos treinta años a partir de los cambios tecnológicos, esencialmente en el área de la comunicación y del transporte. Por la tendencia a afectar en forma negativa al sindicalismo y a los trabajadores en general, la globalización fue percibida durante años como un proceso perjudicial, especialmente por la falta de espacios

democráticos de decisión en niveles supranacionales (ver Kymlicka, 1999). Esta perspectiva ha ido mutando hacia visiones más positivas, a partir del surgimiento, con mayor intensidad, de movimientos transnacionales, los que toman oportunidades de movilidad y comunicación que previamente eran impensadas. Así, en los últimos años, un sector creciente del sindicalismo empieza a percibir las posibilidades de organización a partir de los procesos de transnacionalización económica.

Los cambios producidos por la aceleración del proceso de globalización son parte de una estrategia global liderada, de forma general, por las empresas multinacionales (EMN) en conjunción con las organizaciones supranacionales que surgieron originariamente del acuerdo de Bretton Woods –Fondo Monetario Internacional, Banco Mundial–, pero que han cambiado radicalmente sus objetivos (ver Sandbrook, 2003). Esta combinación de actores genera una presión desde la superestructura sobre el sindicalismo, dado que la desregulación –o de ser posible, la total ausencia– de las legislaciones laborales suele ser una de las condiciones fundamentales a la hora concretar inversiones en un determinado territorio. Por otra parte, el propio proceso de trabajo, la introducción del cambio tecnológico y la proliferación de las tercerizaciones (ver Antunes, 2003) generan presiones endógenas sobre el sindicalismo, y profundizan una postura defensiva al mismo tiempo que debilitan la capacidad de acción colectiva. En este sentido, se produce un “triple reto” para el rol sindical: por un lado, el ataque sobre el rol político del sindicalismo como actor en las decisiones de política económica del Estado (ver Bieler *et al.*, 2015); por otro, un creciente cuestionamiento interno a partir del papel marginal del trabajador asalariado y la creciente relevancia de trabajadores precarizados<sup>1</sup> –no sindicalizados– dentro de los procesos de trabajo (ver Standing, 2011); por último, el reto de la competencia internacional, en el que se presupone que las empresas compiten entre sí a partir de la reducción de sus costos de mano de obra y trasladan la presión a los trabajadores y sus organizaciones (ver Anner, 2011). Estos retos no son individuales sino que están interconectados, ya que cada uno depende de los movimientos del otro. A su vez explican, en gran medida, las estrategias de acción transnacional instrumentadas por el movimiento sindical en di-

---

<sup>1</sup> Las definiciones sobre trabajo precario son variadas de acuerdo a los contextos. Si bien la figura del “precariado” fue popularizada por Standing (2009; 2011), entendemos que no es esta una “clase en sí misma”, sino que es en realidad una condición en la que se insertan los trabajadores, incluidos muchos de los que se encuentran sindicalizados.

ferentes instancias, al buscar combatir cada uno de los retos marcados anteriormente.

La transnacionalización de la acción sindical no es un fenómeno novedoso, ya que existen acciones colectivas más allá de las fronteras nacionales desde los primeros tiempos del sindicalismo (ver Cox, 1971). La novedad de estos tiempos es la dimensión que ha tomado la acción transnacional, consolidándose como un factor elemental en la vida de cualquier sindicato y confederación. Sería impensado en estos días que un sindicato no tenga una secretaría de relaciones internacionales desde la que coordine determinadas acciones claves para su propia supervivencia. Esta realidad impulsó cambios en la forma y en la dinámica de la acción transnacional.

El eje histórico de la acción sindical transnacional fue la actividad dentro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), pilar fundacional del sistema de Naciones Unidas y el foro principal en el que los trabajadores tuvieron –y todavía tienen– voz y voto propio a la hora de tomar las decisiones, en un sistema tripartito compartido con empleadores y gobiernos. El trabajo en la OIT ha sido históricamente llevado adelante por las propias confederaciones –como la Confederación General del Trabajo (CGT) en la Argentina– y estuvo en línea con la participación en alguna de las federaciones internacionales, como lo son en la actualidad la Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Federación Sindical Mundial (FSM). El fuerte de esta modalidad de acción se puede ver especialmente en la etapa de posguerra, y aunque continúa siendo relevante, ha perdido centralidad desde el avance del neoliberalismo como dogma de las políticas de gobierno alrededor del mundo. Con la desarticulación de los Estados de bienestar a partir de los años ochenta, la actividad sindical comienza a orientarse también en dirección a la organización en las empresas multinacionales, que crecen exponencialmente en capacidad de incidencia y de control sobre la economía mundial a partir de esos años. Este nivel de acción se complementa con el anterior, pero a diferencia de las acciones en la OIT y en instancias “intragobiernos” (ver Orsatti, 2011), está ejecutado y coordinado por un sector económico y desde los sindicatos, sin la intermediación –con excepciones– de las confederaciones sindicales. En cierta forma, podemos afirmar que es un regreso a un sindicalismo orientado a la empresa, más que a la arena política, característica destacada de la intervención sindical durante los años del Estado de bienestar, especialmente en Europa. Si bien se hará referencia a ambos

procesos, será esta última estrategia, la acción transnacional orientada a las empresas, la que haremos eje de este ensayo.

Por último, cabe destacar que el sindicalismo latinoamericano ha tenido un desarrollo en paralelo al narrado previamente. Sin embargo, vale aclarar de manera preliminar dos características distintivas respecto al panorama europeo. Primero, en América Latina son escasos los países en los que el sindicalismo representó a la mayor parte de la clase trabajadora, dado que está históricamente dominada por el sector informal y precarizado, que se organiza, en muchos casos, por fuera del sindicalismo. Los casos de la Argentina, Uruguay, y en parte Brasil, deben ser tomados como excepciones a la regla, en este sentido, ya que allí el sindicalismo es un factor determinante en la vida de la mayoría de los trabajadores. El segundo elemento relevante es que los cambios de un paradigma a otro –del desarrollismo al neoliberalismo– se dieron de manera más drástica, lo que llevó a que la adaptación en las estrategias de acción no fuera mediada por transiciones negociadas (ver Etchemendy, 2011), y por lo tanto, con un impacto más drástico sobre la capacidad de intervención. Sin embargo, y a partir de las crisis socioeconómicas generadas por las políticas neoliberales, es desde este continente desde donde está surgiendo una acción sindical capaz de posicionar a las organizaciones de trabajadores frente a la profundización de los cambios promovidos esencialmente por las multinacionales.

Como lo indicó Julio Godio (1984) en un texto fundamental del debate sindical de la época, el sindicalismo tenía, en ese momento, ocho retos claves: una renovación programática –desligándose de la dependencia sobre los partidos políticos–; unidad en la acción regional latinoamericana; lograr un alcance internacional desde una perspectiva sindical propia y no dependiente de los gobiernos; renovar las posiciones en torno a las multinacionales; incrementar la organización en los lugares de trabajo; incorporar a las mujeres a las estructuras sindicales; fomentar la organización en el sector informal; lograr una mayor participación en la implementación de políticas públicas. Estos retos, marcados por Godio, permanecen en la actualidad dentro de las prioridades sindicales, con diferentes grados de cumplimiento desde entonces. Este texto intentará, en parte, responder al interrogante de si el sindicalismo supo dar respuesta a algunas de esas cuestiones.

Este capítulo está dividido en cinco secciones. La primera indagará sobre los cambios en el mundo del trabajo en general, con foco en la proliferación de la precarización como característica principal de la

actividad laboral de la actualidad. La segunda se enfocará en la acción transnacional sindical a través de las confederaciones sindicales y su evolución a lo largo de las últimas décadas, con eje en América Latina. La tercera sección indagará sobre el rol de la organización por rama a nivel transnacional, y pondrá como eje la firma de acuerdos marco globales con empresas multinacionales. La cuarta analizará la aplicabilidad de estas tendencias a la Argentina. Por último, la quinta parte presentará algunas conclusiones preliminares.

### **Sindicatos y transformaciones contemporáneas del trabajo**

La actual fase del desarrollo capitalista a nivel global se presenta como una etapa signada por cambios profundos, en la que entran en crisis patrones estructurales que operaban al regular las relaciones construidas y consolidadas históricamente a lo largo del siglo XX. En este marco, la relación sociolaboral ha experimentado una gran mutación a partir de la ruptura del molde establecido en el período de posguerra, que suscitó una transformación sustancial de los actores y una creciente desorganización de las identidades tradicionales y colectivas. De esta manera, como han señalado muchos análisis (ver Boltanski y Chiapello, 2002; Castel, 2001), colapsa la vieja normativa que caracterizaba al modelo fabril, centrada en la forma jurídica de “relación de dependencia” y, como consecuencia, entra en decadencia el empleo como forma de ocupación universal, la contratación por tiempo indeterminado, el salario como forma generalizada de remuneración del trabajo y la interlocución con el colectivo sindical. Frente a este viraje, se conforma y gana incidencia un nuevo patrón caracterizado por la ocupación limitada, la formación de nuevas identidades, la reducción del espacio del taller y la individualización de los conflictos laborales.

Esta rearticulación entre el capital y el trabajo implica una reformulación de la relación social laboral, en la que la flexibilidad aparece como el principio dominante, que impregna de incertidumbre la subjetividad de aquellos que viven de su trabajo. Este proceso de resignificación del trabajo y su impacto en la conformación de las subjetividades supone, necesariamente, una modificación en la constitución de los lazos sociales, y por lo tanto, en la dinámica de construcción de sujetos colectivos.

En el modelo fabril de la modernidad, el sujeto trabajador asalariado, de un perfil social determinado, accedía a su identidad a través de un

conjunto de significantes de reconocimiento social. En este sentido, los agentes más relevantes fueron el Estado (que ejerció su reconocimiento a través de los mecanismos de seguridad social, la salud y la educación públicas) y el sindicato. Ambos se presentaban como elementos centrales que configuraban un mecanismo de identificación y un sentido de pertenencia, que consolidaban los lazos que a su vez hacían posible la construcción colectiva. Con la expansión de nuevas formas precarias de empleo que minimizan el salario indirecto y la permanencia en el empleo, estos significantes se degradan y el trabajador queda ubicado en el lugar de recurso, inmerso en la dinámica de la libre contratación, desalentándose así la posibilidad de construcción de actores e identidades colectivas. En este sentido, las transformaciones que acarreó esta redefinición global de la relación entre el capital y el trabajo, y de estos con el Estado, socavó progresivamente la fortaleza política de los sindicatos. Las nuevas tendencias operadas en el mercado laboral (desempleo, informalidad y precarización) generaron un proceso de dispersión e individualización de la fuerza de trabajo que debilitó la bases de sustentación del sindicalismo tradicional (ver Palomino, 1999).

Así, en las últimas décadas, los sindicatos se vieron enfrentados a una triple crisis: de agregación de intereses, de lealtad de los trabajadores y de representatividad. Estos tres factores, interconectados entre sí, dieron forma a una crisis integral de la institución a partir del avance de lo que se denomina “un proceso de esclerosis organizacional” (ver Müller Jentsch, 1988). Esta última caracterización supone la idea de que los sindicatos se han consolidado en base a proyectos históricamente heredados y han generado ciertos procedimientos internos y sistemas de intereses creados, que los convierten en refractarios a los cambios estructurales que las nuevas circunstancias exigen.

La tesis de la desagregación de intereses sostiene que gran parte de las dificultades que atraviesan los sindicatos están vinculadas a la diversificación creciente de los intereses en el interior de la clase obrera, a nivel local e internacional. Retomando los principales rasgos de los análisis referidos a esta problemática, Richard Hyman (1996) señala una variedad de procesos interrelacionados que usualmente aparecen vinculados a la emergencia de este fenómeno. Por un lado, menciona un viraje del colectivismo hacia el individualismo, reflejado en el descenso de las tasas de afiliación y en una menor receptividad a las políticas determinadas colectivamente. En segundo lugar, hace alusión a polarización dentro de la clase obrera (entre los trabajadores sindicalizados y no sindical-

zados, centro y periferia, e incluidos y excluidos del sistema) en estrecha relación con el siguiente elemento destacado, que es la fragmentación dentro de “la clase obrera organizada”, expresada en la expansión de los conflictos intra e intersindicales, y el debilitamiento de los liderazgos nacionales y las confederaciones centrales. Por último, hace referencia a la diversificación en términos económicos y a la pluralidad de estrategias patronales puestas en juego en función de ella.

Dentro de esta perspectiva analítica, Zapata (2004), al analizar el fenómeno a escala latinoamericana, plantea que los sindicatos, después de haber desempeñado un importante papel en la organización de los trabajadores, de haber establecido estándares laborales y la negociación de contratos colectivos de trabajo, de haber desarrollado canales de participación política y de haber contribuido al desarrollo de la democracia, se ven atravesados por una crisis cuyas dimensiones guardan relación con dos tipos de factores. En primer lugar, por aquellos de índole económica ya mencionados (el pasaje al predominio de la economía de servicios y los cambios en la estructura ocupacional), a los que se debe agregar, en segundo lugar, elementos de orden político, fundamentalmente relacionados con las profundas transformaciones sociales que han afectado a los países latinoamericanos desde 1982, y que han derivado en la modificación del contenido y de la forma de operar de los sistemas políticos. De esta manera, el autor plantea que el nuevo contexto ha erosionado una de las bases fundantes del sindicalismo, que es su capacidad de acceder a las instancias políticas (partidos y otros espacios institucionales) e implementar mecanismos de presión sobre el Estado para alcanzar sus objetivos sectoriales asociados con la necesidad de buscar mayor control del proceso productivo, de los mercados de trabajo y del acceso y permanencia en el empleo.

Contrarios a esta visión acerca de los efectos de la reestructuración en las organizaciones de los trabajadores, aparece otra corriente de autores (ver Hyman, 1981) que encuentran a estos diagnósticos de la crisis de agregación de intereses viciados de cierta tendencia reduccionista y determinista. Sostienen, en este sentido, que la verosimilitud de la tesis de la desagregación está fundada en una visión mitologizada del pasado, en la que se idealiza una supuesta época dorada del movimiento obrero en la que los trabajadores se mostraban espontáneamente colectivistas y las organizaciones se alineaban detrás de un proyecto de clase unificador. De acuerdo a este análisis, lo que estas posiciones estarían desconociendo es que los sindicatos, como organizaciones colectivas, están necesi-

riamente arraigados en una heterogeneidad de experiencias e intereses y que, por tanto, la construcción de expresiones de solidaridad siempre ha requerido un esfuerzo deliberado por parte de los líderes y activistas porque “espontáneamente” estos intereses diversos tienen tantas posibilidades de estar en conflicto como en concordancia. En esta dirección, Hyman apunta que la heterogeneidad y el desarrollo desigual siempre han sido característicos de las relaciones económicas capitalistas. No obstante, si las ideas de la identidad de clase se desarrollaron, esto fue en contra de las probabilidades (Hyman, 1978: 66). En esta línea, se plantea también un fuerte cuestionamiento a la tesis de que los cambios sectoriales y ocupacionales en el empleo constituyen una fuente inevitable de decadencia y debilidad sindical.

El argumento centrado en los cambios en la composición de la clase trabajadora presenta graves defectos empíricos y teóricos, en la medida de que no hay razón para suponer que las nuevas categorías de trabajadores están predispuestas de manera inherente contra la organización colectiva, porque aun cuando estos trabajadores perciban intereses distintivos, en principio sigue siendo posible que los sindicatos orienten sus políticas hacia estas nuevas prioridades, y den lugar al surgimiento de nuevos entramados colectivos. Incluso cuando esta nueva configuración implicara un esquema de mayor diversidad de organizaciones, no hay por qué suponer que esa expansión devendría necesariamente en una mayor fragmentación en el conjunto de las organizaciones de los trabajadores.

Esta segunda serie de argumentaciones deriva, entonces, en una interpretación alternativa de las implicancias del nuevo contexto para la acción y la organización sindical, en la que se postula que no se trata de una crisis del sindicalismo en cuanto tal, sino más bien de una crisis del estilo y la orientación tradicional del sindicalismo. De esta manera, lo que se ve amenazado por la reestructuración del empleo fuera de la industria manufacturera son las políticas del sector más tradicional, vinculado al estereotipo del trabajador masculinizado y ocupado en sectores de trabajo manual. Si se concibe a ese sindicalismo clásico como la única forma auténtica, resulta claro que las recientes transformaciones serán evaluadas en términos negativos; sin embargo también se abren otras lecturas posibles. Así, otros enfoques (ver Hyman, 1996) sostienen que la reestructuración contemporánea del mundo del trabajo crea tanto una necesidad como una oportunidad para reconstituir las relaciones colectivas entre los trabajadores, en el interior de los sindicatos, entre las diferentes organizaciones y entre los sindicalizados y los no sindicaliza-



dos. La pérdida de la fuerza unificadora de las figuras de los viejos movimientos laborales puede concebirse también como un impulso hacia la renovación del actor sindical, a partir del desarrollo de nuevos métodos de organización y el planteo de nuevas demandas. Lo que este contraargumento supone es que los sindicatos conservan un margen de elección estratégica para responder a los retos planteados por el nuevo contexto, en la medida en que hay un campo fértil para las iniciativas políticas que se dirigen a los intereses de los nuevos grupos de trabajadores; y para aquellas que se proponen trascender el lugar de trabajo y las identidades de empleo particulares, y dan lugar a la construcción de nuevos tipos de alianzas solidarias. En este plano, la capacidad de articular intereses en construcciones a escala supranacional, para responder a una lógica globalizada del capital, se presenta como un elemento insoslayable del desafío de innovación política frente al que se encuentran las organizaciones de los trabajadores.

### **Sindicalismo regional en perspectiva histórica**

En un camino a la par de los procesos de integración política, la actuación sindical internacional estuvo, hasta las décadas recientes, ligada estrechamente a los debates de geopolítica mundial. El principal origen de la actividad sindical transnacional se da en Europa y en los Estados Unidos hacia fines del siglo XIX, y culmina en una etapa de radicalización con la formación de la OIT, en 1919, como forma de mediar ante la creciente conflictividad sindical. Si bien los movimientos sindicales transnacionales en sus orígenes son predominantemente europeos, con el fin de la Segunda Guerra Mundial comienza una real transnacionalización de la actividad sindical a partir, especialmente, de la disputa entre el bloque soviético y el bloque liderado por los Estados Unidos. Sumado a esto, no hay que dejar de considerar el rol fundacional que tuvieron las migraciones de trabajadores europeos hacia América Latina, Estados Unidos y Oceanía en la consolidación de los movimientos sindicales en cada una de esas regiones (ver Munck, 2013).

La salida de la Segunda Guerra encuentra al sindicalismo brevemente unificado en la denominada Federación Sindical Mundial (FSM), creada en 1945 en Londres (ver Wachendorfer y Godio, 1986). Sin embargo, esta unificación –que se nutre de la lucha contra los movimientos fascistas como principal razón de unidad– se rompe rápidamente a partir de la

creación de una organización paralela, denominada Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), conducida ideológicamente por los Estados Unidos y los países de Europa occidental (ver Wachendorfer y Godio, 1986). Si bien existen otras tendencias sindicales, se consolida a partir de entonces una dinámica de competencia entre la FSM –ahora dirigida desde Moscú– y la CIOSL, que pasa a representar al bloque capitalista. Esta dinámica fue la principal pero no la única, ya que continuaron existiendo tendencias de movimientos anarquistas (ver Van der Walt, 2014), así como también un agrupamiento de sindicatos cristianos representados en la Confederación Mundial del Trabajo (CMT) y sectores del sindicalismo que permanecieron independientes de afiliación internacional, como fue el caso de la CGT de la Argentina hasta el año 1974.

Cada una de las confederaciones mencionadas anteriormente organizó también lo que se denominaron Sindicatos Profesionales Internacionales (PSI), que aglutinaron sindicatos por rama de actividad, con un trabajo complementario al realizado por la organización en base a las confederaciones. Los PSI tuvieron su mayor auge a partir de los años setenta, en especial con la proliferación de las de empresas multinacionales, que comienzan a alterar la vida sindical, al dejar un acotado espacio de acción a las confederaciones –orientadas bajo los modelos de concertación hacia los Estados más que a las empresas– y al reforzar la acción internacional de los sindicatos por rama de actividad. Estas PSI se convertirán a las actuales Federaciones Globales, cuya principal tarea ha sido organizar a los sindicatos a través de las cadenas de valor de las multinacionales, amparándose en la firma de acuerdos marco internacionales, en los que las EMN se comprometen a respetar normas básicas y la organización sindical en los lugares de trabajo (ver Fichter, Helfen y Sydow, 2011).

En el caso de América Latina, el sindicalismo regional ha tenido una fuerte dependencia de las estrategias externas, en especial durante la época de la Guerra Fría, en la que las dos principales organizaciones regionales, la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT) y el Congreso Permanente de la Unidad Sindical de los Trabajadores de América Latina y el Caribe (CPUTAL), estaban afiliadas a las confederaciones internacionales y se regían por las prioridades de las principales potencias (ver Wachendorfer y Godio, 1986). La ORIT integraba la CIOSL y estaba ampliamente controlada por la federación sindical de los Estados Unidos, la AFL-CIO, históricamente

cercana a las directivas de política exterior del gobierno de ese país;<sup>2</sup> mientras que la CPUTAL pertenecía al bloque soviético y respondía a la FSM, al tomar los lineamientos directamente de Moscú (ver Scipes, 2010). Entre medio quedaron varias centrales sindicales que permanecieron con posturas independientes, y un conjunto que se nucleó en la Confederación Latinoamericana de Trabajadores (CLAT), ligada a la CMT a nivel internacional y de orientación socialcristiana. Durante esta etapa, que podemos marcar desde los años cincuenta hasta finales de los ochenta, la acción sindical transnacional en el continente estuvo ampliamente dominada por las disputas políticas de la Guerra Fría y por la centralización de las acciones a través de los gobiernos y mediante la participación en las asambleas anuales de la OIT en Suiza. En resumen, no contaba –más allá de la participación en OIT– con una agenda autónoma, propia, ya sea por la dependencia de las instancias internacionales o por la mediación de los gobiernos en las propias estrategias.

Ya en el comienzo de los años ochenta, el agotamiento de la disputa de la Guerra Fría, sumado a la crisis del bloque soviético, comienza a generar cuestionamientos en el interior del sindicalismo debido a la falta de *aggiornamento* a las nuevas realidades de la región. A esto se suman los procesos de democratización política en varios países (especialmente los del Cono Sur) que permiten renovar debates ofuscados por la resistencia a las dictaduras. El proceso de avance neoliberal en conjunto con la caída del bloque soviético, pone al sindicalismo a la defensiva a nivel nacional, y comienza un replanteo en las tareas internacionales. Hacia comienzos de los 2000 ya es claro que las divisiones de antaño, mantenidas esencialmente en las estructuras internacionales, tienen cada vez menos peso en las realidades de los obreros. A nivel mundial, se unifican dos organizaciones (CIOSL y CMT), y crean la Confederación Sindical Internacional, que se convierte en la mayoritaria por amplio margen (ver Wachendorfer, 2007), mientras que la FSM –con su orientación hacia el comunismo– continúa vigente, pero con un rol acotado.

La unificación en la CSI cambia el esquema en América Latina, en el que se crea la Confederación Sindical de las Américas (CSA), a la que se

---

<sup>2</sup> La estrecha relación entre la AFL-CIO y las políticas promovidas por la Central de Inteligencia (CIA) en conjunto con el Departamento de Estado de los Estados Unidos están ampliamente documentadas. Si bien no han sido lineales, y cambiaron a partir de mediados de los años noventa, es reconocido el rol fundamental jugado por esta organización sindical en la consolidación de los intereses estadounidenses en la región y, también, a través del mundo. Para detalles de esta relación ver Scipes, 2010.

suman centrales independientes –como la Central de Trabajadores de Argentina (CTA) y la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) en Colombia– y toma mayor relevancia el sindicalismo latinoamericano (del Cono Sur) frente a la antigua dominación de la AFL-CIO de los Estados Unidos (ver Padrón, 2011). La CSA tendrá, a partir de experiencias previas como la lucha contra el Área de Libre Comercio de las Américas (ALCA), un proyecto más ambicioso que incluye: la promoción de la negociación colectiva y la libertad sindical; la autorreforma sindical (replantear la propia organización y las posibles alianzas con movimientos sociales); el involucramiento sociopolítico (con gobiernos de centro-izquierda) y la promoción de plataformas de posicionamiento como forma de interpelar actores parte de los procesos que afectan al trabajo (ver Padrón, 2011). No todas las líneas de acción se han implementado con la misma efectividad, ni han tenido la misma resonancia en las organizaciones de base. Sin embargo, merece ser destacado el planteo de esta unificación, que invitó a repensar la acción transnacional sindical a nivel de confederaciones, en especial en lo referido a la integración regional –Mercosur, Unasur, CELAC– como un eje fundamental para el sindicalismo.

### **La acción transnacional sindical por sectores económicos**

A partir de finales de los ochenta, el activismo sindical transnacional comenzó a replantear algunas de las estrategias históricas que se llevaban a adelante desde finales de la posguerra. La interpelación a los Estados nacionales comenzó a mostrar sus límites a partir del avance de las políticas neoliberales en todo el mundo. El eje principal de estas políticas fue doble: por un lado, debilitar la capacidad de intervención de los Estados en la economía –a través de la desregulación, la privatización y la liberalización–; por otro, que esa capacidad reducida de intervención se inclinara a favor de los nuevos actores fundamentales de las economías: las EMN. Ante estos cambios, el sindicalismo con eje en las acciones de las confederaciones, mencionadas en la sección previa, se replantea las líneas de acción y comienza a actuar de manera más concertada en dirección a las EMN, sin mediar con los Estados y al buscar acuerdos bilaterales con estas. Así es como, a partir de 1988, con la firma del primer acuerdo marco, comienza un proceso de activismo sindical transnacional que guarda autonomía con respecto a las acciones periféricas de los Estados y a las estrategias políticas de las confederaciones sindicales.

Los acuerdo marco (AM) globales son una suerte de pactos bilaterales firmados entre las federaciones sindicales –que agrupan a sindicatos por rama a nivel internacional– y empresas multinacionales. Estos acuerdos tienen como objetivo el respeto a las principales convenciones de la OIT por parte de las empresas, sumado a cláusulas específicas pactadas entre el sindicato y la multinacional en cada uno de ellos. Existe una vasta literatura que indaga acerca del funcionamiento de estos acuerdos,<sup>3</sup> con ejemplos diversos alrededor del mundo. En general, los acuerdos implican, además del compromiso de respetar derechos básicos en el lugar de trabajo, un reconocimiento a la representación sindical, lo que supone un avance significativo en tiempos de retroceso mundial en ese aspecto. En sus orígenes, los AM respondían básicamente en nombre de los trabajadores de la empresa firmante (por ejemplo, Telefónica) pero no de los subcontratistas. Esta característica fue mutando y cada vez más acuerdos incluyen, o intentan incluir, las cadenas de valor de la empresa firmante para así evitar tener acuerdos que, en los hechos, representan a pocos trabajadores involucrados en el proceso (ver Fichter, Helfen y Sydow, 2011). Sin embargo este último punto continúa siendo uno de los de mayor controversia entre las empresas y los sindicatos, ya que las primeras muestran poca predisposición a disciplinar a las subsidiarias (ver Niforou, 2014).

Los AM comenzaron como una iniciativa sindical y buscaron contraponer los métodos unilaterales que caracterizaron tanto a los códigos de conducta como a las prácticas de responsabilidad social empresaria en la negociación con los sindicatos, como base de un acuerdo de respeto a las normas laborales. Si bien los AM comenzaron a firmarse en 1988, el segundo acuerdo se firmaría recién en 1995, lo que demuestra que el impulso fuerte a esta herramienta comienza recién en el inicio de los 2000 (Thomas, 2011: 270). En definitiva, este desarrollo de los AM se da a la vista de las serias deficiencias de las “responsabilidades sociales” empresariales, en especial en lo pertinente al respeto por los derechos laborales y la garantía de la organización sindical en el lugar de trabajo. Entre estos tipos de herramientas se da una diferencia sustancial de ejecución de derechos. Como plantea Rodríguez-Gavarito (2005), están aquellos acuerdos que fomentan derechos “protectores” –garantía de derechos básicos, res-

<sup>3</sup> Entre otros, se recomienda el trabajo del académico germano-estadounidense Michael Fichter que trabaja en la temática desde hace más de una década. También ver Fichter, Helfen y Sydow, 2011; Thomas, 2011; Niforou, 2014; Dufour-Poirier y Hennerbert, 2015; McCallum, 2013.

peto a normas laborales internacionales– y los derechos “habilitantes”, aquellos que fomentan la organización y promueven el involucramiento de los trabajadores en la defensa de esos derechos. En este marco, los AM tienen un componente de ambos, pero quizás el más relevante sea la capacidad, el potencial, de promover derechos habilitantes a través de reconocer y fomentar la organización sindical en el lugar de trabajo (ver Thomas, 2011: 276). Esta es una novedad para el mundo sindical que está en franco retroceso en cuanto a la organización en los lugares de trabajo. La implementación, sin embargo, dista hasta el momento de estar cerca de lo planteado en los acuerdos firmados.

La logística de los AM depende, en gran medida, de las federaciones globales y su capacidad de presión a las casas matrices de las empresas multinacionales. Sin embargo, los acuerdos dependen también de la organización en el lugar de trabajo y el conocimiento de la existencia de estos acuerdos por parte de los delegados. En diversos estudios (ver Fichter y Stevis, 2013; Niforou, 2014; Orsatti, 2007) se ha demostrado, a través de diferentes casos testigo, que una de las fallas de estos acuerdos es la baja participación de las subsidiarias y de los sindicatos de base. Ambas partes son esenciales a la hora de la implementación. En el caso de los sindicatos que tienen poder de fuego a nivel local, los acuerdos tienen mayor llegada a la realidad de los trabajadores, en especial a la hora de organizarse en la cadena de producción de una misma empresa.

Esta “vía bilateral” (ver Orsatti, 2011) ha tenido en América Latina a uno de los continentes más activos, por detrás de Europa, y en el que los acuerdos tienen mayor consistencia y relevancia para el sindicalismo. Hacia 2008 había 47 AM que tenían vigencia en América Latina y el Caribe (ver Orsatti, 2011), entre los que predominaban los firmados por la federación sindical de ramo industrial, seguida por el de las telecomunicaciones. Esta cifra seguramente aumentó levemente en los últimos años a partir de una mayor predisposición en la región a implementar estas estrategias (ver Orsatti, 2011). Una de las dificultades para la aplicación de estos acuerdos en la región es la alta informalidad en la que están inmersos un gran número de trabajadores que no tienen la posibilidad de tener una mínima organización sindical. El caso del acuerdo entre la UITA (federación de trabajadores de la alimentación) y la compañía productora de Bananas Chiquita ha tenido el impacto de comenzar a organizar sindicatos en lugares en los que los derechos de asociación estaban restringidos o directamente prohibidos.

Uno de los casos emblemáticos de discusión a partir de los AM en la región ha sido Telefónica, que tiene un convenio firmado con la federación global UNI (comunicaciones) y que ha sido llevada a disputa por no cumplir con el AM en diversos casos, tanto en Perú como en la Argentina (ver Niforou, 2014). Una clave para la negociación y el cumplimiento del acuerdo con Telefónica en la región ha sido la cercanía y el activismo que desarrollaron las centrales sindicales españolas, especialmente la Comisión Sindical de Comisiones Obreras y la Unión General de Trabajadores (UGT). Este rol de los sindicatos en el país de origen de la multinacional –y en el que, en general, tienen mayor acceso– ha demostrado ser fundamental en la resolución de conflictos. En otros casos, como el del acuerdo marco de la Federación Industrial con la empresa alemana de autos Volkswagen, ha sido utilizado por los sindicatos brasileños no solo para negociar mejoras en los lugares de trabajo, sino también para evitar la contratación de trabajadores precarios dentro de las plantas, en especial a partir de la firma, en 2012, de un acuerdo que supera al AM y en el que la empresa se compromete a utilizar trabajo temporario solo en condiciones extremas, y a cumplir con los derechos sindicales de estos trabajadores.

Como se planteó anteriormente, los AM no significan una panacea para el sindicalismo, pero sí invitan a repensar las estrategias que se venían llevando a cabo en este campo, en el que la dependencia de instancias intergubernamentales –incluida la OIT– mostró límites concretos en las circunstancias actuales. Si bien hasta el momento el impacto es reducido, tanto en número de trabajadores como en cantidad de empresas firmantes, hay dos factores que surgen como positivos en la promoción de estos acuerdos: el incremento de intercambios y planificación de estrategias conjuntas entre sindicatos más allá de su procedencia (norte o sur); y el afán de promover el reconocimiento y la organización sindical en los lugares de trabajo (ver Gallin, 2014: 181). En estos dos aspectos encontramos valiosos aportes al movimiento sindical en un momento de debilidad estructural y en el que las empresas se inclinan por medidas unilaterales como las cláusulas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Una de las claves para avanzar en esta línea será la capacidad de acción conjunta entre la línea sectorial (llevada adelante por las federaciones globales) y la que interpela esencialmente a gobiernos e instancias supranacionales (predominantemente por parte de las confederaciones internacionales). Ya existen elementos de abordaje y planificación conjunta, pero si pensamos especialmente el caso de América Latina, una

mayor coordinación puede generar, entre otras cosas, un mayor respaldo político –por parte de las confederaciones– a la organización sindical en el lugar de trabajo, algo que es fundamental para las federaciones.

## **Sindicalismo transnacional en la Argentina**

La tendencia hacia la transnacionalización de la acción colectiva sindical mencionada en los apartados anteriores tiene una incidencia clara en el sindicalismo argentino. La CGT tiene una historia de activa militancia en la arena internacional (ver Parcerio, 1987), que tuvo su apogeo durante el primer peronismo con los agregados laborales sindicales en las representaciones diplomáticas más importantes (ver Semán, 2014). En consonancia con las tendencias mundiales en materia sindical, el principal bastión de disputa para el sindicalismo argentino fue la OIT, en la que estuvo concentrada la principal actividad sindical de la mano de la participación por parte de la CGT en la CIOSL y la ORIT. Con el surgimiento de la CTA en los años noventa, se rompe esa participación consolidada dentro del grupo de centrales sindicales “occidentales” (en oposición a aquellas que se habían alineado al gobierno soviético), al plantear esta nueva organización una postura independiente de las estructuras ya existentes. A su vez, el activismo de la CTA dentro de la OIT –que busca y logra tener un reconocimiento irreproducible en el ámbito local– llevó a que la CGT tomara posicionamiento sobre temas de la agenda internacional a los que era ajena hasta entonces. La unificación sindical y la creación de la CSI, en 2006, representó un cambio de paradigma, ya que por primera vez las dos confederaciones sindicales de la Argentina pertenecen a la misma estructura internacional, lo que contribuyó a mejorar cierta articulación y colaboración entre ambas.

El movimiento sindical en la Argentina tiene una característica particular respecto a la mayor parte de América Latina referida a que, inclusive con una merma relativa durante los años neoliberales, ha mantenido una alta tasa de densidad sindical y de poder de negociación interna (ver Etchemendy, 2011; Murillo, 2005). Además, a partir de 2003, con el pasaje de un modelo de mercado a uno neodesarrollista, se generaron condiciones y oportunidades para las organizaciones sindicales, que vieron fortalecida su posición de fuerza. El proceso de recomposición socioeconómica, signado por un descenso fabuloso de los niveles de desocupación, se tradujo en una expansión de la base de representación de los



sindicatos y en un crecimiento exponencial y sostenido de la negociación colectiva (ver Palomino, 2007; Senén González y Haidar, 2009; Barratini, 2013). Junto con el fortalecimiento de estas instancias de negociación, se produjo una intensificación de las luchas gremiales que derivó en una expansión e incremento de la conflictividad laboral manifiesta (ver MTESS, 2010 y 2011; Spaltemberg, 2012; Observatorio del Derecho Social, 2010 y 2013). Así, tuvo lugar, en la última década, un proceso de revitalización sindical tendencialmente acotado y orientado a la restitución del poder de negociación corporativo ya conformado (ver Natalucci, 2013).

Con la excepción de los sindicatos representados en las automotrices extranjeras de origen europeo, en especial la alemana Volkswagen, las estructuras sindicales argentinas a nivel de rama económica no dieron prioridad al accionar transnacional ya que no se consideraba un elemento de presión para llevar adelante la negociación colectiva. Esto comenzó a cambiar partir del crecimiento de la incidencia de las empresas multinacionales que, desde los años ochenta, se transforman en un factor clave de la economía local. Así, se crean y fortalecen las secretarías de relaciones internacionales de los principales sindicatos, los que, a su vez, comienzan a integrarse a las federaciones sindicales globales.

En la actualidad, la gran mayoría de los sindicatos organizados por rama de actividad pertenecen a una federación internacional.<sup>4</sup>

En algunos casos, la presencia en las organizaciones internacionales es sustantiva, liderando las estructuras regionales. En particular, se destaca el rol de la Federación de Empleados de Comercio (FAECYS) en la presidencia de UNI (la Federación de Servicios y Telecomunicaciones) en todo el continente americano, y ocupa la misma posición la Unión Obrera de la Construcción (UOCRA) dentro de la Federación Internacional de la Construcción y la Madera (BWI). La presencia de sindicatos argentinos en lugares de relevancia de las estructuras transnacionales es un indicador de este cambio de paradigma por parte del sindicalismo local, al pasar de un eje nacional a uno de mayor amplitud en la acción transnacional.

Desde estas posiciones de liderazgo se han llevado adelante campañas sobre grandes empresas multinacionales que operan en la Argentina, como los casos de Walmart, Carrefour y CENCOSUD (desde el sector comercio); o con las automotrices Ford, Volkswagen (del sector industrial). Los prin-

---

<sup>4</sup> Ejemplo de esta participación es la presencia de Camioneros, Unión Ferroviaria y La Fraternidad en la Federación Internacional del Transporte; de UATRE en la Federación Internacional de la Alimentación; de UOM y SUTNA en la Federación Industrial; y de Comercio y SUTERH dentro de la Internacional de Telecomunicaciones y Servicios.

cipales objetivos de estas campañas suelen estar relacionados con el reconocimiento del sindicato en los lugares de trabajo (ver Cortina, 2011), pero en muchos casos también tienen que ver con despidos, condiciones de trabajo, disputas salariales, y de estrategia productiva (ver Orsatti, 2007; Cortina *et al.*, 2010). El problema de reconocimiento sindical no se plantea en la Argentina, sino en otros países de América Latina en los que las exigencias hacia las multinacionales en materia laboral y sindical suelen ser más bajas. Aun así, se han llevado adelante campañas contra empresas multinacionales en la Argentina que no reconocen a las organizaciones sindicales de las subsidiarias y de sus tercerizadas. Un caso reciente es el conflicto llevado adelante por la Unión de Empleados de Técnicos de las Comunicaciones (UETTEL, miembro de CTA) con la empresa Telefónica, que si bien tiene firmado un acuerdo marco global con la federación internacional UNI, no daba reconocimiento al sindicato organizado en las empresas tercerizadas, y viola así una parte de dicho acuerdo marco.<sup>5</sup> Luego de una movilización a la multinacional, además de la presión ejercida por sindicatos españoles sobre la casa matriz y por parte de la federación UNI sobre la empresa, UETTEL fue reconocido como sindicato representante de los trabajadores de las tercerizadas de servicios técnicos. El caso de UETTEL es paradigmático porque pone de manifiesto el potencial político de la acción transnacional para un sector que se encuentra subrepresentado en la estructura sindical argentina, como son los trabajadores tercerizados.

Desde una mirada de conjunto y en términos de la proyección de su acción transnacional, el sindicalismo argentino se enfrenta a dos cuestiones claves para el crecimiento de su capacidad de organización e incidencia. La primera se refiere a continuar y profundizar el camino recorrido desde finales de los ochenta con la participación en las federaciones internacionales y la presión sobre las multinacionales extranjeras, para que cumplan los acuerdos marcos globales en el país. El proceso de acumulación y concentración económica en la cúspide empresarial en la Argentina, con fuerte incidencia de las multinacionales, no solo no se detuvo en la década reciente sino que inclusive se profundizó (ver Schorr y Wainer, 2014). La presencia cada vez más amplia y decisiva de empresas multinacionales sobre la economía argentina demandará mayor organización sindical y la profundización de las estrategias de acción colectiva transnacional como forma de fomentar esa organización. La

---

5 Telefónica registra diversos casos de violación del acuerdo marco (ver Niforou, 2014).

segunda cuestión se relaciona con la capacidad por parte de los sindicatos locales de asumir un rol de liderazgo en el marco de los conflictos y negociaciones con las multinacionales de origen argentino. La concentración de diversos mercados en la Argentina ha llevado también a la expansión por fuera de las fronteras de un grupo de empresas nacionales. Entre otras se destacan la industrial Techint, la alimenticia Arcor y las farmacéuticas Bagó y Roemmers. En estos casos, el sindicalismo argentino tiene poder de negociación y disputa a nivel local, con potencial de convertirse en un actor central para organizar la cadena de valor de esas empresas hacia otros países de la región. En el caso de Techint, ese trabajo ya ha comenzado con la formación del Comité Mundial de Trabajadores de Ternium, en el que los sindicatos argentinos tienen activa participación. Un incremento de la presencia en las cadenas de valor de estas “multilatinas locales” puede, además de fortalecer al sindicalismo en la región, mejorar la correlación de fuerzas en el ámbito local en favor de las organizaciones sindicales.

### **Reflexiones finales**

En este trabajo hemos realizado un análisis de las estrategias institucionales que ha desarrollado el sindicalismo para impulsar acciones y organizaciones transnacionales frente al contexto de profundización y aceleración de la globalización socioeconómica y de las grandes transformaciones del trabajo en las últimas décadas.

En términos de perspectiva histórica, se destaca en este plano un viraje en el sujeto interpelado por las instituciones sindicales transnacionales, que pasa de la demanda hacia los Estados, a una interpelación a las EMN como nuevo actor clave en el capitalismo globalizado. Desde fines de los ochenta, en el marco del avance de las políticas neoliberales en todo el mundo y el debilitamiento de la capacidad de intervención de los Estados en la economía, el eje del accionar sindical empieza a orientarse a la organización en las EMN, que fueron incrementando vertiginosamente su incidencia en la economía internacional. Se produce entonces una suerte de retorno al sindicalismo de empresa, contrapuesto a la intervención sindical característica del período de posguerra, con fuerte inclinación a la participación en la arena política.

En función de esta nueva estrategia, las organizaciones sindicales transnacionales reconfiguran sus políticas, inclinándose a la interlocu-

ción –y confrontación– con las direcciones de las EMN, para concertar acuerdos bilaterales, excluyendo la mediación de los Estados. En este nuevo escenario, los denominados “acuerdo marco” se transforman en una instancia clave de la construcción a escala regional y global. En relación con estos, es interesante resaltar algunos aspectos. En primer lugar, la centralidad que adquiere la organización en el espacio de trabajo para garantizar el cumplimiento efectivo de las normas del acuerdo. Si bien la logística de los AM queda, en general, en manos de las federaciones globales, su factibilidad y efectividad depende, en gran medida, del conocimiento y la participación de las organizaciones de menor escala. Al mismo tiempo, el reconocimiento y fomento de la representación sindical en el espacio productivo aparece como uno de los reclamos fundamentales a ser incluidos en estos acuerdos. Por otra parte, en este proceso de construcción supranacional destacamos el rol clave que cumplen los sindicatos locales de los países de origen de las EMN para la negociación, firma y aplicación los AM. Este rol de los sindicatos de base es también necesario para poder organizar y hacer cumplir los acuerdos a lo largo de las cadenas de valor de las empresas, así como para incorporar a sectores de trabajadores que no estaban organizados previamente, en especial sectores de alta precarización laboral.

En este nuevo esquema internacional, América Latina aparece como una de las regiones más activas en la recomposición del sindicalismo transnacional. Señalamos como un hito la unificación en la CSI, en 2006, y la creación de la CSA, que plantea una perspectiva política de mayor amplitud, que incluye, además de la promoción de la libertad y la negociación sindical, la participación en los procesos políticos latinoamericanos, la articulación con movimientos sociales y la readecuación de las lógicas organizacionales sindicales a los nuevos desafíos que abre la época. Entre estos, la creciente atención dada al accionar a escala regional de las multinacionales es una señal de la dirección hacia la que está tornando el sindicalismo en América Latina.

Precisamente esta unificación de la CSI representó también un gran cambio en el proceso de construcción de prácticas transnacionales del sindicalismo argentino, lo que inauguró la primera convivencia de las dos centrales nacionales (CGT y CTA) en una misma estructura internacional, y dio lugar a un diálogo e intercambio auspicioso.

Los sindicatos argentinos, que otrora se mostraban reticentes al accionar transnacional, actualmente muestran una mayor apertura, cambio que se pone de manifiesto a través de la presencia de varios

sindicatos locales en posiciones de liderazgo en varias estructuras internacionales.

Para profundizar este desarrollo, el desafío que se plantea es, por un lado, reforzar la participación en las federaciones internacionales para tener más y mejores instrumentos para presionar a las multinacionales, a fin de que cumplan con los AM en el país, así como también impulsar que otras empresas firmen estos acuerdos. Por otra parte, buena parte de su proyección se juega en la capacidad de los sindicatos nacionales de asumir la iniciativa política en la negociaciones y conflictos con las multinacionales argentinas, lo que podría llevarlo a fortalecer su posición en el plano local y convertirse en un actor fundamental en la regulación de las condiciones de trabajo en la cadena de valor de esas empresas, expandidas a nivel regional. Este proceso representaría asimismo una oportunidad para repensar un programa político de los sindicatos que asuma las complejidades contemporáneas de la relación capital-trabajo y sus lógicas globales, al atender a las demandas de los sectores expulsados de la representación tradicional como esa gran masa heterogénea de trabajadores que constituye el “preariado”.

## Bibliografía

- Anner, Mark (2011). *Solidarity Transformed. Labor Responses to Globalization and Crisis in Latin America*. Ithaca: ILR Press.
- Antunes, Ricardo (2003). *¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre las metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo*. Buenos Aires: Ediciones Herramienta.
- Barratini, Mariana (2013). “La vitalización sindical en el período de la convertibilidad en Argentina”. *Trabajo y Sociedad*, n° 20, pp. 193-203.
- Bieler, Andreas; Ciccaglione, Bruno; Hilary, John, y Lindberg, Ingemar (2015). *Free Trade and Transnational Labour*. Londres: Routledge.
- Boltanski, Luc y Chiapello, Ève (2002). *El nuevo espíritu del Capitalismo*. España: AKAL.
- Castel, Robert (2001). *La metamorfosis de la cuestión social*. Buenos Aires: Paidós.

- Cortina, Rubén (2011). *La dimensión transnacional de la negociación colectiva. Los Acuerdos Marcos Globales*. Buenos Aires: Fundación Friedrich Ebert.
- Cortina, Rubén; Gonzalez, Marita; Scaserra, Sofía y Robles, Alberto (2010). *La encrucijada global. Nuevas fronteras en la agenda sindical*. Buenos Aires: Prometeo.
- Cox, Robert (1971). "Labour and Transnational Relations". *International Organization*, vol. 25, n° 3, pp. 554-584.
- Dufour-Poirier, Mélanie y Hennebert, Marc-Antonin (2015). "The transnationalization of trade union action within transnational corporations: A comparative perspective. Economic and Industrial Democracy", vol. 36, n° 1, pp. 73-98.
- Etchemendy, Sebastián (2011). *Models of Economic Liberalization: Business, Workers and Compensation in Latin America, Spain and Portugal*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Fichter, Michael y Stevis, Dimitri (2013). *Global Framework Agreements in a Union-Hostile Environment: The case of the USA*. Berlín: Hans Boeckler Stiftung.
- Fichter, Michael; Helfen, Markus y Sydow, Jörg (2011). "Regulating Labor Relations in Global Production Networks: Insights on International Framework Agreements". *IPG*, n° 2, pp. 69-86.
- Gallin, Dan (2014). *Solidarity*. Berlín: Labour Start.
- Godio, Julio (1984). "Los ocho retos del sindicalismo". *Nueva Sociedad* n° 70, pp. 38-47.
- Hyman, Richard (1978). *El marxismo y la sociología del sindicalismo*. México: Ediciones Era.
- \_\_\_\_\_ (1981). *Relaciones industriales. Una introducción marxista*. Madrid: Blume.
- \_\_\_\_\_ (1996). "Los sindicatos y la desarticulación de la clase obrera". *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, año 2, n° 4.
- Kymlicka, Will (1999). "Citizenship in an Era of Globalization: Commentary on Held". En Shapiro, Ian y Hacker-Cordon, Casiano, *Democracy's Edges*, pp. 112-126. Cambridge: Cambridge University Press.

- McCallum, Jamie (2013). *Global Unions, Local Power: The New Spirit of Transnational Labor Organizing*. Ithaca: Cornell ILR Press.
- MTESS (2010). “Informes especiales sobre conflictos laborales 2006- 2010”. Disponible en <http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/negcol/informesa.asp>.
- \_\_\_\_\_ (2011). “Informes especiales sobre conflictos laborales 2006- 2010”. Disponible en <http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/conlab/informesa.asp>.
- Müller- Jentsch, Walter (1988). “Industrial Relations Theory and Trade Union Strategy”. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 4, n° 3.
- Munck, Ronaldo (2013). “Global Crisis: Global Opportunity? Trade Unions, Migration and Social Transformation”. *Global Labour Journal*, vol. 4, n° 3, pp. 236-251.
- Murillo, María Victoria (2005). *Sindicalismo, Coaliciones Partidarias y Reformas de Mercado en América Latina*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Natalucci, Ana (2013). “Revitalización sindical y sindicalismo peronista: encrucijadas entre el corporativismo y la política” (Argentina, 2003 -2012). *Amérique Latine Histoire et Mémoire. Les Cahiers ALHIM*, n° 26.
- Niforou, Christina (2014). “International Framework Agreements and the democratic deficit of global labour governance”. *Economic and Industrial Democracy*, vol. 35, n° 2, pp. 367-386.
- Observatorio del Derecho Social (2010). *Conflictividad laboral y negociación colectiva. Informe anual 2009*. Disponible en [http://www.obderechosocial.org.ar/docs/anual\\_conflictos\\_2009.pdf](http://www.obderechosocial.org.ar/docs/anual_conflictos_2009.pdf)
- \_\_\_\_\_ (2013). *Conflictividad laboral y negociación colectiva. Informe de coyuntura- segundo trimestre de 2013*. Disponible en [http://www.obderechosocial.org.ar/docs/inf\\_trim\\_coy\\_ii\\_2013.pdf](http://www.obderechosocial.org.ar/docs/inf_trim_coy_ii_2013.pdf)
- Orsatti, Álvaro (2007). *América Latina y Caribe: los acuerdos marco en la estrategia de las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI) ante las empresas multinacionales*. Buenos Aires: Friedrich Ebert Stiftung.
- \_\_\_\_\_ (2011). “Acción sindical ante transnacionales en América Latina. Líneas de Convergencia para una agenda birregional”. En Baylos,

Antonio y Gianibelli, Guillermo (eds.). *Convergencia Sindical, Movimientos Sociales e Integración Latinoamericana*, pp. 491-529. Valencia: Fundación AMELA.

Padrón, Álvaro (2011). "Internacionalismo y renovación. Los desafíos del sindicalismo". *Nueva Sociedad*, n° 232, pp. 71-85.

Palomino, Héctor (1999). "Democratización y crisis: Los dilemas del sindicalismo argentino". En Campero, Guillermo y Cuevas, Alberto (comp.), *El sindicalismo latinoamericano en los noventa. Vol. I Sindicatos y transición democrática*, pp. 143-165. Buenos Aires: Planeta-ISCOS-CILS-CLACSO.

\_\_\_\_\_ (2007). "Transiciones del empleo en Argentina: del régimen de precarización a un régimen de regulación del trabajo". V Congreso de ALAST, Montevideo, 18 al 20 de abril.

Parceró, Daniel (1987). *La CGT y el Sindicalismo Latinoamericano. Historia crítica de sus relaciones. Desde el ATLAS a la CIOSL*. Buenos Aires: Editorial Fraternal.

Rodríguez-Gavarito, César (2005). "Global Governance and Labor Rights: Codes of Conduct and Anti-Sweatshop Struggles in Global Apparel Factories in Mexico and Guatemala". *Politics & Society*, vol. 33, n° 2, pp. 203-233.

Sandbrook, Richard (2003). *Civilizing Globalization. A Survival Guide*. Albany: State University of New York Press.

Schorr, Martín y Wainer, Andrés (2014). "Extranjerización e internacionalización de las burguesías latinoamericanas: el caso argentino". *Perfiles Latinoamericanos*, pp. 113-141.

Scipes, Kim (2010). *AFL-CIO's Secret War against Developing Country Workers: Solidarity or Sabotage?* Lanham, MD: Lexington Books.

Semán, Ernesto (2014). *Ambassadors of the Working Class: Peronist Worker Attachés, Cold War Liberalism and the struggle for the Americas' Labor Movement (1945-1959)*. Tesis doctoral, New York University, Departamento de Historia.

Senén González, Cecilia y Haidar, Julieta (2009). "Los debates acerca de la revitalización sindical y su aplicación en el análisis sectorial de Argentina". *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 2ª época, n° 22, pp. 5-31.



- Spaltenberg, Ricardo (2012). *La diversidad de los conflictos laborales: dispersión y centralización en las lógicas de acción de los asalariados privados*. Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo, MTESS. Disponible en <http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/conlab/ConflictosLaboralesenelambitoPrivado.PrimerSemestrede2012.pdf>
- Standing, Guy (2009). *Work After Globalization: Building Occupational Citizenship*. Londres: Cheltenham.
- \_\_\_\_\_ (2011). *The Precariat. A New Dangerous Class*. Londres: Bloomsbury Academic.
- Thomas, Mark (2011). "Global Industrial Relations? Framework Agreements and the Regulation of International Labor Standards". *Labor Studies Journal*, vol. 36, n° 2, pp. 269-287.
- Van der Walt, Lucien (2014). "Reclaiming Syndicalism: From Spain to South Africa to global labour today". *Global Labour Journal*, vol. 5, n° 2, pp. 239-252.
- Wachendorfer, Achim (2007). "¿Hacia una nueva arquitectura sindical en América Latina?". *Nueva Sociedad*, n° 211, pp. 32-49.
- Wachendorfer, Achim y Godio, Julio (1986). "Las internacionales sindicales". *Nueva Sociedad*, n° 83, pp. 81-88.
- Zapata, Francisco (2004). "¿Democratización o rearticulación del corporativismo? El caso de México". *Política*, n° 42, pp. 13-40.