

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.

frente a la asincronía entre lo económico, social y político. Mientras que la transformación de la economía es un fenómeno de alcance global; las instituciones sociales y políticas siguen manteniéndose a nivel local o a lo sumo regional. Así, siendo que la globalización ha dejado de lado los aspectos básicos de democracia y no ha conseguido corregir las inequidades derivadas de la diferencia entre los países, es que se hace necesario buscar mecanismos alternativos para crear marcos regulatorios que sí cumplan estos retos.

Estrictamente en el campo laboral, la globalización normalmente se identifica con el desmedro de derechos; sin embargo, es posible utilizar la globalización en búsqueda de mayor protección laboral. En ese sentido, ciertos estudios han demostrado que la globalización ha permitido a muchos trabajadores organizarse a nivel transnacional, negociar con compañías a nivel global, así como combatir fenómenos como la discriminación desde una plataforma mundial. El objeto del presente trabajo se centrará en analizar las respuestas que se exigen al sindicalismo y la acción colectiva en general, frente al proceso de globalización y sus consecuencias.

La globalización es un fenómeno presente y por ende hay que adaptarse a él. ¿Es este fenómeno bueno o malo para los trabajadores? Y ¿Qué estrategias deben tomar los sindicatos para asumir los retos derivados del mismo? Esto es lo que pretendemos esbozar en las siguientes líneas.

1. El proceso de globalización y/o mundialización: características y efectos

Para todos es conocido el contexto globalizado en el que se maneja la sociedad de nuestros días. Sin embargo, a efectos de una exposición más detallada, creemos conveniente incidir en las características generales de este proceso, puesto que será este el entorno en que tendrá que desarrollarse la nueva estrategia y/o agenda sindical.

1.1. Características generales de un contexto globalizado:

- i. Intensificación del comercio mundial y transnacionalización productiva: se eliminan las barreras nacionales generando que el Estado y los sindicatos pierdan su papel de reguladores en la relación de trabajo.
- ii. La actividad financiera está cada vez menos vinculada al plano productivo: la organización empresarial ha visto modificada su estructura hacia lo mínimo e indispensable, recurriendo considerablemente a técnicas de subcontratación.
- iii. Desarrollo de numerosos avances tecnológicos: la aparición y continua proliferación de las TICS han permitido que la eliminación de las fronteras, centralización del capital y fenómenos de deslocalización/descentralización productiva no generen la pérdida de control del empresario, sino por el contrario le permiten uniformizar sus procedimientos creando sistemas just in time y demás.
- iv. Concientización medioambiental: la preocupación medioambiental se convierte en agenda central de la humanidad. Surge la idea de sostenibilidad del crecimiento económico.

Conforme ha sido expuesto, en el contexto actual la mayoría de bienes del mercado son producidos a nivel internacional y a través de una serie de complejos procesos de subcontratación que exceden las fronteras nacionales y vinculan tanto a países industrializados,

como a aquellos en desarrollo. A este tipo de economía, basado en las TICS, se le ha denominado capitalismo de redes. Las empresas que hacen uso de las TICS reducen sus costos mediante la tercerización de su producción hacia otros manufactureros y proveedores. En ese sentido, presenciamos el tránsito desde una economía productiva, proveniente del sistema industrializado, hacia una donde predominan los servicios y aparecen nuevos colectivos en el mercado de trabajo desprovistos de protección por los esquemas tradicionales.

Entonces, lo que ha constituido una estrategia corporativa exitosa ha traído como consecuencia el deterioro de los derechos laborales de los trabajadores empleados a final de la cadena productiva. Ejemplos de esto son, el recurso a contratos temporales en sociedades con baja empleabilidad y la generación de autoempleos, mediante el recurso a la micro y pequeña empresa (nuestro caso sería el de la EIRL's).

1.2. Efectos de la globalización en las relaciones de trabajo:

En el ámbito de las relaciones de trabajo, los efectos generados con la globalización se traducen en un contexto de mayor inseguridad. Al respecto SASTRE IBARRECHE⁽²⁾ considera que La internacionalización de la producción ha generado: i) La pérdida de puestos de trabajo y descenso en los salarios en aquellos sectores sometidos a la competencia internacional, debido a la necesidad de adecuación y flexibilidad imperante que lleva a las empresas a recurrir a prácticas de deslocalización y reducción de la inversión en los países donde operan sus centros de producción hacia supuestas mejores condiciones para lograr esa adaptabilidad. De igual forma, está la pérdida de eficacia de la huelga por los fenómenos de derivación de la producción hacia terceros que implica mayores dificultades en la obtención de información por parte de los sindicatos y la separación física entre el centro de decisión empresarial y los centros de producción; ii) Deterioro de la relación de trabajo tradicional (traspaso del riesgo del negocio hacia el trabajador); iii) Las actividades de atención y cuidado han quedado marginadas (aspecto social desentendido) y iv) La omnipresencia tecnológica ha generado la expansión del poder de dirección y el control empresarial, que algunas veces roza el derecho a la intimidad de los trabajadores.

De acuerdo a lo expuesto, es innegable que la globalización ha acentuado muchos problemas sociales y ha exacerbado las desigualdades. Ciertamente la movilidad del capital producto de este proceso ha desvirtuado la capacidad del Estado de controlar estas ineficiencias e inequidades típicas del proceso. En tal sentido, el efecto negativo generado en las comunidades y los trabajadores, así como la falta de capacidad de las tradicionales estrategias políticas para enfrentar estos efectos, han determinado retos para las agrupaciones sindicales y otros actores sociales.

Ahora bien, siendo que la dimensión colectiva de las relaciones de trabajo se ha vinculado siempre a las formas de organización de la actividad empresarial; ante los cambios descritos en esta, surge la necesidad de adecuación de las instituciones colectivas a la nueva realidad empresarial. Así, si la mayoría de decisiones acerca del funcionamiento empresarial se adopta en instancias supranacionales, resulta lógico que existan políticas sindicales también de ámbito supranacional. Sin embargo, un acuerdo sobre las mismas que sea válido

(2) SASTRE IBARRECHE, Rafael. Algunas claves para un sindicalismo también globalizado. En Sanguinetti Raymond, Wilfredo y García Laso (EDS), Globalización Económica y Relaciones laborales Salamanca: Ediciones Universidad de Salamanca 2003, pp. 181.

para los diversos sindicatos de países igualmente distintos, plantea no pocas dificultades. En este sentido, aún lográndose dicho acuerdo los canales de influencia sobre los organismos internacionales también resulta restringido.

Por otro lado, la fragmentación de los espacios de negociación, fruto de una reducción del volumen de las unidades productivas y de la opción a procesos de descentralización y subcontratación, hace que la segmentación y multiplicación de las diferencias entre derechos y condiciones laborales se agudice, (individualización de las relaciones laborales). En este contexto, la creación de un proyecto colectivo que aglutine a tan amplia base social, requiere de un esfuerzo sindical amplio.

2. Funcionalidad de la organización colectiva de trabajadores

Si bien las características de una sociedad globalizada requieren el replanteamiento de las instituciones laborales, lo cierto es que el rol fundamental de la organización colectiva de los trabajadores, que es ser un actor social en búsqueda de equilibrio y estabilidad, se mantiene inalterable. En efecto, aunque dicho rol deberá ser ejercido considerando que la organización y desenvolvimiento de las relaciones laborales enfrenta una nueva realidad, con nuevas necesidades colectivas, la funcionalidad de los entes colectivos de trabajadores es innegable.

En ese sentido, si nos enfrentamos a una sociedad con una estructura de relaciones más compleja, así como con intereses más divididos y heterogéneos, el mantenimiento de la estabilidad social está condicionado a la capacidad de los sindicatos en contrapartida a los gremios empresariales de expresar dicha diversidad de componentes⁽³⁾.

3. Necesidad de adecuación del movimiento sindical a la nueva realidad del mercado de trabajo

El sistema productivo sobre el cual fueron construidos los mecanismos jurídicos de acción, representación y negociación colectiva fue el modelo industrial. En este, la acción colectiva se vincula con una empresa o un sector específico de la actividad. No obstante, en la actualidad las nuevas formas de organización empresarial suponen un sistema mundial en el cual las funciones esenciales son organizadas a través de un plan transnacional. Así, se trata de sistemas de producción en los cuales la asociación de la actividad sindical a la empresa y/o el sector ya no es suficiente.

Ciertamente, *"Lo nuevo en la conducción de las grandes empresas no es el lugar que ocupan en los intercambios internacionales, sino su emancipación del marco institucional de los Estados"*⁽⁴⁾. En tal sentido ya no es posible hablar del binomio empleador/asalariado, sino que comprende también a accionistas, proveedores, subcontratistas e incluso clientes. Se produce así un desplazamiento desde la empresa concebida como institución hacia la empresa red y desde lo nacional hacia lo transnacional. Las consecuencias de este fenómeno

(3) CASAS BAAMONDE, María Emilia, Nuevas tendencias de la negociación colectiva en la unión Europea. En: Empleo, Contratación y Negociación Colectiva, XI Jornadas de Estudios sobre la Negociación Colectiva. Madrid: Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. 1998, p.75.

(4) SUPIOT, Alain. Revisiter les droits d' action collective. En: Droit Social N° 7/8 Juillet-Out 2001, p. 696.

son especialización en actividades del core bussines; externalización de actividades; recurso a la subcontrata y apertura a la competencia internacional de los trabajadores, lo cual lleva implícito cierto grado de precarización de una parte de la mano de obra.

En conclusión, hoy en día la autonomía colectiva debe desarrollarse en el ámbito multinacional, generando la necesidad de internacionalización de las agrupaciones sindicales para adaptarse a las nuevas figuras empresariales existentes.

4. Cambios en la acción colectiva

Como sabemos, la defensa de los derechos de los trabajadores de forma colectiva contempla tres aspectos interrelacionados, que deben presentarse en su integridad para que la misma sea efectiva, estos aspectos son: i) representación, ii) acción y iii) negociación. Sin embargo, no basta el mero reconocimiento formal de estos derechos, sino es necesario que los mismos puedan ejercerse en el campo donde operan los empresarios (empleadores). En ese marco, *"(...) los derechos colectivos de los trabajadores deben poder adherir las formas que los empresarios imprimen a la organización del trabajo"*⁽⁵⁾.

Entonces creemos que si, como indica LYON CAEN⁽⁶⁾, antes de la sociedad industrial la acción colectiva no se planteaba en términos de huelga sino de coalición. Hoy, resulta un ejercicio obligatorio analizar la posibilidad de utilizar los nuevos recursos que ofrecen los mismos principios de la sociedad de redes para controlar los efectos negativos de la economía globalizada.

Al hablar de cambios en la acción colectiva lo primero por señalar es la aparición de nuevas organizaciones que también practican funciones de representación de intereses colectivos civiles. Así, aunque dichas organizaciones no tienen por objeto la conciliación de intereses entre empleador y trabajadores, sí han logrado ejercer presión a nivel político. Por lo tanto, se producen formulas de interlocución más complejas, con la intervención de otras organizaciones también llamadas a lograr el diálogo social. De igual forma, se observa que los sindicatos y otras agrupaciones de defensa de los trabajadores han adoptado estrategias de presión directa en las corporaciones y que la negociación colectiva está tomando lugar y ocupándose de asuntos que escapan a sus tradicionales agendas.

En consecuencia, la negociación colectiva pasa inevitablemente por un proceso de extensión que implica abarcar nuevos sujetos, asunción de nuevas funciones y el tratamiento de nuevas materias u objetos. Al respecto, pasamos a exponer los cambios observados en cada uno de estos niveles:

4.1. Ampliación subjetiva

En relación con la ampliación de los sujetos, encontramos que la negociación colectiva está ampliando su marco de aplicación hacia figuras como el trabajador autónomo y los trabajadores de contratistas jurídicamente independientes, pero económicamente dependientes de una empresa (sea en su totalidad o mayoría). Con ello se pretenden extender los efectos jurídicos de la negociación colectiva y su protección a las nuevas formas de empleo

(5) Ibidem. p. 687.

(6) Citado por SUPIOT, Alain, Ob. Cit. p. 688

existentes. En el escenario nacional, un ejemplo de este cambio puede encontrarse en las recientes mesas de diálogo establecidas con motivo de las demandas realizadas entre los trabajadores de las empresas contratistas mineras, las contratistas, las empresas mineras e incluso el Ministerio de Trabajo.

Si bien, esta postura cuenta con serias objeciones fundadas en el plano teórico jurídico, creemos que su razonabilidad se encuentra en que la acción colectiva no puede mantenerse concentrada en el binomio empleador/trabajador en una sociedad con las características esbozadas en el punto 1 del presente. Ciertamente, en un contexto como el actual, donde los efectos dañinos de la huelga ya no alcanzan al empleador, por encontrarse este difuminado en el grupo o redes de empresa, es necesario ampliar el ámbito subjetivo si queremos una acción colectiva eficaz.

En virtud a lo expuesto, se recurre a la implicación de terceros en el conflicto a fin de ejercer presión sobre el público general. Por ejemplo, mediante la privación de servicios o bloqueo de vías de circulación. Mecanismo que ha sido usado por trabajadores independientes y también en las redes de empresa, a efectos de llamar la atención de los accionistas y que sean ellos quienes hagan presión en la dirección de la empresa.

Un caso ejemplar de lo anterior, lo encontramos en el desarrollo alcanzado por el sector vestuario a nivel mundial, en el cual se han generado exitosos intentos de extensión de la protección sindical hacia los trabajadores de proveedores de empresas, donde el sindicato contaba con reconocimiento. Asimismo, se han generado acuerdos de responsabilidad solidaria entre el la empresa principal y las condiciones laborales de sus contratistas (Caso Topy Top). Otro caso es el de "Canadian Auto Workers", quienes desarrollaron un nuevo concepto de negociación colectiva basado en la teoría del "work ownership" (dueño del negocio) y la "satellite bargaining" (negociación satelital) a efectos de superar los límites impuestos a la acción sindical en estos escenarios, debido a que la misma estaría reservada únicamente para los trabajadores directos⁽⁷⁾.

4.2. Ampliación funcional

En la actualidad, se aprecia que existe una mutación de la función tradicionalmente asignada a la negociación colectiva⁽⁸⁾, la cual se extiende progresivamente a cuestiones no salariales. Podemos indicar así que su función ahora encuadra más con la de mecanismo de organización del trabajo y de las relaciones laborales, llegando a convertirse incluso en una herramienta esencial para este fin. Se le considera entonces un mecanismo de asistencia para la incorporación de cambios y reorganización del trabajo. Es pues respecto de este último aspecto que "la negociación colectiva se convierte en un modo de ejercicio del poder de dirección empresarial"⁽⁹⁾. De ahí que en determinados contextos, sea la propia empresa quien encuentre en el sindicato un aliado estratégico.

(7) FERUS-COMELO, Anibel. Paving the path toward the unionization of high-tech sweatshops. En: Trade Union Responses to Globalization. Geneva International Labour Office: Global Union Research Network. 2007, p. 55.

(8) Que siempre ha sido vinculada a la repartición de las ganancias de la productividad y fijación de condiciones de trabajo como mecanismos de protección de los trabajadores

(9) CASAS BAAMONDE, María Emilia. Ob. Cit. p. 88.

4.3. Ampliación objetiva

En cuanto al contenido de la negociación colectiva, tenemos que la negociación colectiva actual aborda contenidos que trascienden de los clásicos salarios y herramientas de trabajo, sino que contempla materias como la organización del tiempo de trabajo, conservación y/o generación de puestos de trabajo, formación y capacitación profesional y esquemas de mayor protección social, como compromisos en materia de seguridad y salud en el trabajo, son algunos de los temas abordados. Para la implementación de las materias indicadas, se hace necesaria también la aparición de nuevas técnicas, que se basan en estrategias de negociación, convirtiendo a la negociación colectiva en espacios para el intercambio colectivo entre empresa y trabajadores

Esta ampliación objetiva o de las materias abordadas por la negociación colectiva, se produce tanto por espacios dejados por la Ley, como por el desarrollo de movimientos sociales que si bien son ajenos a los trabajadores subordinados, como son los autónomos o los indocumentados, que incorporan la lucha la reivindicación de otros aspectos sociales, además del tema salarial. Estos conflictos pueden tratar además de las condiciones de los asalariados, los productos o los servicios prestados por la empresa, así como el uso de las TICS para combatir los efectos sociales de la globalización.⁽¹⁰⁾

Hoy se plantea la necesidad de adecuación del sindicalismo desde un sistema de masas y población asalariada homogénea hacia un sistema de redes de empresas, población diversa y complejidad de intereses. Dicha evolución es necesaria por cuanto es la única alternativa para hacer frente a los nuevas funciones asignadas a la negociación colectiva, las cuales traspasan los asuntos relativos a intercambios salariales hasta llegar a materias como empleos, organización del tiempo de trabajo, entre otros. Así, siendo que el derecho de las relaciones colectivas de trabajo está compuesto por una triple identidad: negociación, representación y acción colectiva. Son estos tres conceptos los que deben replantearse debido a la afectación que sufren con motivo de los cambios en la organización del trabajo.

5. Variación de la estrategia sindical: nuevas formas de la acción colectiva:

La huelga carece de efectividad en un contexto de dispersión de centros de trabajo y fragmentación de la homogeneidad⁽¹¹⁾ como el descrito; sin embargo, el conflicto no desaparece. Por lo tanto, es necesario buscar mecanismos alternativos que permitan ejercer presión y exteriorizar la expresión del conflicto.

Para estos efectos, creemos conveniente observar que la globalización es también una fuente de vulnerabilidad para la gran empresa quien, fuera de los marcos jurídicos del Estado, corre nuevos riesgos.⁽¹²⁾ Asimismo, los avances en las TICS exponen a la empresa a la mirada crítica de los consumidores, de los accionistas y asociaciones de defensa del

(10) Sobre este último punto, hemos tenido la oportunidad de revisar jurisprudencia española que señala que el uso de las redes informáticas de la empresa con fines sindicales, es posible en la medida que dicho uso no genere un perjuicio para el empleador. Sin perjuicio de ello, todavía no hay una posición uniforme y pacífica al respecto.

(11) Esto se produce gracias a las prácticas de subcontratación.

(12) Entre ellos tenemos, la desaparición de sus mercados cautivos, la libre circulación de capitales que la expone a tomas de control especulativas y la volatilidad de los capitales que la moviliza.

medio ambiente. Hay por tanto, puntos sensibles de la acción económica, que son también puntos vulnerables a las nuevas formas de acción colectiva⁽¹³⁾.

5.1 Uso de la información y de las TICS:

Si bien la proliferación de las TICS ha posibilitado el control de los medios de producción a la distancia e incluso ha aumentado el poder de dirección del empresario, desde la perspectiva inversa, es posible indicar que las mismas pueden ser utilizadas en pro de la mejora de la acción sindical.

Un primer ejemplo de lo expuesto tiene que ver con el uso sindical de los medios de información relacionados con las TICS, específicamente nos referimos a las posibilidades abiertas con el Internet. Con la aparición de la red, la transferencia de la información se hace inminente, lo cual posibilita a la organización sindical no solo mantener una comunicación más directa entre sus afiliados y con otras organizaciones de igual naturaleza, sino informar a la colectividad en general de aquellas informaciones sensibles y/o relevantes que puedan poner en riesgo la percepción del público respecto de determinada empresa. Un caso especialmente relevante vinculado con el uso de las TICS ha sido la huelga virtual realizada en el Portal Informático "Second Life", donde los trabajadores de la empresa IBM en Italia que reclamaban un incremento salarial, decidieron realizar la primera protesta virtual del referido portal. A estos efectos contaron con la ayuda de la UNI (Union Network Internacional/ Red sindical internacional).

De otro lado, el contexto actual exige a las empresas adoptar políticas de mayor transparencia en la gestión hacia sus accionistas, quienes al igual que los consumidores pueden ser sensibles a la información relativa a la política social de la empresa, las TICS son el medio para llegar a ellos mediante campañas internacionales de información y presión sobre gobiernos, inversores y consumidores, especialmente utilizando el internet.

5.2. Actuar sobre la demanda: recurso a la sensibilidad de la demanda:

En el sector servicios la actividad del trabajador y el producto de la misma resultan normalmente indisociables. En este sentido, la consideración de la calidad del producto y del cliente ingresan en la esfera de las relaciones laborales, constituyendo un canal de acción adicional. En el mismo sentido, la responsabilidad del productor por los daños causados por defectos de sus productos restablece el vínculo entre el producto y el trabajo del cual este es resultante. Entonces, La calidad del producto o servicio y la responsabilidad derivada de la inexistencia de los mismos puede unir a los trabajadores por encima de los Estados o empresas, así como vincularlos con los consumidores y defensores del medio ambiente⁽¹⁴⁾.

(13) Un mayor detalle puede encontrarse en SUPIOT, Alain. Ob. Cit. p. 688 y ss.

(14) Las nuevas libertades derivadas de la globalización: libre elección del consumidor y del inversor, y libertad de información, ambas capaces de influir en la política social de la empresa, son mecanismos que pueden utilizarse para el restablecimiento de cierto equilibrio social. Además es posible distinguir lo social y lo económico con el objeto de someter las fuerzas del mercado a un control social de sus actividades por parte de organizaciones/instituciones encargadas de aspectos sociales. Estos mecanismos pueden configurar espacios de acción colectiva para los trabajadores de los ámbitos hoy excluidos y generar un contrapeso a la actividad económica hoy sin bandera.

En este sentido, ante el incumplimiento de las normas sociales y medio ambientales de empresas multinacionales, las federaciones sindicales pueden: i) iniciar una acción demostrativa o, ii) tomar la iniciativa y hacer una propuesta de negociación con la corporación que termine en un acuerdo vinculante, normalmente ambas se vinculan⁽¹⁵⁾.

6. Redes, alianzas, negociaciones transnacionales y responsabilidad social empresarial (RSE)

Cuando hablamos de redes y alianzas nos referimos a los mecanismos de coordinación de los sindicatos de los distintos países afectados. Al respecto, sirven de ejemplo la elaboración de alianzas sindicales multinacionales desarrollada por la Red Sindical Internacional (UNI). Estas alianzas surgen como respuesta a la hostilidad mostrada por las empresas al fenómeno sindical y necesidad de aplicar solidaridad internacional auténtica y de compartir información más allá de las fronteras nacionales a efectos de contrarrestar el poder empresarial. Sus actividades, además del análisis y difusión de diversa información comprende la negociación de acuerdos marcos.

Ciertamente, la búsqueda de aliados es esencial, ya que muchos de los problemas planteados desbordan la capacidad de respuesta de los sindicatos. Así, se apunta a lograr alianzas con partidos políticos, organizaciones no gubernamentales, organizaciones ecologistas y de defensa de los derechos humanos, redes ciudadanas y organizaciones de consumidores⁽¹⁶⁾. Esto es particularmente importante para el monitoreo de la eficacia de herramientas como códigos de conducta RSE, etiquetados, campañas de conscientización de inversores, entre otros.

Un caso en el ámbito nacional que ejemplifica cómo lo previamente expuesto sí logra efectivos resultados, lo encontramos en la empresa textil Topy Top; en la cual el intento de organización de un sindicato en la empresa, a efectos de negociar las condiciones de trabajo, generó el despido de ochenta y tres (83) trabajadores. Sin embargo, mediante la acción colectiva internacional, se logró la reivindicación de sus derechos. Topy Top es proveedora de Inditex y Gap quienes cuentan con Códigos de Conducta en los que expresamente se incluye la obligación de los proveedores de respetar los derechos básicos del trabajo, entre ellos el de libertad sindical y negociación colectiva, y el compromiso de las multinacionales de velar por tal cumplimiento de los mismos.

En este caso, la denuncia de la afectación de los derechos de los trabajadores fue canalizada a través de la Federación Sindical española FITEQA-CC.OO, con la finalidad de

(15) Lo primero se encuentra referido a hacer público el incumplimiento incurrido. Se trata de una campaña publicitaria agresiva que denuncia los incumplimientos de las empresas. Por ejemplo, llamar a los clientes y solicitarles que dejen de trabajar con dichas empresas infractoras. Esto es típico de las organizaciones no gubernamentales (ONG's) y muchas veces se hace en alianzas con estas. Muchas veces este mecanismo de presión es el único medio posible para forzar a las empresas a negociar en estas materias. Para este tipo de acción la existencia o desarrollo de cadenas de sindicatos globales que conecten las actividades de consejos de trabajo europeos o incluso sindicatos globales es muy útil. El segundo tipo de acción que consiste en buscar negociaciones con la administración central de las multinacionales, es el mecanismo más utilizado, podría decirse que la estrategia prioritaria de los sindicatos. Así, se busca lograr acuerdos vinculantes sobre la base del diálogo.

(16) OJEDA AVILES, Antonio. Respuestas sindicales a la mundialización: el caso español. Documento de Trabajo N° 114. Ginebra: IEL- OIT. 2000, p. 43 y ss.

que se exija la aplicación efectiva de los Códigos de Conducta vigentes. Como respuesta, Inditex suscribió un Acuerdo Marco con la Federación Sindical Internacional sobre la aplicación de su código de conducta⁽¹⁷⁾ aplicable a toda la cadena productiva.

Por otro lado, en materia de negociación colectiva, si bien las dificultades propias del ámbito supranacional no permiten la utilización del convenio colectivo tradicional, sí es posible recurrir a nuevas fórmulas que regulen las relaciones laborales basándose también en la autonomía colectiva⁽¹⁸⁾, por ejemplo los acuerdos marcos⁽¹⁹⁾. Estos documentos reflejan el compromiso de respetar estándares laborales internacionales. Por lo tanto, en principio, el empleador que suscribe uno de estos acuerdos demuestra que está a favor de buenas relaciones al interior de la empresa y asume responsabilidad por toda la estructura productiva, contando con una visión positiva de las actividades sindicales.

La ausencia de órganos de representación multinacional no ha impedido la negociación de acuerdos entre empresas multinacionales y las federaciones sindicales internacionales por rama de actividad, quienes han generado los primeros intentos de canales de interlocución. Estos mecanismos parten de la premisa de reconocer capacidad de representación a las organizaciones sindicales afiliadas a dichas federaciones firmantes, respecto de los trabajadores de todas las empresas involucradas. Además se les reconoce la posibilidad de fijar principios básicos que deben regir la actuación laboral de estas empresas. Se trataría así de formas de regulación alternativas que atendiendo a su amplitud y flexibilidad están en condiciones de servir de referente para las negociaciones colectivas en sentido estricto, que pueden llevarse a cabo en el ámbito nacional.

Finalmente, insistimos en la idea de que no obstante la globalización es un fenómeno que representa numerosos obstáculos para el desarrollo de la organización sindical también brinda oportunidades de acción, las cuales deben ser detenidamente exploradas y utilizadas por el movimiento sindical. Se trata básicamente de tres aspectos interrelacionados los que deben tenerse en cuenta a estos efectos⁽²⁰⁾:

- La movilidad del capital debe analizarse con la finalidad de encontrar los aspectos que la motivan y principalmente encontrar mecanismos que permitan vincular dicho capital a un espacio geográfico determinado, con la finalidad de que no se extingan los centros de producción.

(17) Respecto a los códigos de conducta creemos que si bien los mismos no pueden sustituir a la legislación ni a la negociación colectiva, sí se presentan como alternativa de regulación de determinados derechos laborales y en tal sentido como herramientas complementarias en el marco de la RSE. En este sentido, el reto para la actividad sindical, será inmiscuirse en el proceso de su adopción y definición de contenidos, pero sobretodo en el proceso de fiscalización de su cumplimiento.

(18) Para más detalles, BAYLOS GRAU, Antonio. Globalización y Derecho del Trabajo: realidad y proyecto. Cuadernos de Relaciones Laborales N° 19, 1999 p. 44

(19) Sobre los acuerdos marco, vale precisar que se trata de instrumentos negociados entre empresas transnacionales y Federaciones Sindicales Internacionales por medio de los cuales se establece un marco de derechos destinado a fomentar el reconocimiento y la negociación en niveles nacionales o inferiores. Estos instrumentos son una alternativa a la unilateralidad y en consecuencia arbitrariedad de los códigos de conducta que son normalmente voluntarios.

(20) FERUS-COMELO, Anibel. Ob. Cit. P. 52.

- Los retos que la globalización impone radican en la identificación y uso de las vulnerabilidades que la misma genera en la estructura empresarial, para estos efectos se requiere la intervención a escala internacional.
- La organización colectiva debe extenderse más allá de las agrupaciones sindicales e integrar otras organizaciones sociales cuyas finalidades y actividades coadyuven a la reivindicación de justicia social.

Nuevamente en el ámbito nacional, creemos conveniente referirnos brevemente a la gestión realizada por El Programa de Vigilancia Social (VISO) de PLADES⁽²¹⁾ – Programa Laboral de Desarrollo - que creemos constituye un avance en la línea de lo expuesto en el presente trabajo. Se trata de una alternativa para el establecimiento de estándares laborales y sociales justos en las operaciones de las empresas transnacionales ubicadas en nuestro país⁽²²⁾. Dentro de las acciones desarrolladas por este programa se encuentran, por ejemplo, formación sociolaboral, entrenamiento en negociación colectiva, asesoría en casos emblemáticos y defensa frente a violaciones flagrantes. Esta iniciativa se basa en la creación de un sistema de información que posibilita la acción de los actores sociales, mediante el monitoreo y seguimiento de las operaciones y registro de las conductas laborales y sociales de las empresas. De igual forma, recurren a alianzas con actores nacionales e internacionales en búsqueda de exigibilidad de derechos laborales fundamentales y RSE en las empresas transnacionales⁽²³⁾.

Al mismo tiempo, lo que se procura con esta iniciativa es lograr un mayor conocimiento, por parte de los sindicatos, de las características de las estrategias corporativas y una mayor exposición del comportamiento de empresarial de las empresas transnacionales, así como su impacto en las zonas donde operan. En este sentido, VISO se constituye como espacio de encuentro, intercambio, reflexión colectiva y acción colectiva. Entre los logros alcanzados se encuentran: i) la sistematización de la información sobre el comportamiento de las empresas, ii) promoción de alianzas entre sindicatos, comunidades, trabajadores fuera de la red de protección de sindicatos (outsourcing), iii) mayor uso de las TICs y fortalecimiento de la acción sindical a través del reconocimiento de la misma como un derecho de todos los trabajadores, lo cual evita acciones anti sindicales.

CONCLUSIONES

1. El proceso de globalización que asiste a la sociedad de nuestros tiempos tiene fuertes impactos en las relaciones laborales, tanto en el ámbito individual, como en colectivo de las relaciones de trabajo
2. En el ámbito de la autonomía colectiva, la globalización ha implicado: i) La internacionalización de las organizaciones sindicales, debido al rol de las empresas

(21) PLADES [en línea]. Programa de Vigilancia Social de Empresas Transnacionales en Perú. http://www.plades.org.pe/publicaciones/pdf/plades_viso_peru.ppt. [Consulta: Septiembre 2008]

(22) VISO convoca sindicatos de empresas transnacionales con el objeto de formar un grupo de vigilancia social. Se inició con apenas 13 sindicatos, el día de hoy cuenta con más de 100 sindicatos de más de 60 empresas transnacionales.

(23) Quejas internacionales ante la OIT, requerimientos sobre acuerdos marco internacionales, exigencia de cumplimiento de lineamientos de OCDE y denuncias sobre incumplimientos de códigos de conducta.

- multinacionales en el mundo globalizado y, ii) La necesidad de adecuación de los sindicatos a los cambios generados en la estructura empresarial. Es decir, los grupos de empresas, la tercerización, cadenas productivas, entre otros.
3. En materia de cambios en la estructura empresarial, observamos la desmaterialización del empleador/empresario, convirtiéndose en un "ente articulador de relaciones" que no ha disminuido sus facultades de control, sino por el contrario, las ha concentrado.
 4. La acción sindical en el contexto descrito deja de ser eficaz, eliminándose la estructura de pesos y contrapesos en la relación laboral. Se observa que la acción sindical no ha logrado todavía adaptarse a este nuevo capitalismo virtual, con lo cual se está produciendo un debilitamiento de la acción sindical y en consecuencia privación de los derechos colectivos de los trabajadores. La herramienta de presión tradicional de la acción colectiva, la huelga ha perdido sus efectos.
 5. Es necesario que la organización colectiva se adapte al nuevo paradigma empresarial recurriendo a i) el reforzamiento del sindicato como actor político y ii) representando no solo a los trabajadores subordinados, sino a la ciudadanía en su conjunto. En este contexto tenemos que:
 - Debe realizarse una redefinición y redistribución de las funciones de la negociación colectiva que ya no puede centrarse en el equilibrio entre las partes de la relación laboral y/o la uniformización de las condiciones laborales.
 - El convenio colectivo debe contemplar aspectos organizacionales, mecanismos de participación del trabajador en la empresa.
 - La negociación colectiva y el producto derivado de la misma, deben constituir instrumentos que propicien la gestión flexible de las relaciones laborales.
 6. Debe admitirse la validez de productos paralelos al convenio colectivo, como los denominados convenios de empresa.
 7. Siendo que la negociación ya no es centralizada, deben utilizarse mecanismos de articulación en el marco de un mercado global descentralizado, con la consecuente aparición de unidades de negociación supra empresarial.

LOS GRUPOS DE EMPRESAS, LOS CONSORCIOS EMPRESARIALES Y LAS RELACIONES LABORALES. UNA NUEVA FORMA DE HACER EMPRESA EN EL PERU Y SU IMPACTO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO

JORGE LUIS MAYOR SANCHEZ⁽¹⁾

"A los Erasmus estudiantes del
Espacio Europeo de la Educación
Superior de quienes aprendí el
Espíritu y Tolerancia entre culturas".

I INTRODUCCION:

Las actuales formas de organización empresarial y su impacto en el Derecho Colectivo del Trabajo, exigen un sistema de flexibilidad tal que permita afrontar los retos de la

(1) Abogado por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Abogado de la Gerencia Técnica Legal de la Contraloría General de la República del Perú. Doctorando en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por la Universidad de Salamanca - España. Docente de Derecho Laboral de la Academia de la Magistratura del Perú. Maestría en Derecho con mención en Política Jurisdiccional y en Derecho Procesal de la Escuela de Graduados de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Diplomado en Estudios Avanzados en Derecho del Trabajo por la Universidad de Salamanca - España. Diplomado en Dirección Estratégica de Recursos Humanos por la Universidad Complutense de Madrid. Diplomado en Relaciones Internacionales, Diplomacia y Medios de Comunicación por la Escuela Diplomática de Madrid y la Universidad Complutense de Madrid. Diplomado en Derecho Administrativo Económico por la Universidad de Salamanca - España. Título de Especialista en Derecho y Política Jurisdiccional por la Universidad de Castilla - La Mancha de España. Consultor en Creación de Empresas del Programa Galileo del Fondo Social de la Unión Europea.