

Globalización de las relaciones laborales

¿En buen camino con los acuerdo marco?

**M. Fichter, J. Sydow, M. Helfen, L. Arruda, Ö. Agtas,
I. Gartenberg, J. McCallum, K. Sayim, D. Stevis**

NOVIEMBRE 2012

- Los acuerdos marco globales, negociados e implementados por sindicatos y empresarios, crean ámbitos de relaciones laborales que se basan en las normas fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo. De este modo, representan un paso hacia la regulación mundial de las relaciones laborales.
- Las federaciones sindicales mundiales y sus miembros son las fuerzas impulsoras que subyacen a este proceso. Mediante la creación de redes transnacionales, pueden conectar a las asociaciones de trabajadores y a sus representantes en torno a los principales ejes estratégicos vinculados con la producción global de las empresas transnacionales. Las redes sindicales se enfrentan a un desafío especial: iniciar la cooperación entre organizaciones provenientes de lugares con diferentes sistemas de relaciones laborales y diferentes contextos políticos, culturales e institucionales.
- En el mundo, hoy hay 85 acuerdos marco en vigor. Sin embargo, en muchos casos, su implementación “in situ” no ha demostrado aún grandes avances. Según lo observado en una investigación comparativa de los acuerdos existentes, la clave del éxito radica en su aplicación conjunta por parte de los sindicatos y los empresarios. En tal sentido, es fundamental que los sindicatos locales participen en todas las fases del proceso (desde el inicio hasta la implementación del acuerdo marco, pasando por las respectivas negociaciones).



Índice

■ 1. Acuerdos marco globales: una iniciativa sindical para la regulación global del trabajo	3
■ 2. AMG como instrumento político	4
■ 3. AMG y redes sindicales transnacionales	5
■ 4. La implementación de AMG: resultados de la investigación en Brasil, India, Turquía y EE.UU.	7
■ 5. Conclusiones y recomendaciones políticas	7
■ Bibliografía	8



1. Acuerdos marco globales: una iniciativa sindical para la regulación global del trabajo

Desde la década de 1970, hemos sido testigos de una masiva expansión de las actividades económicas globales, promovidas por la liberalización del comercio (desregulación) y el aumento de las inversiones y la producción por parte de empresas transnacionales (ETN). En muchos países, este desarrollo va acompañado de una pérdida de “control” sindical sobre el ámbito nacional, generada principalmente por la mayor tercerización y deslocalización, así como por la flexibilización y precarización del trabajo. El campo político de acción de muchos sindicatos hoy se ve cada vez más limitado debido a las decisiones y los procesos que se desarrollan fuera de su entorno local o nacional. Aunque las asociaciones de los trabajadores se aferran a los instrumentos regulatorios logrados con tanto esfuerzo dentro de su esfera nacional y siguen defendiendo esas conquistas, ya han comenzado también a delinear enfoques que trasciendan las fronteras; su objetivo es contrarrestar la competencia internacional ilimitada, que ha desencadenado una espiral dirigida a reducir al mínimo los costos laborales. El principal desafío consiste en desarrollar una estrategia orientada al largo plazo, que aproveche el poder de los sindicatos como unidades organizadas en el plano local/nacional y permita superar la brecha transnacional a la hora de regular las relaciones laborales. Para ello, los acuerdos marco globales (AMG) son un instrumento de gran importancia.¹

Aunque los AMG aún no gozan de aceptación general para convertirse en un instrumento de las relaciones laborales internacionales, su importancia ha ido incrementándose. A diferencia del carácter normalmente unilateral y voluntario que exhibe la responsabilidad social corporativa (RSC), los AMG están diseñados como acuerdos bilaterales, que deben ser negociados por las ETN y las federaciones sindicales mundiales (FSM) como documentos normativos y deben ser suscritos de manera conjunta.² Como indica la palabra “marco”, el AMG apunta a lograr un encuadramiento para regular las condiciones laborales —sobre todo tomando como referencia las normas fundamentales y otros convenios de la

Organización Internacional del Trabajo (OIT)— y a establecer las relaciones en un espacio que comprenda todo el negocio de una ETN y la respectiva red global de producción, incluidos proveedores, subcontratistas y otros socios comerciales. Además, los AMG prevén mecanismos de monitoreo y solución de conflictos internos.

Pese a que los AMG son un instrumento con una orientación colaborativa y suponen un entendimiento entre los trabajadores y la parte empleadora, no hay duda de que fueron impulsados por las organizaciones sindicales. Antes habían sido mayormente ignorados los intentos de los sindicatos de obligar a las ETN a participar en un diálogo social y acercarse al objetivo de unas negociaciones colectivas globales.³ Las campañas contra las fábricas de trabajo esclavo generaron un amplio descrédito público ante los códigos voluntarios y unilaterales de conducta empresarial, lo que permitió a los sindicatos internacionales llevar con mayor facilidad a los empleadores a la mesa de negociaciones. Hacia el año 2000 —cuando ya había transcurrido más de una década desde la firma del primer AMG— el avance aún era limitado y mostraba apenas ocho convenios de estas características. Sin embargo, la cantidad aumentó exponencialmente desde entonces: hoy hay 90 acuerdos suscritos, con 85 de ellos en vigor. La mayoría de los AMG firmados corresponden a empresas con sede en Europa, aunque cada vez es mayor el número de ETN no europeas.

En los últimos tres años, nuestro equipo de investigación internacional e interdisciplinario⁴ estudió

1. Originalmente se hablaba de “acuerdo marco internacional”, pero en la actualidad se utiliza con mayor frecuencia el concepto de “acuerdo marco global”.

2. En muchos casos, la firma del acuerdo por parte de las FSM es un acto formal: en realidad, las negociaciones quedan en manos de otros representantes de los trabajadores (por ejemplo, un comité de empresa o un sindicato nacional establecido en la sede principal de la compañía).

3. El sector marítimo constituye una excepción. La Federación Internacional de Trabajadores del Transporte logró firmar un convenio colectivo para la navegación bajo los denominados “pabellones de conveniencia”.

4. Ver http://www.polsoz.fu-berlin.de/polwiss/ifa_projekt (en alemán/inglés). La investigación fue realizada en la Universidad Libre de Berlín con el generoso aporte de la Fundación Hans Böckler (Düsseldorf).



el desarrollo y la importancia de los AMG. Fundamentalmente, los concebimos como instrumentos de gobernanza privada orientados a regular los estándares y las condiciones laborales vigentes dentro de las ETN y sus redes globales de producción, que a su vez se apoyan en normas públicamente reconocidas. Gracias a nuestra investigación de los acuerdos existentes y a una serie de estudios detallados sobre ETN con sede central en Europa, logramos indagar no sólo acerca de las motivaciones que impulsaron la firma de tales acuerdos, sino también sobre el proceso de implementación dentro de las ETN y sus redes globales de producción. Los estudios se llevaron a cabo en Brasil, India, Turquía y EE.UU. Además de su importancia económica,⁵ los cuatro países exhiben sistemas de relaciones laborales que se diferencian claramente de los europeos y también entre sí. Para evaluar de forma integral en qué medida los AMG son un paso hacia la creación e institucionalización de un ámbito transnacional de relaciones laborales, se tomaron como base cuatro elementos centrales de este proceso: el reconocimiento y la legitimación de los actores, la articulación de intereses, las negociaciones y la delimitación del ámbito.

2. AMG como instrumento político

Los AMG deben ser concebidos como un instrumento político que abarca cuatro dimensiones: la espacial, la de los actores, la de los contenidos y la de los procesos. En primer lugar, estos acuerdos presentan una dimensión espacial, dentro de la cual son aplicables como medio de regulación del trabajo. Dado que en la mayoría de los casos (con excepción del sector de servicios) están contemplados los proveedores, subcontratistas y otros socios comerciales, los AMG incluyen –más allá de la organización formal de la ETN firmante– el espacio más amplio configurado por las redes globales de producción. En lo que respecta a la dimensión de los actores, los AMG siempre son suscriptos por un representante de los empresarios y por una FSM, de manera tal que no sólo adquieren un carácter global, sino que además aumentan su grado de reconocimiento y legitimidad. Por cierto, la parte negociadora por el lado sindical no es necesariamente una FSM; puede

ser otro representante de los trabajadores, como un comité de empresa o un sindicato presente en el país de origen de la compañía. Las empresas, a su vez, no incluyen nunca o casi nunca en las negociaciones a directores regionales de las ETN o a gerentes de filiales, aunque los altos cargos empresariales y los representantes de los trabajadores a nivel local son responsables de implementar el AMG.

Las ETN tienden a considerar los AMG (y en muchos casos las relaciones laborales en general) como parte de su responsabilidad social corporativa y su política de sostenibilidad. Las FSM, en cambio, afirman que los acuerdos son un medio basado en las normas fundamentales de la OIT para regular las relaciones globales entre los empresarios y los representantes laborales, como establece la “Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo” (1998). Estas normas de la OIT constituyen un requisito mínimo reconocido generalmente para los contenidos de los AMG. Existen también acuerdos que hacen referencia a otras disposiciones y principios, y cubren así aspectos adicionales. Con respecto al plano de los procesos, en algunos casos se incluye información (con distinto grado de pormenorización) sobre mecanismos y medios de monitoreo, renovación del acuerdo y solución de conflictos. De todos modos, hasta ahora, estos convenios casi no han incorporado disposiciones explícitas sobre procesos, procedimientos o asignación de medios para la implementación. Por lo general, debido a sus facultades, la dirección central de la compañía es responsable de implementar el AMG en la ETN y en la red global de producción. Además, la mitad de los acuerdos no hace mención explícita a la aplicación en los proveedores (ni siquiera en los de primer grado, y mucho menos en los que se sitúan en la periferia

5. Nuestra selección de casos para el estudio refleja el patrón cambiante de la división mundial del trabajo. Brasil e India (junto con China y Rusia) forman parte del BRIC, cuyo peso político y económico va en aumento. EE.UU. es la segunda región económica más grande del planeta y representa un objetivo clave para las inversiones en el sector productivo dentro de nuestra muestra de ETN. Turquía, por su parte, tiene una importancia especial para las ETN europeas debido al crecimiento económico superior a la media.



de la red global de producción). En cualquier caso, si el acuerdo suscrito no establece un plan de implementación orientado a los procesos y negociado de manera conjunta, el papel de los sindicatos se ve limitado.

3. AMG y redes sindicales transnacionales

Los AMG regulan no sólo el trabajo en las redes globales de producción, sino también la relación entre sindicatos provenientes de lugares con diferentes sistemas de relaciones laborales. En el contexto de la estrategia de estos acuerdos, las redes sindicales transnacionales (RST) buscan agrupar a determinados actores para unificar los recursos e intensificar las actividades interinstitucionales vinculadas con la ETN. Si las FSM quieren adoptar la iniciativa, deben llevar a cabo tres pasos interdependientes: 1) identificar los centros de la red global de producción donde ya poseen –o pueden desarrollar– la capacidad para impulsar actividades sindicales de manera efectiva; 2) detectar los problemas importantes y comunes a los actores intervinientes en la RST; 3) crear una RST que permita movilizar el poder necesario de negociación.

Para cumplir estos pasos, es necesario contar con una adecuada gestión de RST. Mientras las empresas construyen sus redes globales de producción en función de los objetivos comerciales y las estrategias de mercado, las RST deben armonizar diferentes recursos y límites organizativos, así como lógicas políticas, sociales e institucionales distintas y a veces contrapuestas. Aquí los actores clave pueden ser tanto las FSM y los sindicatos nacionales/locales como los comités de empresa (europeos o mundiales). Dentro de este contexto, la noción de “ownership”, es decir, la adopción del AMG en la política de cada organización y su ámbito de competencia se ha convertido en un concepto fundamental.

En nuestra investigación logramos identificar diferentes tipos de red según el AMG y también según el sector de actividad. Una combinación de distintos factores contribuyó a generar esta variedad. Entre ellos se cuentan, primeramente,

el grado de organización sindical, la ausencia o presencia –dado el caso, en qué lugares– de asociaciones miembros de la FSM dentro de la ETN y de la red global de producción, las características de la propia red de producción y el enfoque estratégico de los AMG. Por ejemplo, la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (que ahora es parte de la nueva fuerza sindical “IndustriALL”) eligió un enfoque centralizado, que aprovecha la fortaleza de las organizaciones miembros (y comités de empresa) en productores líderes de importantes países industriales. El Sindicato Global UNI, en cambio, actúa en sectores muy fragmentados, que suelen mostrar un escaso grado de organización sindical. Frente a ello, UNI ha priorizado en todas sus áreas una estrategia organizativa, promueve los intentos de reconocimiento sindical y promueve a sus miembros en el plano local. En ambos casos, al igual que en todas las demás FSM, el efecto real de una determinada estrategia muchas veces se ve reducido por la falta de recursos.

4. La implementación de AMG: resultados de la investigación en Brasil, India, Turquía y EE.UU.

Los AMG constituyen un instrumento de regulación en sentido descendente, que se negocia a nivel directivo de las ETN y se formula en el lenguaje del diálogo social. Por lo tanto, surge continuamente la pregunta en torno a su difusión, aplicabilidad e implementación “in situ”. En nuestra investigación empírica, hemos intentado evaluar el grado de implementación mediante el estudio exploratorio de los casos en Brasil, India, Turquía y EE.UU.

Brasil

En general, según los siete estudios realizados, las medidas para dar a conocer y difundir los AMG fueron insuficientes: en la mayoría de los casos, el acuerdo era ampliamente desconocido para los protagonistas locales en los respectivos establecimientos. Ni los proveedores ni los subcontratistas habían recibido información suficiente en torno al tema. Comparado con los otros tres



países, Brasil sufre la presencia de determinados obstáculos institucionales que conspiran contra una aplicación integral. Debido a las disposiciones legales, las organizaciones sindicales están fragmentadas. Se debe hacer un esfuerzo especial, incluso dentro de la misma empresa, para desarrollar directivas efectivas más allá de los límites de operación. A veces, una constelación de actores particularmente favorable permite la plena implementación de un AMG en un lugar, mientras que en las restantes filiales y en los proveedores su aplicación resulta insuficiente. Este problema tiene especial importancia en ámbitos como el de la construcción o el sector privado de servicios, ya que allí suele haber actividades realizadas en diferentes lugares de trabajo. Por lo tanto, para poder aplicar el AMG a escala local, los sindicatos deben establecer contactos confiables previos entre los establecimientos de una empresa. Además, hay que tener en cuenta que estos acuerdos son un paso importante, pero no suficiente, para imponer normas laborales fundamentales; luego deben ser complementados a través de un marco jurídico más amplio.

India

Los AMG eran esencialmente desconocidos también en India, al menos cuando se desarrolló el proyecto de investigación. En los pocos casos en que los empresarios locales habían recibido información al respecto, no se señaló su carácter de instrumento político conjunto de trabajadores y empleadores. Independientemente de la realización o no de acciones para dar a conocer el AMG, los ejecutivos locales indicaron que sus principios fundamentales estaban cubiertos por las políticas de la empresa en materia de recursos humanos y responsabilidad social corporativa. En general, los empresarios prefieren los “sindicatos independientes”, que desempeñan su actividad en un solo establecimiento. Sin embargo, estas organizaciones disponen de escasos medios financieros —ya que no están asociadas a una federación sindical ni a un partido político— y favorecen así la división del sindicalismo indio. Además, la fragmentación política predominante, heredada de la historia india, debilita la capacidad general de negociación de los sindicatos.

Al igual que en Brasil, la fragmentación organizativa de los sindicatos representa un obstáculo para la cooperación a la hora de aplicar los AMG. Otro problema consiste en el crecimiento de las relaciones atípicas de empleo y en que los trabajadores afectados son ignorados casi por completo por las asociaciones que deberían representarlos. Dentro de este contexto, las disposiciones incluidas en el acuerdo podrían promover la no discriminación y la libertad sindical, para organizar a estos grupos, reducir las diferencias de retribución y homogeneizar el tratamiento dado a empleados fijos, trabajadores temporales y aprendices.

En el sector de servicios, una unión de sindicatos dio visibilidad a su campaña organizativa con la ayuda del AMG, lo que finalmente también motivó el respaldo de diferentes partes interesadas y responsables políticos de la toma de decisiones. Además, la alianza en cuestión obtuvo un apoyo legal a través de resoluciones judiciales. En cambio, en otro caso que se presentó en el sector de servicios, los empresarios locales lograron desplegar una abierta política antisindical.

Turquía

En Turquía, el grado de aplicación presenta fuertes variaciones a nivel local. Los estudios revelan la importancia de algunos actores específicos y de una política de organización. Las ETN investigadas demostraron la trascendencia de los diversos enfoques respecto a la difusión de los AMG. En este caso, el espectro abarcó desde una información completa en los establecimientos hasta la ausencia absoluta de datos. A su vez, el dominio sectorial de un sindicato, que no era miembro de la FSM correspondiente y no tenía interés en el acuerdo, impidió su aplicación efectiva. En otra circunstancia —por cierto, vinculada a un proveedor—, las FSM y el AMG contribuyeron de manera decisiva al éxito de un procedimiento sobre reconocimiento sindical. Dadas estas diferencias en torno a los AMG, puede afirmarse que el papel de los actores locales, tanto en el ámbito sindical como empresarial, constituye un factor determinante.

En los empresarios locales, nos topamos con casos de rechazo ideológico a los sindicatos y también



con obstáculos organizacionales (por ejemplo, la participación minoritaria de una ETN en una joint venture). Por el lado sindical, los conocimientos relativos al manejo del AMG ofrecieron algunas lagunas. Además, la mayoría de las asociaciones de trabajadores se manifestaron escépticas respecto a la posibilidad de aplicar efectivamente los acuerdos en Turquía, habida cuenta de que la oposición política y las restricciones legales implican luchar contra molinos de viento. Al igual que en Brasil e India, la fragmentación sindical limita el potencial de los AMG como instrumento organizativo.

Estados Unidos

Nuestra investigación en EE.UU. demostró la enorme importancia de negociar AMG que contengan formulaciones claras e inequívocas y no permitan distintas interpretaciones. Esto atañe, sobre todo, a la neutralidad de los empleadores durante las campañas orientadas al reconocimiento de un sindicato, como representación de intereses en el ámbito de las empresas. Debido a la naturaleza esencialmente antagónica de las relaciones laborales, la central de la ETN debe proporcionar el AMG a la dirección local como un instrumento político colaborativo e instruir a los altos cargos de cada establecimiento y a los proveedores para que hagan un uso correcto del acuerdo. Los procedimientos de monitoreo y auditoría, que incluyen a sindicatos y empresarios, deben ser definidos con la mayor precisión posible. Los casos investigados revelaron intervenciones llevadas a cabo por la dirección central de la empresa para asegurar el cumplimiento del acuerdo. Cabe destacar, sin embargo, que muchas de las intervenciones se produjeron después de que los sindicatos asociados a nivel local y global impulsaran iniciativas en ese sentido.

En lo que respecta a la aplicabilidad y efectividad de los AMG, sobre todo como medio orientado al reconocimiento de organizaciones de trabajadores, los enfoques de los sindicatos estadounidenses son diametralmente opuestos. Algunos de ellos, pertenecientes al sector metalúrgico y al área de transportes, mantienen una postura muy crítica y señalan que no es posible aplicar AMG como un instrumento autónomo del diálogo

social. En cambio, los sindicatos de otras ramas –sobre todo en el sector de servicios– impulsan estos acuerdos de manera impetuosa (y exitosa) para exigir la neutralidad de los empleadores y promover el reconocimiento de sus organizaciones. En resumen, cabe afirmar que estas diferencias reflejan, en parte, los diversos contextos organizativos. Asimismo, resultan importantes las condiciones específicas de la participación sindical a escala global.

5. Conclusiones y recomendaciones políticas

En los cuatro países incluidos dentro de la investigación, los AMG aún eran ampliamente desconocidos para los sindicalistas y los empresarios locales. En aquellas situaciones donde existía información, los actores en cuestión a menudo no sabían cómo aplicar el acuerdo en el contexto de sus relaciones laborales. Cabe destacar que en cada uno de los países también hallamos una serie de casos en los que los AMG habían sido utilizados de manera exitosa e incluso innovadora. En síntesis, los estudios permiten sacar las siguientes conclusiones:

1. Para promover el éxito de los AMG, las políticas de las organizaciones involucradas deben superar las limitaciones específicas del entorno local, nacional e institucional. Dentro de este contexto, los factores decisivos son el grado de centralización/descentralización de una ETN y su red global de producción, así como la fortaleza, sostenibilidad y expansión de las redes sindicales. La participación de los actores locales durante todo el proceso –desde el inicio hasta la implementación– resulta determinante cuando se intenta crear un ámbito local, nacional y mundial apto para el acuerdo dentro de una red global de producción.
2. Las políticas de implementación proactiva con carácter local son esenciales (sobre todo en países como Brasil, India, Turquía y EE.UU., que no cuentan con una experiencia arraigada como la europea en materia de diálogo social). Durante la etapa de negociación, la implementación proactiva requiere un mayor compromiso para organizar



el proceso de aplicación y asignar los recursos necesarios. Hasta ahora, la implementación tiende a ser reactiva y se basa en las circunstancias de cada caso. Sólo se registraron ejemplos de enfoques proactivos en situaciones esporádicas (y de forma no generalizada).

3. Esencialmente, los enfoques de implementación son más prometedores cuando se basan en negociaciones participativas –bilaterales y multilaterales– y se apartan de lo que ocurre en la actualidad, donde existe una definición unilateral por parte de los empresarios. Dado que se trata de una estrategia consensuada entre trabajadores y empleadores, la eficacia de los AMG depende

de si son comunicados y aplicados como un instrumento conjunto.

4. Para implementar los AMG “a gran escala”, más allá de un contenido convincente, es necesario el cumplimiento de tres requisitos con la participación de todos los actores importantes: a) mecanismos de información, difusión y comunicación; b) programas de capacitación; c) prácticas operativas. Esto incluye determinadas rutinas, reglas y procedimientos, así como estructuras organizacionales e interorganizacionales conexas (por ejemplo, un equipo conjunto de las organizaciones participantes, que sea responsable de coordinar el proceso de monitoreo).

Bibliografía

Fichter, M. (2011): Exporting Labor Relations across the Atlantic? Insights on Labor Relations Policies of German Corporations in the U.S., en: *WorkingUSA* 14 (2), 129-143.

Fichter, M. / Helfen, M. (2011): Going local with global policies: Implementing international framework agreements in Brazil and the United States, en: Papadakis, K. (ed.): *Shaping Global Industrial Relations. The Impact of International Framework Agreements*, Houndsmills: Palgrave Macmillan, 73–97.

Fichter, M. / Helfen, M. / Sydow, J. (2011): Employment Relations in Global Production Networks – Initiating Transfer of Practices via Union Involvement, en: *Human Relations* 64 (4), 599-624.

Fichter, M. / Helfen, M. / Sydow, J. (2011): Ensuring Core Labor Standards through International Framework Agreements? en: *Perspectives on Work* 15 (1-2), 23-25.

Fichter, M. / Helfen, M. / Sydow, J. (2011): Regulating Labor Relations in Global Production Networks. Insights on International Framework Agreements, en: *Internationale Politik und Gesellschaft* (2), 69-86.

Fichter, M. / Stevis, D. (2011): Global Framework Agreements: Looking Inwards, Outwards and Onwards, en: *International Union Rights* 18 (2), 16-17.

Gartenberg, I. / Bandekar, S. (2011): Challenges to Ensuring Core Labour Standards in Transnational Corporations: The Case of India, en: *The Indian Journal of Labour Economics* 54 (2), 269-283.

Stevis, D. (2011): The Impacts of International Framework Agreements: Lessons from the Daimler Case, en: Papadakis, K. (ed.): *Shaping Global Industrial Relations. The Impact of International Framework Agreements*, Houndsmills: Palgrave Macmillan, 116-142.



Acerca de los autores

Michael Fichter es politólogo y director del proyecto de investigación sobre AMG. Se desempeña como docente en la “Global Labour University” de Alemania y en el Instituto Otto Suhr de Ciencias Políticas, de la Universidad Libre de Berlín. michael.fichter@fu-berlin.de

Markus Helfen es economista y colaborador en el proyecto de investigación sobre AMG. Trabaja en el Instituto de Administración (Departamento de Ciencias Económicas) de la Universidad Libre de Berlín. markus.helfen@fu-berlin.de

Jörg Sydow es profesor de Administración y director del proyecto de investigación sobre AMG. Trabaja en el Instituto de Administración (Departamento de Ciencias Económicas) de la Universidad Libre de Berlín. joerg.sydow@fu-berlin.de

Lilian Arruda es socióloga y coordinadora de investigación en el Observatorio Social de Brasil.

Özge Berber Agtas es politóloga e investigadora en el equipo turco del proyecto sobre AMG. Trabaja en la oficina de la OIT en Ankara, Turquía. berber@ilo.org

Indira Gartenberg es socióloga e investigadora principal del proyecto sobre AMG en India. Es doctoranda en el Instituto Tata de Ciencias Sociales de Bombay, India. reval18@gmail.com

Jamie McCallum es colaborador en el proyecto de investigación sobre AMG y profesor adjunto de Sociología en el Middlebury College de Vermont, EE.UU. mccallum@middlebury.edu

Kadire Zeynep Sayim es profesora adjunta en la Universidad de Bilkent (Facultad de Administración de Empresas) e investigadora principal del proyecto sobre AMG en Turquía. kzeynep@bilkent.edu.tr

Dimitris Stevis es profesor de Política Internacional en el Departamento de Ciencias Políticas de la Universidad Estatal de Colorado, EE.UU. dimitris.stevis@colostate.edu



Fundación Friedrich Ebert
Política Global y Desarrollo
Hiroshimastrasse 28 | 10785 Berlín | Alemania

Responsable

Katharina Meier | Proyecto Sindical Global
Tel.: ++49-30-269-35-7458
Fax: ++49-30-269-35-9255
<http://www.fes.de/gewerkschaften>
Pedidos / Contacto: Andrea.Brandis@fes.de

Fundación Friedrich Ebert

La Fundación Friedrich Ebert es una institución alemana privada sin fines de lucro creada en 1925. Debe su nombre a Friedrich Ebert, el primer presidente elegido democráticamente, y está comprometida con el ideario de la democracia social. Realiza actividades en Alemania y en el exterior a través de programas de formación política y cooperación internacional, así como en el apoyo a becarios y el fomento de la investigación.

Como parte de sus esfuerzos dirigidos a promover la democracia social en el mundo, la FES apunta a lograr una mayor representación de los intereses de los trabajadores. Por lo tanto, trabaja para que las posiciones sindicales sean incluidas en los procesos políticos y económicos de toma de decisiones que se desarrollan en el lugar de trabajo, tanto a escala nacional como en el contexto regional e internacional.

Los sindicatos, los comités de empresa y otras formas de representación de intereses en el lugar de trabajo sólo podrán desempeñar con éxito su función si son representativos, democráticos, autónomos, competentes y eficientes. Es por ello que la ayuda y el asesoramiento a las organizaciones sindicales constituyen una prioridad importante dentro de la tarea que lleva a cabo la Fundación Friedrich Ebert.

Traducción: MARIANO GRYSZPAN

Las opiniones expresadas en esta publicación no reflejan, necesariamente, los puntos de vista de la Fundación Friedrich Ebert.

ISBN 978-3-86498-379-5