

1. LOS DESAFÍOS PERMANENTES

Comenzaremos por exponer en forma breve los desafíos permanentes de los derechos colectivos a través de dos temas específicos.

1. La conflictividad laboral

El mundo laboral se caracteriza por una relación en permanente conflicto entre empleadores y trabajadores; un conflicto que por momentos es muy agudo y por otros, se atenúa, pero que siempre es evidente. Esto radica en la contraposición de los intereses económicos de cada grupo, así como en su diferencia en la empresa⁽²⁾. Y sus intereses son opuestos porque, por un lado, los empresarios tienen como móvil -casi absoluto- la obtención de la mayor cantidad posible de beneficios, que tratan de lograr principalmente, con la prolongación del tiempo de trabajo o la intensificación de la labor; mientras, que por otro lado, los trabajadores buscan una disminución de la jornada, un ritmo de trabajo más benigno y remuneraciones más elevadas.

Pese al progreso de la normatividad laboral en el mundo, alcanzado gracias a la presión sindical, es innegable la desigualdad entre empleadores y trabajadores: "se articula en torno a un centro de poder, sustentado en el control del capital"⁽³⁾, al amparo del ordenamiento jurídico de un país. Dentro de este esquema estructural, es normal que la conflictividad haya persistido y tenga que continuar. No obstante, puede afirmarse que los conflictos de trabajo expresan "juegos de poder"⁽⁴⁾, como señala Denis Sulmont⁽⁵⁾: "las relaciones de poder no son relaciones de pura dependencia ni de puro enfrentamiento". Expresan una interacción asimétrica entre la dirección hegemónica de la empresa y sus sectores dominados, en la que ambas partes persiguen objetivos estratégicos, se enfrentan y negocian.

Este aspecto en las relaciones laborales ha sido ampliamente debatido, así Thomas Schelling analiza la negociación explícita e implícita, en la que si uno gana el otro pierde y viceversa⁽⁶⁾. También Robert Axelrod⁽⁷⁾ insiste en demostrar que aunque la cooperación sea difícil y no represente la primera opción, es posible alcanzarla y conservarla como modo de operación en los intercambios en un mundo de egoístas no sometidos a un Leviatán⁽⁸⁾.

(2) Desde Max Weber a Charles Perrow, el conflicto entre grupos es un hecho de la vida organizacional en una sociedad. Charles Perrow señala que "los conflictos más importantes son aquellos que implican grupos, puesto que los grupos pueden movilizar más recursos, ostentar lealtades..." (Charles Perrow, *Sociología de las Organizaciones*, Mc Graw-Hill, México, 1991, pág.160).

(3) Denis Sulmont, *La Empresa: una mirada sociológica*, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 1999, pág.39.

(4) Michel Crozier y Erhart Friedberg, *El autor y el sistema: las restricciones a la acción colectiva*, Alianza Editorial, México, 1997. Los autores desarrollan el concepto del poder desde el punto de vista de los actores. Para ello parten de una definición simple del poder como "posibilidad de actuar sobre otros individuos o grupos"; es decir, siempre el poder se expresa en una relación entre los actores sociales en una lógica instrumental y no como atributo de estos.

(5) Denis Sulmont, *Ob.cit.*, pág.40

(6) Thomas Schelling, *Un ensayo sobre la negociación*, en *La Estrategia del Conflicto*, Ed.Tecnos, Madrid, 1964, pág.35-69.

(7) Robert Axelrod, *El problema de la cooperación*, en *La evolución de la cooperación: el dilema del prisionero y la teoría de los juegos*, Alianza Editorial, Madrid, 1986, Pág.15-34.

(8) Thomas Hobbes sostiene que "mientras los hombres vivan sin ningún poder común que los atemorice, se encuentran en la condición que llamamos guerra y esta es de todo hombre contra todo hombre..." (Thomas Hobbes, *Leviathan*, Penguin Books, London, 1968, Pág.184).

Las relaciones jurídicas de trabajo se desarrollan bajo determinados principios, se ubican en un momento determinado y producen una serie de efectos hasta que se extinguen. Normalmente, estas relaciones se cumplen en la medida prevista por ambas partes de la relación laboral y de acuerdo a las prescripciones legales establecidas. Si eso es así, no podemos hablar de anomalías ni alteraciones, el orden jurídico individual y colectivo no se rompe⁽⁹⁾. En ese marco, aunque el conflicto laboral y sus consiguientes contiendas se manifiestan individualizadamente; lo cierto es que - por lo menos paralelamente - influyen en este conflicto las tradicionales nociones del capital y el trabajo, a tal grado que, de alguna manera, limita la autonomía de la voluntad. Mark Granovetter demostró, hace años, que el comportamiento económico está incrustado en las relaciones sociales⁽¹⁰⁾.

2. ¿Intereses colectivos antagónicos?

Mientras el derecho a la asociación profesional no estuvo reconocido por la ley, las organizaciones sindicales⁽¹¹⁾ representativas de trabajadores debieron vivir al margen del derecho y los conflictos laborales colectivos tuvieron carácter de delitos, penado por el Código Penal. Es por eso, que solo se admitían los conflictos laborales suscitados en torno a la interpretación o aplicación de un contrato individual de trabajo - encajando con el marco jurídico del sistema liberal reinante - pues no era más que la consecuencia de una divergencia de carácter contractual entre las partes ligadas por la relación jurídica. La aceptación y reconocimiento por los Estados fue generada por el fortalecimiento de los sindicatos.

Es decir, en ese contexto, surge un nuevo tipo de conflicto laboral - donde ya no juegan solamente los intereses individuales de las partes sujetas a una relación contractual de trabajo - sino que implica la existencia de instituciones como parte de las reglas de juego de una sociedad o restricciones inventadas por los seres humanos para estructurar la interacción entre los individuos⁽¹²⁾. Dichos conflictos adquieren un carácter colectivo de manera que laboralmente puede definirse, en sentido amplio, como la tensión concreta entre trabajadores y empleadores, en cuanto a factores de producción, debido justamente a la defensa de intereses colectivos antagónicos en el proceso productivo.

De esto modo, el conflicto colectivo es aquel que formaliza la situación conflictiva, mediante una relación de litigio establecida entre una colectividad homogénea de trabajadores y una empresa o grupo de empresas que tengan como materia y objeto propio intereses comunes a la categoría profesional. "Será así colectivo todo conflicto de trabajo, cualquiera

(9) Orden Jurídico como regulación de los actores sociales para la solución de los conflictos en sus relaciones mutuas. Reynaud llama a esto "regulación de control" por ser impuesta por la autoridad formal, como todo orden jurídico. Pero lo sugerente en el autor es la "regulación conjunta" que surge de un proceso de transacción entre las partes (Jean - Daniel Reynaud, *Les Regles du Jeu, L'action Collective et la Regulation Sociale*, Armand Colin, París, 1993).

(10) Mark Granovetter, *Acción económica y estructura social: el problema de la incrustación*, en *American Journal Of Sociology*, Vol.91, No.3, noviembre 1985, pág.481-510.

(11) Organizaciones como unidades sociales o agrupaciones humanas deliberadamente construidas o reconstruidas para alcanzar fines específicos (Amitai Etzioni, *Organizaciones Modernas*, Ed. Limusa, México, 1991).

(12) Estas reglas pueden ser formales (leyes, derechos consuetudinarios, regulaciones), las restricciones informales (convenciones, normas de comportamiento y códigos de conducta) y las características de imposición de ambos. Ver North Douglass, *Instituciones, Cambio Institucional y desempeño económico*, FCE, México, 1995).

que sea el número de contendientes y la naturaleza de los intereses afectados que sea asumido y tratado como tal, gestionado en definitiva por un sindicato u otro órgano de representación unitaria de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo⁽¹³⁾. La huelga es, sin lugar a dudas, el conflicto que alcanza mayor significación dentro de los conflictos colectivos promovidos por los trabajadores. Por eso, coincidimos con quienes sostienen que la huelga es, al mismo tiempo, un conflicto laboral y una manera de solucionarlo y “que en definitiva la huelga tiene esta trivalencia de ser medio de acción sindical o gremial, el principal de los conflictos colectivos y, al mismo tiempo, uno de los medios de solución del conflicto colectivo”⁽¹⁴⁾. Antonio Baylos señala que “la huelga hoy se ha integrado en la cotidianidad de un sistema democrático, cuestión ciertamente muy saludable...”⁽¹⁵⁾.

En términos históricos, en el Perú, desde fines del siglo XIX, los trabajadores artesanales como panaderos, textiles, tipógrafos y portuarios realizaron importantes manifestaciones de protesta para tratar de conseguir condiciones de trabajo. Así, la manifestación de 1896 en la fábrica de Vitarte fue el primer gran conflicto⁽¹⁶⁾. Este fue un hecho casi aislado puesto que el contexto general estaba marcado por el peso de la agricultura. “La agricultura intensiva en mano de obra del período feudal, fue entonces reemplazada por la ganadería moderna, que utilizaba poca mano de obra y se guiaba por criterios de producción para el mercado”. No obstante, “ya desde 1850, pero más claramente desde la época de la primera guerra mundial, hubo rasgos de capitalismo en las haciendas...”⁽¹⁷⁾.

Así, con el nacimiento del capitalismo en el Perú también empezaron a surgir mecanismos de formación de los trabajadores a través de diferentes medios que existían entonces. De esta manera, surgieron las sociedades mutuas con el propósito de protegerse de los riesgos del trabajo capitalista, en tanto que no existía ningún medio de seguro social y menos seguridad social, también con el objetivo político de tener una organización que los represente en sus luchas. Entonces el Perú no ha sido ajeno al nacimiento y a la evolución de los sindicatos, de la negociación colectiva y del fenómeno de la huelga. En efecto, a inicios del siglo pasado, el Perú pasó por una reestructuración capitalista tanto en el plano social como en el económico con el ingreso de las “unidades de producción con gran concentración de capital (...) Sin embargo, a diferencia de lo ocurrido en Europa, esta gran producción capitalista no ingresó primero a la industria, sino que se introdujo fundamentalmente en la minería y en la agricultura, actividades en las cuales se generaría entonces una elevada concentración de fuerzas de trabajo...”⁽¹⁸⁾.

En 1913 se produce un primer intento por controlar las huelgas en el marco del tratamiento legal, así se expidió la norma de reglamentación de la huelga siendo la primera norma

(13) Carlos Palomeque López, *Derecho Sindical Español*, Ed. Tecnos, Madrid, 1988, pág. 202-204.

(14) Oscar Ermida Uriarte, *Apuntes sobre la huelga*, en *Derecho Colectivo del Trabajo*, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 1988, pág. 242.

(15) Antonio Baylos, *Controles Institucionales al ejercicio del derecho de huelga*, en *Gaceta Sindical*, Madrid, Setiembre 1981, pág. 57.

(16) Al respecto, ver Denis Sulmont, *El movimiento obrero peruano: 1890 - 1980, reseña histórica*, Ed. Tarea, 4ta edición, 1984.

(17) Carlos Contreras, *El aprendizaje del capitalismo: estudios de historia económica y social del Perú Republicano*, Ed. IEP, 2004, pág. 39.

(18) Ernesto Yepes Del Castillo, *Perú, 1820-1920: un siglo de desarrollo capitalista?*, Lima, IEP y Campodónico ediciones, 1972, pág. 207 - 208.

de Derecho Colectivo en el Perú. Ese año, en especial, existía un contexto excepcional⁽¹⁹⁾: Guillermo Billinghurst gobernaba el país en medio de una crisis económica caracterizada por el alza de precios y escasez de productos de primera necesidad, debido a que la agricultura se había concentrado en responder las demandas del mercado internacional. Estas condiciones, unidas al crecimiento del movimiento obrero, hicieron necesario controlar los conflictos laborales legalmente. De este modo, los trabajadores portuarios lograron el establecimiento de la jornada de ocho horas mediante la Resolución Suprema del 10 de enero de 1913, hecho que narra en detalle Basadre⁽²⁰⁾. Y el gobierno de José Pardo expidió el Decreto Supremo del 15 de enero de 1919, estableciendo la jornada de ocho horas a nivel nacional. De esta manera surgieron las organizaciones sindicales sin el reconocimiento legal hasta el año de 1961 en donde el Estado reconoció de manera explícita con el Decreto Supremo 009 del 3 de mayo de 1961.

2. ¿ACTUALMENTE CUÁLES SON LOS DESAFÍOS?

Las últimas décadas se revelan totalmente distintas a las anteriores, de manera tal que han conformado un “panorama mundial de dificultades para los sindicatos y a nivel nacional de debilitamiento de las instituciones, como son las organizaciones sindicales⁽²¹⁾. Por eso, creemos importante exponer en este punto, cuáles son los desafíos que afectaron y afectan a los derechos colectivos en general y específicamente en el caso peruano. Veamos.

1. La globalización de la economía

Los cambios en las dos últimas décadas se extienden a todas las esferas de la vida humana⁽²²⁾; especialmente en la evolución tecnológica como en el campo electrónico, en las comunicaciones y en el transporte: hoy en día, es posible comunicarnos en tiempo real, gracias a los avances de las telecomunicaciones que posibilitan las vinculaciones entre economías y sistemas financieros nacionales e internacionales. Como efecto de ello, se producen los movimientos masivos de capital y de todo tipo de recursos externos a los que tienen acceso los sectores privados. De esta manera, el mundo entero se convierte paulatinamente en un mercado común, en el que el tránsito de mercaderías es cada vez más importante. Este es el fenómeno que ahora se denomina globalización⁽²³⁾, como un nuevo orden político, social, cultural y económico.

(19) Al respecto, ver el testimonio de Julio Portocarrero, protagonista de las primeras luchas obreras y organizador de sindicatos. Julio Portocarrero, *Sindicalismo Peruano: primera etapa 1911 - 1930*, Ed. Gráfica Labor, Lima, 1987.

(20) Jorge Basadre, *Historia de la República*, Tomo VII, pág. 3702.

(21) En ese sentido, es interesante observar cómo en Europa los sindicatos están adaptándose al nuevo y más hostil entorno de los años 90. Al respecto, ver la obra *Estrategias Sindicales en Europa: Convergencias o divergencias*, Mike Rigby y Rafael Serrano Del Rosal (coords), CES, Madrid, 1997.

(22) Ver Vicente Santuc Laborde, “La Nueva Sociedad Mundial: antecedentes, naturaleza, consecuencias, perspectivas”, en *Estudios Sociales*, año XXVI, número 91, Lima, enero-marzo 1993. Determinadas corrientes plantean la revisión radical de la teoría social contemporánea y cuestionan a los autores que fijaron para la sociología moderna los principales marcos de referencia: Marx, Durkheim y Weber. Un análisis de las ideas sociológicas de los tres autores puede verse en la obra de Anthony Giddens, *Capitalismo y la moderna teoría social*, Ed. Idea universitaria, Barcelona, 1998.

(23) En efecto, la globalización es, sin lugar a dudas, el gran tema de los tiempos que corren. Casi todos los ámbitos del quehacer humano parecieran no solo formar parte inamovible y constitutiva del proceso de globalización, sino, además, ser el resultado directo o indirecto del mismo.

Como señala Jean Bunel, la crisis económica de fines de los 70 y acentuada en los 80, "hizo doblar las campanas de las políticas keynesianas"⁽²⁴⁾, es decir, de la acción estatal que gestionaba directamente la fuerza de trabajo mediante el marco jurídico y legal que establecía, de la intervención en el control de los sindicatos y organizaciones sociales, de políticas populistas, etc. El paradigma keynesiano se centró en la demanda y el salario: propuso estimular el capital a través del gasto público con efecto multiplicador en el consumo, mediante la creación de empleos y niveles salariales.⁽²⁵⁾ Estos cambios tuvieron lugar al mismo tiempo que el proceso de globalización, que afectó el funcionamiento de los Estados, las empresas y los sindicatos.

Se argumentaba que el Estado genera gastos improductivos; por ello, el planteamiento era regresar a un Estado que garantice el libre mercado, "la universalización de las leyes económicas, la exigencia de la internacionalización de las economías para la modernización de las sociedades"⁽²⁶⁾ y el libre juego de las leyes de la competencia. Se buscó reducir la intervención del Estado en lo referente a la producción de normas que protejan a los trabajadores⁽²⁷⁾. Así, el debate entre liberalismo y proteccionismo se planteó bajo nuevos términos. En materia laboral, en América Latina "el nuevo contexto económico mundial de comercio y competitividad internacional de introducción de nuevas tecnologías y de nuevas formas de producción en el ámbito nacional, así como de predominio de ideas neoliberales, la regulación de las relaciones laborales se ha ido abriendo a nuevas corrientes doctrinales, aunque el debate entre garantismo y flexibilidad perdura"⁽²⁸⁾.

En efecto, en estos años, se plantearon opciones para flexibilizar la producción como la relación salarial⁽²⁹⁾ y la flexibilidad laboral (externa e interna) como la revisión de las normas tendientes a una fuerte reducción de los niveles de protección para que las condiciones de trabajo se fijen a través de normas heterónomas. "Una drástica reducción de niveles de protección legal, e incluso colectiva, con supresión de normas, para conseguir que las condiciones de trabajo se fijen con el libre acuerdo de las partes, retornando al juego del mercado de trabajo. En el fondo, lo que late en la desregulación es un deseo de volver a los orígenes, de retorno a los viejos dogmas de la doctrina liberal pura; (...) la desregulación supone poner en duda los principios mismos del Derecho del Trabajo. La desregulación requiere en alguna medida, y de forma paradójica la intervención estatal, a través de las leyes que se limiten a asegurar el libre juego de la autonomía individual..."⁽³⁰⁾. La flexibilización, históricamente,

(24) Jean Bunel, El Sindicalismo sometido a la prueba de la flexibilidad, en Fernando Valdés Dal-Ré (Coord), Sindicalismo y cambios sociales, Madrid: Consejo Económico y Social, 1994, pág. 39.

(25) John M. Keynes, Teoría General de la ocupación, el interés y el dinero, Ed. Fondo de Cultura Económica, México.

(26) Oscar Ugarteche, El falso dilema, América Latina en la economía global, Lima: Fundación Friedrich Ebert-FES, 1997, pág. 20.

(27) Al respecto ver el libro de Antonio Martín Artilles, Flexibilidad y relaciones laborales, Madrid: Consejo Económico y Social, 1995.

(28) Marleen Rueda-Catry, Juan Manuel Sepúlveda-Malbrán y María Luz Vega-Ruiz, "Estudio comparado: Tendencias y contenidos de la negociación colectiva: Fortalecimiento de las organizaciones sindicales de los países andinos", Documento de la Oficina Internacional del Trabajo, Lima, 1998, pág. 11.

(29) Según el interesante estudio dirigido por Robert Boyer, *La flexibilité du Travail en Europe*, Edition La Découverte, Paris, 1996; y el trabajo de Y.F. LIVIAN, *Organisation*, Dunod, Paris, 1998.

(30) Ángel Blasco Pellicer, La individualización de las relaciones laborales, Madrid: Consejo Económico y Social, 1995, Pág. 31 y 32.

se comenzó a aplicar mediante reformas laborales con "dictaduras militares en el cono sur en los años setenta..."⁽³¹⁾.

En el Perú, en un contexto en el que "el sindicalismo de los 90 atraviesa una crisis ideológica y organizativa"⁽³²⁾, la segmentación del mercado de trabajo tuvo consecuencias serias para la organización sindical en torno a su ejercicio pleno. De 1990 a la actualidad, el número de huelgas ha caído en un 90.5%, mientras que los trabajadores comprendidos se ha reducido en un 93.3% y las horas hombre perdidas en 97.9%. De este modo, tenemos que a junio del 2007 de la población económicamente activa urbana a nivel nacional (PEA) solo el 3.43% de trabajadores del sector privado estaban sindicalizados, mientras que el 6.86% del sector público lo estaban mientras que los no sindicalizados llegaban al 89.71% y no tenían ninguna posibilidad de negociar con sus empleadores.

2. Los bloques regionales y los tratados de libre comercio

La globalización de la economía y la liberación de los mercados nacionales, han obligado a que las antiguas alianzas estratégicas de países de distintas regiones, en distintos momentos, busquen fortalecer los esquemas de integración existentes. Así surgió la tríada que señala Castells con los bloques norteamericano, europeo y asiático⁽³³⁾.

Es preciso indicar que, por definición, toda integración es un proceso a largo plazo y sus efectos deben medirse en el tiempo y en permanente contraste con los objetivos generales del proceso y de la forma en que los países miembros afrontan su inserción en la economía internacional. Esto último es de vital importancia para evaluar los logros en torno al reconocimiento de los derechos laborales y la participación de trabajadores organizados como parte de los derechos sociales. En todas las experiencias mencionadas, lo económico ha prevalecido sobre lo social, pues este era simplemente, al inicio, un instrumento para alcanzar los fines del mercado común. Eso generó una contradicción grave: lo social reflejado en la exclusión de las mayorías y evidenciando los desequilibrios, que tiene a los procesos de apertura implementados como agravante.

El panorama socio-económico generó una crisis en la conciencia de los trabajadores, sostenida por la cada vez más variada fuerza de trabajo, la temporalidad y subcontratación, que tuvo participación directa en la estructura de clases distintas, dispersa objetivos, vivencias y problemáticas en el corazón de los trabajadores, quebrando la unión sindical que permitió tantos logros al movimiento obrero en la era industrial. Quiere decir, que al lado de los valores y motivaciones que impulsaron la lucha sindical del siglo pasado, se unen nuevas formas de empleo, que junto con la diferenciación de categorías entre trabajadores, marcan la marcha del sindicalismo. Es decir, la globalización de los procesos de integración regional, tienen influencia en este sentido.

Por ello, paulatinamente se fue reconociendo el tema social con la denominación de "cláusula social" como "restricciones comerciales, a los países que contravengan ciertas

(31) Enrique De La Garza Toledo, La Flexibilidad del Trabajo en América Latina, en la Revista Latino-americana de Estudios do trabalho, año 3, No.5, 1997, pág.129.

(32) Carmen Rosa Balbi, "Sindicalismo y Flexibilización del Mercado de Trabajo en el Perú", en Revista Debates en Sociología, No. 19, Lima, 1995, Pág. 91.

(33) Asistimos a un choque de proyectos hegemónicos: un proyecto económico y militar de EU con un dólar en crisis y una UE con un euro fuerte y economía predominantemente financiera.

normas o derechos laborales básicos, en el comercio internacional⁽³⁴⁾. En 1989, el Consejo Europeo de ese momento, adoptó la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales que constituye un verdadero código básico en materia de derechos laborales para los países que integran la UE. En marzo de 1995, Copenhague recibió a dirigentes de 115 países para la Cumbre Mundial de Naciones Unidas sobre Desarrollo Social conocida como la "Cumbre Social". La reunión permitió, por primera vez, debatir los problemas sociales, llegando a la conclusión de que la economía global tiene que tener una dimensión social.

Así, los derechos básicos de los trabajadores pueden vincularse con la liberación del comercio a través de la cláusula sobre los derechos de los trabajadores ("Cláusula Social"). Estas normas concentran una reducida lista de derechos laborales fundamentales, están diseñados para prevenir la represión, la discriminación, el trabajo infantil y el forzoso; son derechos básicos que todos los países -sin importar su nivel de desarrollo- deben cumplir como exigencia mínima de democracia y respeto a los derechos humanos⁽³⁵⁾. Vale decir, que fueron los trabajadores organizados los que determinaron la vigencia de las cláusulas sociales en los Tratados de Integración, en materia de reconocimiento de sus derechos básicos, derechos individuales, así como la libertad sindical y negociación colectiva, la abolición del trabajo forzoso, la no discriminación en el empleo, la erradicación del trabajo infantil, etc.

En cuanto a los Tratados de Libre Comercio (TLC), hay problemas en nuestro país que se pueden agravar con su implementación: el problema de fondo es la existencia de asimetrías como la capacitación de los trabajadores. En general, las experiencias en América Latina no son buenas como es el caso de Chile y México (que tiene un TLC hace ya más de 15 años) que muestran que si bien el TLC generó en ambos casos impactos positivos macroeconómicos, estos son pequeños o temporales. Por otro lado, existe evolución económica sin TLC, como es el caso de Costa Rica que se muestra sólida y estable. Concretamente el capítulo laboral del mencionado TLC contempla cuatro derechos fundamentales: la sindicalización y la negociación colectiva, contra el trabajo forzoso, derechos contra la discriminación; finalmente, la prohibición del trabajo infantil.

3. LOS MEDIOS DE AUTODEFENSA PARA ENCARAR LOS DESAFÍOS

Un elemento fundamental que afecta los derechos colectivos en el mundo y particularmente en América Latina es el contexto socio-económico presente en todos los países que se vieron forzados a profundas reformas económicas. No obstante, los trabajadores tienen mecanismos de lucha como medios de autodefensa. Veamos.

1. ANTE LA GLOBALIZACIÓN DE LA ECONOMÍA

En medio de los grandes cambios que provocó la globalización de la economía, los trabajadores han destinado invalorable esfuerzos para enfrentar esos retos y adaptarse a las circunstancias actuales. Como señalamos, el sindicalismo nació conjuntamente con el desa-

(34) Alberto López Valcárcel, "Seguridad y Salud en el trabajo en el marco de la globalización de la economía", documento de la Oficina Regional de la OIT, Lima, marzo 1996, pág. 7.

(35) Ver documento "La lucha en favor de los derechos humanos de los trabajadores y trabajadoras en la economía global" de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales (CIOSL), Bruselas, 1998.

rollo de la sociedad industrial, en la que el Estado era el principal centro de poder decisorio y el modelo de producción, posteriormente se consolidó con el sistema taylorista - fordista.

El sindicalismo actual se desenvuelve en un contexto radicalmente diferente: la globalización de la economía⁽³⁶⁾. El nuevo contexto socio - económico provocó una crisis en el movimiento obrero, fundamentado sobre todo en una cada vez más heterogénea fuerza de trabajo, que diluye objetivos, vivencias y problemáticas en el seno de los trabajadores, rompiendo la unidad sindical que fue la táctica del movimiento obrero en la era industrial. Además, las empresas transnacionales tienen la posibilidad de mudarse a otro lugar, sin necesidad de perder sus conexiones con el mercado o con la red de producción⁽³⁷⁾. De este modo, tanto si utiliza la automatización para sustituir la mano de obra, como si obtiene concesiones bajo la amenaza de automatizarse o cambiar la empresa de lugar, "el capital se sirve de las nuevas tecnologías para liberarse de los límites impuestos por las organizaciones laborales"⁽³⁸⁾.

Esto llevó al sindicalismo, en las últimas décadas, a cambiar la concepción sobre la regulación de las relaciones laborales: "La visión de dos partes enfrentadas, empresarios y trabajadores, llamadas a la confrontación y al conflicto, sin más remedio que la intervención del Estado para reglamentar sus intereses, se ha quebrado ante un cambio de actitudes fundamentadas en el respeto al diálogo social y a la negociación. Ello ha desembocado en que sean los propios agentes sociales los conductores de sus relaciones y los que determinen la configuración de sus intereses económicos y sociales con la intervención, en ocasiones, de la administración"⁽³⁹⁾. En efecto, una voluntad de intercambio de informaciones y de propuestas orientadas a asumir la regulación de las relaciones laborales ha servido de base para entablar un diálogo social entre los representantes de los trabajadores y de los empresarios, extensivo, además, a los poderes públicos. La adopción de acuerdos, de carácter tripartito, en los que el gobierno participa como sujeto activo con los agentes sociales, para adoptar decisiones en el ámbito de la política social y de las relaciones laborales, se denomina concertación social.

En esa transición entre una sociedad industrial y una nueva etapa con la inclusión de la tecnología en la producción, los sindicatos tienen el reto de modificar sus estrategias, tanto como sus metas, de manera que puedan atender a otros colectivos (desde la diversidad existente en la escena laboral actual) y no solo en términos cuantitativos (salarios, jornada laboral, etc.) sino en un plano cualitativo, con mayor énfasis en los nuevos valores emergentes en nuestra sociedad.

Por otro lado, hay otro sector también que es importante: el sector informal, y aquí es importante la extensión del Derecho del Trabajo. En esto hay experiencias que ya se están dando en Europa, específicamente en Francia, España, Italia, en donde las mismas organizaciones sindicales se han visto desbordadas, porque se obligaron ellos mismos, a incorporar

(36) Una visión panorámica del sindicalismo en ese nuevo contexto en Beethoven Herrera, El sindicalismo en el milenio de la globalización, Lima, OIT, 2001.

(37) En cuanto a la relación de la organización sindical con las transnacionales ver Hilda Sánchez, Flujos internacionales de capital, empresas multinacionales: una perspectiva sindical, OIT, Lima, 2001.

(38) Manuel Castells, La ciudad informacional: Tecnologías de la información, reestructuración económica y el proceso urbano regional, Alianza Editorial, Madrid, 1995, pág. 60.

(39) Carmen Moreno de Toro, Diálogo y concertación social, en Ley General del Trabajo: concertando voluntades, una experiencia de diálogo social, Comisión de Trabajo del Congreso de la República, Lima, 2006, pág. 163.

trabajadores autónomos, a representar a los trabajadores informales, a los trabajadores que se generan su propio empleo. Y eso francamente no solo es novedad, sino es la perspectiva que puede tener el Derecho del Trabajo, pues se extiende su rol y su ámbito. En ese sentido, también puede aminorar algunas consecuencias negativas de la globalización. De esta manera, los sin trabajo, los trabajadores informales puedan participar en las organizaciones sindicales en tanto estos vienen planteando hace años reducir la jornada laboral, justamente con la idea que estos trabajadores que no tienen empleo participen en completar las jornadas que se dejarían de trabajar. Es decir, reducir la jornada laboral, pero reducir no solo para que puedan ellos descansar, la idea es que sea política de empleo: reducir para trabajar más, reducir para que otros tengan posibilidades de trabajar. Así, en Italia, los sindicalistas se plantearon desde 1998, en el XII Congreso de la Central Obrera, "*lavorare meno per lavorare tutti*".

Asimismo, los sindicatos están trasladando su influencia a niveles internacionales, regionales y locales, de forma que obtienen resultados concretos partiendo desde la labor sindical. Se busca que el sindicato goce de los mismos derechos supranacionales que tiene el capital, de forma que pueda nivelar la balanza de poder e influencia. La respuesta sindical de este nuevo contexto, pasa por ampliar sus preocupaciones -como hemos señalado- para intervenir en la gestión de la producción, la economía internacional, las nuevas realidades mundiales, con un interés no solo en un núcleo marginal de trabajadores estables, sino en la gran mayoría de trabajadores no estables. La novedad en este aspecto son las negociaciones supranacionales, por ejemplo en Europa la organización sindical europea está negociando a nivel de la Unión y eso hace que países de menor desarrollo sindical puedan también tener mejores derechos, mejores posibilidades.

Por otro lado, el sindicalismo actual se plantea alternativas en un plano político de concertación social, tanto a nivel local como internacional. Concertación social que consiste en un intercambio político entre los actores de las relaciones laborales que garantice el equilibrio neokeysiano. Vale decir, el Estado debe eliminar las desigualdades, el sindicato tutelar a los sectores laborales más desprotegidos y los empleadores sostienen las reivindicaciones de la empresa. En ese sentido, los sindicatos no descartan soluciones negociadas y acuerdos tripartitos.

Para los países latinoamericanos, y en especial, para el Perú, mientras sigamos en un proceso de transición a la democracia social - que pueda legitimar el rol y representatividad de los actores colectivos en el sistema de relaciones laborales- tiene mucho sentido plantear esta estrategia de concertación social. En ese aspecto, es importante remarcar lo dicho por Federico Durán durante su discurso de instalación de la Cumbre Presidencial Andina, en el que señaló de forma contundente que "la concertación, el tripartismo son instrumentos que contribuyen a consolidar la democracia en nuestros países y a crear una nueva cultura de las relaciones laborales"⁽⁴⁰⁾.

Finalmente, frente a la globalización económica, los sindicatos y otras organizaciones participen activamente en manifestaciones internacionales antineoliberales como en Seattle, Niza, Nápoles, Porto Alegre. Es decir, la respuesta más visible en estas circunstancias ha

(40) Palabras de Federico Durán López, Presidente del Consejo Económico y Social de España, en la instalación de la Reunión Conjunta de los Consejos Consultivos Laboral y Empresarial Andinos, en Cartagena de Indias, 23 y 24 de mayo de 1999.

sido el surgimiento de movimientos antiglobalización, bajo la consigna de "otro mundo es posible".

2. Ante los bloques regionales y los tratados de libre comercio

Podemos hablar, en el caso de los bloques regionales como grandes mercados que se manifiestan en la libre circulación de mercaderías, capitales y trabajadores provenientes de los Estados que lo componen, los que, se encuentran obligados a dejarlos entrar a sus territorios sin restricciones distintas de las que imponen a sus propias mercaderías, capitales y trabajadores.

En América Latina el MERCOSUR, como mecanismo de integración económica conformado por Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay, desde marzo de 1991, ha ido ganando espacio político y económico, especialmente en su zona de influencia. Como indica Rodolfo Capón Filas "la integración regional del MERCOSUR es un modo inteligente de responder a la globalización..."⁽⁴¹⁾. Por su parte, Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela (que ha renunciado), conforman la Comunidad Andina que 1990 estableció las acciones necesarias para profundizar la integración con miras a configurar un mercado común, zona de libre comercio, armonizar las políticas económicas, liberalizar la circulación de capitales, personas y servicios, integración física y fronteriza. Aunque dicho proceso está en stand by debido a la situación política interna de muchos de sus miembros y de la situación entre los países miembros.

Es por esto que, actualmente -en medio de estas contradicciones y dificultades- los trabajadores se esfuerzan para que los derechos laborales sean un tema discutido e integrante de los Tratados de Integración Regional. Para los trabajadores, la integración representa parte de su propia aspiración histórica como organización que busca fortalecer la solidaridad. Esto quedó plasmado en llamado del Manifiesto de 1848 "proletarios de todos los países, uníos". Así, las centrales sindicales de los países miembros de un bloque, están obligadas a actuar en perspectiva regional, superando las diferencias en que la integración las coloca como contradicción al interior de cada movimiento sindical. De este modo, podemos mencionar el trabajo de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur (CCSCS) que buscan garantizar la participación de los trabajadores del MERCOSUR, UE, respectivamente.

Aunque, debemos señalar que la participación real de los trabajadores⁽⁴²⁾, en los procesos de integración, aún no sale del contexto de comités de carácter consultivo como capacidad de emitir dictámenes. Así tenemos: el Comité Consultivo Interprofesional de la UE, formado por delegaciones tripartitas de representante de empresarios, sindicatos y gobiernos, para la articulación del llamado diálogo social de Val Duchesse⁽⁴³⁾ a través del

(41) Rodolfo Capón Filas, Integración y Derecho del Trabajo, Ed. Trabajo y Utopía, Buenos Aires, junio 1998, pág. 42.

(42) Igualmente la participación ciudadana, como bien señala Peter Drucker: "hay que restaurar también la responsabilidad civil, que es la señal de ciudadanía, el orgullo cívico, que es señal de comunidad. Sin ello, la democracia en el mundo enfrentará tiempos complejos" (Entrevista en la Revista Debate, Vol. XVI, Lima, julio-agosto, 1994, Nro. 78).

(43) El diálogo social de Val-Duchesse, localidad próxima a Bruselas, se aprobó con la participación de la CES, la UNICE y el CEEP y el procedimiento seguido logró múltiples dictámenes

Comité del Diálogo Social integrados a su vez por la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Industrias de la Comunidad Europea (UNICE) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP).

El MERCOSUR cuenta con el Foro Consultivo, que tiene como partida de nacimiento el Protocolo de Ouro Preto, constituye un órgano de representación de los sectores económicos y sociales y está vigente desde 26 de junio de 1996. Las centrales sindicales lograron una actuación importante tanto en sus países respectivos como en el Foro Consultivo con una perspectiva de carácter regional: en diciembre de 1997, por primera vez, las centrales sindicales de los cuatro países del MERCOSUR realizaron demostraciones y marchas públicas enarbolando criterios para el mejor desarrollo del mismo, convencidos de que no será posible avanzar en el proceso de integración sin atender a su dimensión humana. Y la Comunidad Andina cuenta con un Consejo Consultivo Laboral que fue creado en enero de 1983, mediante la Decisión 176, integrado por delegados de las organizaciones representativas del sector laboral de cada país miembro de la CA⁽⁴⁴⁾, y cuenta con la Carta Social Andina, adoptada en 1994, en donde se aprueba reconocer un conjunto de derechos del trabajador andino como el libre tránsito por el territorio de los países de la subregión y constituir organizaciones sindicales.

Finalmente, en el país en cuanto al TLC que ya está aprobado, se debe rescatar la posibilidad de convertir en instrumento jurídico, el cumplimiento y la garantía de los derechos laborales mínimos mencionados en el TLC. En efecto, en este capítulo, lo que hace es plantear el respeto de los derechos básicos, derechos que ya vienen desde 1919 con la creación de la OIT.

3. Diálogo social, autorregulación y normas autónomas

En general, el desarrollo social e histórico de las sociedades ha evidenciado la importancia del diálogo social como el esfuerzo de desarrollo y progreso de la convivencia humana. El diálogo social permite afianzar la democracia, consolidar la paz social-laboral, y contribuye a la modernización del Estado, amplía la participación, y constituye la transición hacia nuevos modelos de desarrollo económico. Esto se configura a través de una institucionalidad propiciadora, en perspectiva al diálogo tripartito, como ente público de participación, estudio, deliberación y propuesta, formado democráticamente con representación tripartita.

Ciertamente consolida la democracia social por dos razones principales. En primer lugar, en la democracia social el Estado reconoce las reivindicaciones de los sindicatos y la asume como propias, transformando el conflicto laboral en algo intrínseco y natural. En segundo lugar, en la democracia social, es la pluralidad de sujetos que participan en la formación de la voluntad política del pueblo quienes son protagonistas del quehacer político de la nación, asegurando que sus intereses particulares sean considerados a la hora de tomar cualquiera decisión que de alguna manera les afecten. De esta manera, el país puede pasar de la democracia formal hacia la democracia cada vez más real. El diálogo social es fundamental.⁽⁴⁵⁾

(44) Ver el libro de Jaime Córdoba Zuloaga, Integración Andina en perspectiva, su importancia en la era de la economía internacional globalizada, Lima, mayo, 1997; y el documento del Foro Euro-Andino 98, La Nueva Realidad Andina, Londres, mayo, 1998.

(45) Al respecto véase: Federico Durán López (coord.), El diálogo social y su institucionalización en España e Iberoamérica, Madrid: AECI-Consejo Económico y Social, junio 1998.

Desde hace mucho tiempo, casi desde los primeros años de nuestra vida republicana, se ha considerado en el país, la necesidad de unificar en un solo cuerpo legislativo la múltiple y dispersa legislación laboral. Es así que había sectores que proponían la elaboración de un Código de Trabajo, e incluso, la parte procesal. Otros postulaban la necesidad de una Ley General del Trabajo, que comprendiera solo la parte sustantiva; vale decir, las relaciones individuales y colectivas, independientemente de cualquier otra materia. Han habido hasta trece intentos anteriores para contar con una normativa como la que ahora debate el Congreso de la República, los cuales no han podido culminar satisfactoriamente precisamente por las contradicciones entre los sectores involucrados.

Actualmente en el caso particular de la elaboración de la Ley General del Trabajo, el diálogo social se ha dado principalmente a través del Consejo Nacional de Trabajo y Fomento del Empleo (CNT). Este, conforme a su normatividad⁽⁴⁶⁾, es el órgano consultivo de carácter tripartito de la Alta Dirección del Ministerio de Trabajo y Fomento del Empleo; está integrado por el Ministro, quien lo preside, y por los representantes de los trabajadores, de los empleadores, incluidos en estos a los representantes de la pequeña y micro empresa y de las organizaciones sociales representativas vinculadas a los sectores del Ministerio⁽⁴⁷⁾. Su objeto es la discusión y concertación de políticas sobre materia de trabajo y promoción del empleo y de protección social en función del desarrollo nacional y regional. Tiene así mismo, competencia para la regulación de las remuneraciones mínimas vitales.

El CNT ha cumplido un papel fundamental en la revisión, análisis, debate y consenso de los artículos del Proyecto de la Ley General de Trabajo. Dicho logro representa un 85% del total de ellos. Sin embargo existe una obligación extralegal de mantener y respetar los consensos arribados por esta órgano tripartito, toda vez que está conformado por los entes dinámicos de la relación laboral, vale decir los representantes de los trabajadores y de los empleadores, e incluso por la representación del Estado. Es más, la doctrina y la misma práctica laboral ha demostrado que muchas veces resultan más eficaces las normas de autorregulación (entiéndase convenios colectivos, pactos sociales o acuerdos consensuados como el ocurrido en el CNT) que las normas legislativas muchas veces inconsultas.

4. A MANERA DE CONCLUSIÓN

Los desafíos de los derechos colectivos pasan necesariamente por la renovación de las organizaciones sindicales y del rol del Estado. En el primer caso, se requieren nuevas propuestas de las organizaciones sindicales, fruto de la creatividad, de la atenta observación de la realidad y de las causas de los cambios que se producen actualmente. Es imprescindible recuperar el equilibrio en las relaciones de trabajo a partir del reconocimiento del sistema de relaciones colectivas de trabajo.

(46) Ley 27711, Ley del Ministerio de Trabajo y Fomento al Empleo, Artículos 5°, estructura orgánica, y Artículo 13°, Consejo Nacional de Trabajo.

(47) Actualmente, los representantes de los trabajadores son de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), 3 representantes; de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), 2 representantes; de la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP), 1 representante; y de la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP), 1 representante. Los empleadores están representados por la CONFIEP y otros gremios empresariales, cuentan con 8 representantes. El Sector Trabajo participa con 3 representantes: el Ministro y los Viceministros de Trabajo y Promoción del Empleo.

En cuanto al segundo tema, el rol del Estado: hace más de 100 años el Estado no solo es promotor sino actor y árbitro de las relaciones laborales; de manera que equilibra o compensa las desigualdades reales con desigualdades jurídicas, a favor de los trabajadores. Esto motivó que el trabajo en cuanto a su regulación jurídica fuera reconocida como entidad propia, diferenciándose de los contratos incorporados a los Códigos Civiles y Comerciales. El Estado demoliberal o benefactor, de bienestar social o demosocialista, fueron los que hicieron posible este reconocimiento. Es preciso recordar que la historia del Derecho Laboral, ha estado marcada por la constante intervención estatal para regular las relaciones laborales y así "cubrir con su manto protector aquellos sectores del mundo del trabajo que tenían o se suponía que tenían una excepcional necesidad de ello"⁽⁴⁸⁾.

(48) Juan Carlos Alvarez C. y Francisco Trujillo V., "algunas reflexiones sobre el contenido asistencial de los convenios colectivos tras la Reforma producida por la Ley 11/1994", en Jesús Cruz Villalón (Coord.), Los protagonistas de las relaciones laborales tras la reforma del mercado de trabajo, Madrid: Consejo Económico y Social, 1995, pág 265.

EMPRESAS Y GLOBALIZACIÓN: MECANISMOS ALTERNATIVOS PARA LA ACCIÓN SINDICAL

CLAUDIA CECILIA IRUJO PAREDES⁽¹⁾

INTRODUCCIÓN

El fenómeno de globalización de nuestros días ha traído consigo cambios fundamentales en la estructura tradicional de las relaciones laborales, generando la necesidad de re pensar las instituciones laborales clásicas, tanto en el ámbito individual, como el colectivo. Estos cambios se sustentan en la aparición y proliferación de las nuevas tecnologías de la información y comunicaciones - en adelante TICS - , las cuales han generado que el mercado trascienda las fronteras geográficas y se produzca una movilidad del capital antes insospechada. En esta línea, hoy presenciamos a las empresas recurrir a la deslocalización en búsqueda de mejores contextos para su inversión, así como a mecanismos de descentralización productiva, mediante los cuales se forman cadenas de producción extensas y las denominadas redes de empresa.

Ahora bien, la globalización no solo ha determinado cambios en lo económico, sino también en lo social y cultural. Son precisamente estos cambios los que ameritan la adecuación de las instituciones laborales a la nueva realidad del mercado, especialmente las instituciones colectivas de trabajo, siendo que la acción colectiva es la herramienta de regulación de la relación de trabajo por excelencia; más aún en un entorno donde la movilidad del capital ha desvirtuado la capacidad del Estado de controlar los problemas sociales y las desigualdades generadas. En este contexto, los sindicatos a nivel mundial se encuentran enfrentando los retos que el día de hoy representa la globalización, la cual excede la regulación existente y no cuenta con un marco legal adecuado a sus características. Ciertamente, nos enfrentamos

(1) Jefe del Área Laboral del Estudio Delmar Ugarte, Abogados. Diplomada en Derecho Laboral y Seguridad Social en la Pontificia Universidad Católica del Perú.