

# LOS GRANDES DESAFÍOS DE LOS DERECHOS COLECTIVOS DEL TRABAJO EN UN (HASTA AHORA) ADVERSO SIGLO XXI

ALFREDO VILLAVICENCIO RÍOS

## I. LA GLOBALIZACIÓN ECONÓMICA Y LA CRISIS DE LOS SISTEMAS NACIONALES DE PROTECCIÓN

El siglo XXI ha comenzado y se viene desarrollando con un gran protagonista económico: la globalización o mundialización, entendida como *aquella realidad cuyos elementos básicos poseen una capacidad institucional, organizativa y tecnológica de operar como una unidad en tiempo real, o en un tiempo establecido a escala planetaria*, para decirlo en términos de Rafael Sastre y Manuel Castells<sup>(1)</sup>.

Sin duda, es un tema muy complejo y polémico, con innumerables ángulos y aristas, con consecuencias positivas y negativas, cuya formulación general no vamos a desarrollar en este trabajo, por lo que nos avocaremos simplemente a tratar el impacto de este fenómeno en el mundo de las relaciones laborales y, particularmente, en el plano de las relaciones colectivas de trabajo.

Tengamos en cuenta, simplemente y como punto de partida, que se trata de un fenómeno principalmente económico que ha dinamizado la economía mundial y que se viene propagando a gran velocidad desde 1989, año simbólico en que se producen la caída del muro

(1) CASTELLS, Manuel "la era de la información. La sociedad Red. Volumen 1, Madrid, Alianza Editorial, pág. 137; y, SASTRE IBARRECHE, Rafael, "Algunas claves para un sindicalismo también globalizado", en SANGUINETI, W. y GARCÍA LASO, A. (Editores), "Globalización y relaciones laborales", Universidad de Salamanca, 2003, pág 177.

de Berlín y el consenso de Washington. Fin de la historia, para unos, predominio, en todo caso, del llamado "pensamiento único", desaparición del mundo bipolar y la consiguiente relajación y desaparición de muchos de los contrapesos políticos al funcionamiento de la economía que buscaban mayor equilibrio social. Retorno, dirán algunos, al *laissez faire* o capitalismo salvaje, solo que esta vez a escala planetaria.

Por ello, la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, que constituyó la OIT, comienza afirmando que *la trayectoria actual de la globalización debe cambiar*<sup>(2)</sup> ya que no cabe aceptar que la dinamización de la economía mundial, se sustente, en mucho, en la desaparición de los instrumentos de equilibrio social, imprescindibles para garantizar la estabilidad mundial. De nada nos sirve vivir dentro de *economías cada vez más libres y florecientes si estas generan unas sociedades más débiles, desintegradas y empobrecidas*, como afirma Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer<sup>(3)</sup>.

Y este encuadre inicial tiene un entronque directo con nuestra disciplina, en la medida que el Derecho del Trabajo, en sus vertientes estatal o negociada colectivamente, ha venido siendo el instrumento de equilibrio social por excelencia. Aquella piedra angular del gran pacto social que sustenta al Estado Social de Derecho, que postula el reconocimiento de la propiedad privada de los medios de producción y de la libertad de empresa, a cambio de que se ejercieran dentro de los límites impuestos por la imprescindible tutela de los intereses de los trabajadores, que requerían esta protección estatal para superar la desigualdad originaria planteada en términos económicos.

De allí que lo que digamos respecto del futuro de los derechos colectivos, tiene una importancia macrosocial clave ya que estos son instrumentos particularmente importantes del diseño constitucional de todo Estado Constitucional de Derecho, para utilizar la terminología actual.

Y el gran tema general que nos trae la globalización gira alrededor de la fractura que se produce entre tales esquemas constitucionales, y por tanto nacionales, de equilibrio y cohesión social, y *un sistema económico intrínsecamente no regulado y emancipado del control político-público*, para decirlo en palabras de Perulli<sup>(4)</sup>. Ello da lugar a una pérdida paulatina y cada vez más intensa de efectividad de los sistemas nacionales de humanización de la economía, rompiendo el paradigma de control político de la economía en aras de un reparto más generalizado de sus frutos a partir de tomar en cuenta a todos los participantes en el proceso de creación de riqueza. Hay un desmontaje de los mecanismos de equilibrio social que trae consigo grandes cuotas de insatisfacción y pobreza a gran cantidad de países, sectores y trabajadores.

Se está echando por la borda, entonces, el pragmatismo político de quienes permitieron la subsistencia del capitalismo a partir de la transformación del liberalismo auroral en el Estado Social de Derecho, cuando la revolución soviética le dio visos de realidad a

(2) Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, "Por una globalización justa. Crear oportunidades para todos", Ginebra, 2004, pág. 2.

(3) RODRÍGUEZ PIÑERO y BRAVO FERRER, Miguel, "Política, globalización y condiciones de trabajo", Relaciones Laborales, N° 11, 2000, pág. 9.

(4) PERULLI, Adalberto, "Diritto del Lavoro e globalizzazione. Claosole sociali, codici di condotta e commercio internazionale, Cedam, Padova, 1999, pág. XVIII.

los planteamientos de las ideologías revolucionarias surgidas para confrontar los niveles generalizados de exclusión y miseria que produjo el capitalismo liberal.

De allí que sea un reclamo cada vez más unánime, el de la necesidad perentoria de gobernanza de la globalización, que supere el *triunfo de los mercados sobre los gobiernos*<sup>(5)</sup>, que *agregue a la lógica del beneficio, la lógica democrática de la promoción del equilibrio y la igualdad*, como señala Sanguinetti, quien agrega que *no se trata de poner trabas al crecimiento de la economía, sino de hacerlo compatible con el respeto a un núcleo básico e indisponible de derechos de los trabajadores que garanticen a estos un mínimo de bienestar*<sup>(6)</sup>. Y en este terreno, nuestra disciplina y los sujetos colectivos tienen mucho que decir, en la medida en que el paradigma de transnacionalización económica no importa su desaparición sino que obliga a repensarlos para que se adecuen a las dinámicas productivas y de reparto de poder actualmente vigentes.

No olvidemos que a la globalización no se ha llegado por puro y simple determinismo histórico, sino que ha sido necesario un conjunto de factores, entre los que destacan las decisiones políticas de liberalización impulsadas por algunos países poderosos, directamente o a través de conocidos organismos internacionales, que, además, desde hace algún tiempo vienen revisando su teoría neoliberal inicial. De allí que se vuelva imprescindible la búsqueda urgente de las instituciones, reglas y mecanismos políticos multinacionales que introduzcan contrapesos sociales, redistribuyendo los beneficios del crecimiento de la riqueza, para lo cual el Derecho del Trabajo en sus vertientes estatal y pactada, nacional e internacional, debe ofrecer una valiosa cooperación.

Con lo que, volvemos al principio: hay que prestar máxima atención a todas las iniciativas dirigidas a poner sobre el tapete el imprescindible respeto a la dimensión social de la globalización, redefiniendo el anacrónico aparato multilateral que nació en Bretton Woods, de manera que se cuente con la institucionalidad internacional que la tutele e impida una segmentación irreconciliable entre beneficiarios y perjudicados por este proceso económico.

No podemos ser tan necios de olvidar la historia permitiendo el surgimiento de una nueva *cuestión social*<sup>(7)</sup>, por lo que hay que darse prisa en la construcción de instrumentos políticos globales que refuercen el Derecho Internacional del Trabajo y la autonomía colectiva también internacional como ejes de equilibrio y redistribución de beneficios, que le den sostenibilidad al proceso económico.

## II. EL CAMBIO DE PARADIGMA PRODUCTIVO Y LA CRISIS DEL DERECHO DEL TRABAJO

En el mundo de las relaciones laborales, la globalización económica no es el primer fenómeno transnacional. Hay, en primer lugar, una globalización social, que se puede gra-

(5) En gráficos términos de CASTELLS, Manuel, "La era de la información. Volumen 1, Madrid, Alianza Editorial, pág. 172.

(6) SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo, "El espacio de la autonomía colectiva en la ordenación del mercado global", en SANGUINETI, W. y GARCÍA LASO, A. (Editores), "Globalización y relaciones laborales", Universidad de Salamanca, 2003, págs. 209 y 218.

(7) Como afirma ERMIDA URIARTE, Oscar, "Derechos laborales y comercio internacional", en SANGUINETI, W. y GARCÍA LASO, A. (Editores), "Globalización y relaciones laborales", ob. cit., pág. 120.

ficar recordando aquel conocido lema del Manifiesto del Partido Comunista "Proletarios del mundo uníos", que comenzó a difundirse en 1848, por lo que son los sindicatos los pioneros en la búsqueda de un escenario mundial de actuación, aunque esta tarea todavía está inconclusa.

En segundo lugar, por empuje del propio movimiento sindical, asistimos a una globalización jurídica, con al creación de la OIT, en 1919, y el surgimiento del Derecho Internacional del Trabajo, que viene jugando un papel destacado pero insuficiente en este contexto, por muchas razones, entre las que destaca un diseño que gira alrededor de los propios Estados, que, por ejemplo, deben ratificar los Convenios Internacionales del Trabajo para que sus regulaciones les sean exigibles. Ciertamente es que asistimos a los primeros y tambaleantes pasos más directamente vinculantes, como la Declaración de Principios y Derechos en el Trabajo de 1998, o la reestructuración de su estructura y actividades alrededor del concepto de trabajo decente, pero queda claro, también, que hay mucho camino por recorrer hasta contar con un efectivo entramado social de ámbito mundial.

De este modo, seguimos todavía siendo deudores principales de un sistema de protección sindical y político de ámbito nacional, que, como hemos señalado brevemente, resulta inadecuado para tener una actuación tutelar eficaz en el mundo actual.

De mucha más reciente data que los procesos de globalización social y jurídica, es la globalización económica, que, sin embargo, ha logrado convertirse en breve tiempo en el fenómeno que tipifica a esta época, introduciendo transformaciones radicales en las relaciones laborales. Frente al fordismo (central o periférico) y a la guerra fría, que alimentaron unas relaciones laborales con sujetos colectivos fuertes y legitimados (hasta ideológicamente), el mundo se ve inmerso crecientemente en un nuevo paradigma productivo que impacta significativamente en la regulación laboral, en general, y en el campo de la tutela colectiva, que es lo que aquí interesa. Entre los rasgos típicos de este nuevo paradigma se pueden señalar los siguientes:

- Sacralización de la competitividad como el nuevo super valor alrededor del cual se estructuran la producción y el intercambio, con el consiguiente retroceso de la cohesión social y la redistribución de la riqueza
- Mayor autonomía y movilidad del capital
- Internacionalización de la producción
- Desplazamiento del lugar de adopción de decisiones hacia el campo transnacional
- Intenso y constante desarrollo tecnológico
- Surgimiento de la empresa virtual
- Deslocalización de la producción o simple utilización de esta posibilidad para reducir estándares laborales legales y convencionales
- Descentralización productiva a través de segmentación empresarial, la subcontratación y el recurso al trabajo autónomo
- Florecimiento de los grupos de empresas y las empresas en red

- Flexibilidad organizacional máxima para adecuarse *just in time* a la demanda
- Flexibilización cada vez mayor de las condiciones de trabajo, abandono de instrumentos homogenizadores y mayor diferenciación de las mismas
- Pérdida de peso del trabajo asalariado típico e incremento de las modalidades atípicas y precarias
- Reducción de los puestos de trabajo y crecimiento del sector informal
- Revisión a la baja de las condiciones de trabajo
- Mayor diferenciación de las condiciones laborales

Estos cambios están produciendo, entre otros efectos macro, una revisión cuantitativa y cualitativa de los alcances del Derecho del Trabajo y un reordenamiento de las fuentes del Derecho del Trabajo. El Estado disminuye su presencia y su condición tutelar, dando mayor protagonismo a la autonomía colectiva (que también se descentraliza), en algunos países, y directamente al contrato de trabajo o a la simple voluntad empresarial, en otros<sup>(8)</sup>. Todo ello, en un contexto de fortalecimiento negocial inédito de los empresarios, con la consiguiente reducción del poder sindical y de la eficacia de la tutela colectiva.

En este marco, las transformaciones en el sujeto empresarial son especialmente resaltantes. La empresa *fordista*, a cuyo reflejo surgió y actuó eficazmente el sindicalismo y los demás institutos colectivos, se viene transformando por la vía de la descentralización productiva, la externalización, la subcontratación, las nuevas tecnologías, en un sujeto inmaterial, casi intangible e inasible, que ya no congrega factores de producción y trabajadores, sino que, en algunos casos, como afirma GARMENDIA<sup>(9)</sup>, se convierte en un conjunto de *contratos organizados, en una entidad articuladora de transacciones*, lo que, aunque parezca paradójico, ha llevado a que el sujeto empleador concentre más poder que cuando actuaba unitariamente. Estamos ante la empresa flexible, en red o virtual como gran protagonista de este inicio de siglo, emancipada, además, en el caso de las grandes empresas, del marco institucional de los Estados.

Esta nueva configuración empresarial ha impactado severamente en la estructura ocupacional o composición de la mano de obra, de modo que donde había un colectivo de empleados muy homogéneo, subordinados jurídicamente, con contratos indefinidos y condiciones de trabajo similares, tenemos ahora un complejo haz de relaciones que involucran a diferentes empleadores, con contratistas y subcontratistas, con un núcleo de trabajadores muy cualificados y un gran componente de trabajo precario, subcontratado, parasubordinado o autónomo, e incluso con una apertura a la competencia internacional de los trabajadores.

De modo que asistimos a un proceso muy complejo en el cual el contexto económico-productivo, el Estado, las dos partes tradicionales de la relación laboral y esta misma han sufrido cambios y transformaciones muy relevantes, cuyo impacto inocultable en el Derecho del Trabajo va más allá del desmantelamiento o *deconstrucción* de los tradicionales instru-

(8) Como lo hace notar SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo, "El espacio...", ob. cit., pág. 214.

(9) GARMENDIA ARIGON, Mario, "La nueva consideración de la empresa y su influencia sobre la caracterización de las relaciones laborales", en Revista Derecho del Trabajo, Barquisimeto, N° 2, 2006, pág. 164.

mentos de tutela del trabajo, generando un proceso de redefinición de sujetos, categorías, instituciones, roles y relaciones. Estamos asistiendo al surgimiento de Derecho del Trabajo de geometría variable, que debe acomodar su función equilibrada a la gran variedad de supuestos en que se presta el trabajo ahora.

Y aquí, nos interesa resaltar particularmente la significativa merma de eficacia de la acción sindical, que está llevando a que el juego de pesos y contrapesos que subyace al reconocimiento de la propiedad privada sobre los medios de producción y de la libertad de empresa, junto a los correlativos derechos colectivos, esté perdiendo virtualidad y funcionalidad, al no generar los equilibrios necesarios para seguir sustentando al gran pacto social, entre capital y trabajo sobre el que se construye el Estado Social de Derecho.

De un lado, los sujetos y la acción sindical no están pudiendo adherirse a las múltiples formas que los empresarios están imprimiendo a la organización del trabajo a nivel nacional e internacional, y, de otro lado, la difuminación de la empresa en grupos y redes, la tercerización, la reducción del trabajo estable y el consiguiente incremento del trabajo precario, el aumento del desempleo y la explosión sector informal, están conduciendo a privar de facto a muchos trabajadores del derecho de huelga, a la par que debilitan su ejercicio en quienes todavía se encuentran en condición de ejercerla. Y esta inadecuación de la huelga para garantizar una tutela colectiva efectiva está afectando a la autonomía colectiva en su totalidad, ya que la huelga es el mecanismo que garantiza el funcionamiento del ordenamiento jurídico autónomo.

Todo ello no conduce, creemos firmemente, a la desaparición de los sindicatos y de la tutela colectiva de los trabajadores, en la medida que su finalidad no se encuentra satisfecha sino que las razones de su existencia aún son mayores; pero si resulta imprescindible una adecuación de aquellos y esta al nuevo paradigma productivo, para lo que se requiere, entre muchas cosas, de una parte, la reafirmación del sindicato como sujeto político en los ámbitos nacional e internacional<sup>(10)</sup>, y de otra, su adaptación al nuevo paradigma productivo, enlazando sus elementos externos, provenientes de la globalización, e internos, que llevan, según PÉREZ DE LOS COBOS<sup>(11)</sup>, a diversificar los intereses que busca conjugar y representar, a partir de la segmentación de la empresa, la diversificación del estatuto jurídico del trabajador, los nuevos modos de trabajar, la feminización del empleo, etc. De este modo, conjugando ambas esferas, el sindicato, como reclama BAYLOS GRAU<sup>(12)</sup>, debería trascender la esfera de la determinación de condiciones salariales, para convertirse en “un actor social que expresa la identidad de los trabajadores en su conjunto, y que se relaciona con el resto de actores sociales y políticos como representante de la ciudadanía social”.

Finalmente, y en el concreto plano de la tutela colectiva, se requiere también una adecuación de los parámetros legales de ejercicio de la huelga y de las tradicionales formas de expresión del conflicto a los cambios del paradigma productivo y político, de modo que,

(10) Ver, sobre el particular, ROMAGNOLI, Umberto, “El renacimiento de la palabra sindicato”, en Revista del Trabajo, Barquisimeto, N° 2, 2006, págs. 109-122.

(11) PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco, “El sindicato ante las transformaciones económicas y sociales”, en Revista Española de Derecho del Trabajo, Madrid, N° 134, 2007, pág. 301.

(12) BAYLOS GRAU, Antonio, “Democracia política y sistema sindical: reflexiones sobre la autonomía del sindicato”, en VV.AA., “Sindicatos y cambios económicos y sociales”, Ediciones Universidad de Salamanca, 2002, pág. 20.

se pueda volver a darle efectividad a este tan relevante instrumento de equilibrio e inclusión social. Al respecto, es necesario que, como reclaman SUPLOT o BAYLOS GRAU<sup>(13)</sup>, se garantice la negociación con el empleador real y no con el aparente, neutralizando la interferencia de las opciones organizativas del empresario en la tutela colectiva, se pueda suspender de la duración de un contrato de trabajo de duración determinada, por el período que dure la huelga, con el aplazamiento del término finalización correspondiente, se establezca una base jurídica para permitir la huelga internacional, así como la obligación de negociar con los huelguistas, se reconozca el pleno de la huelga en el sector público, con la búsqueda de un equilibrio negociado en el caso de los servicios esenciales, se facilite la utilización de los medios de comunicación electrónica para fines sindicales, a la par que se ponga en debate el tema de la huelga de los trabajadores independientes, que implementan paralizaciones diversas de labores para conseguir ciertas medidas estatales que protejan a sus intereses.

Las ventajas de Internet para el movimiento sindical y su actividad conflictiva son muy grandes puesto que permiten mantener al colectivo involucrado informado al instante y comunicado vía chats, foros y conferencias virtuales, etc., a la par que se pueden celebrar asambleas virtuales que permitan tomar decisiones a la mayor velocidad posible. También está mejorando la prestación de servicios a los afiliados y evitando la injerencia empresarial en la comunicación. Al respecto, Sastre Ibarreche presenta un detallado análisis de las virtudes de la red para la acción sindical, señalando, en lo a nosotros interesa, su contribución al nacimiento de manifestaciones cibernéticas equivalentes a las tradicionales huelgas, a las de celo, o, incluso, sabotaje, revitalizando modalidades clásicas como la huelga de solidaridad o apoyo, así como ciertas formas de boicot, a la par que posibilitando la ampliación de la protesta incluso a niveles supranacionales, y generando posibilidades para llevar a cabo piquetes cibernéticos<sup>(14)</sup>.

En este contexto, veamos, en concreto, la acción sindical en dos planos: el internacional que busca dar cuenta de lo que viene sucediendo en el plano de la expansión de la autonomía colectiva a espacios multinacionales, y el nacional, presentando las transformaciones que se vienen produciendo en el ámbito de las relaciones colectivas al interior de los países.

## I. LOS DESAFÍOS DE LOS DERECHOS COLECTIVOS A NIVEL INTERNACIONAL

### 1. Los problemas generales de la actuación colectiva internacional

Antes de ingresar a los temas específicos de este *item*, queremos señalar como premisa que a estas alturas de la civilización, tenemos la convicción plena de que la libertad sindical ha ingresado a formar parte del patrimonio jurídico de la humanidad. Y ello no solo a la vista de su destacada presencia en todos los grandes Pactos y Tratados internacionales sobre derechos fundamentales, a los que se puede agregar la Declaración de Principios y Derechos

(13) SUPLOT, Alain, “Revisiter les droits d’action collective”, Droit Social N° 7/8, julio-agosto 2001, págs. 690 y sgtes.; y, BAYLOS GRAU, Antonio, “Formas nuevas y reglas viejas en el conflicto social”, en Derecho Social, N° 2, 1998, págs. 75 y sgtes.

(14) SASTRE IBARRECHE, Rafael, “Algunas claves para un sindicalismo también globalizado”, en SANGUINETI, W y GARCÍA LASO, A., “Globalización económica y relaciones laborales”, cit., págs. 198-200.

Fundamentales de la OIT, que cumple una década este año, sino también a que las destacadas funciones que cumple este complejo derecho tienen incluso mayor vigencia que antes, a la par que no encontramos ningún sujeto o institución que pueda reemplazar al sindicato en los campos de equilibrar la relación laboral, procesar y componer el conflicto industrial, producir normas apropiadas a las necesidades de los diversos colectivos laborales, contribuir decididamente a darle efectividad a las normas laborales de origen estatal y garantizar que la voz de los trabajadores sea tenida en cuenta en el terreno de las políticas públicas.

Sobre esta premisa y aun teniendo a la vista allá lejos el carácter pionero del sindicalismo internacional y aquí cerca la reciente creación de la Confederación Sindical Internacional, a finales del 2006, que referiremos a continuación, no podemos sino constatar la ausencia de una acción colectiva eficaz en el ámbito global, aunque su presencia en las multinacionales y en los procesos de integración regional la presencia de esta empieza tener fisonomía.

Y esta constatación responde a diversas razones, que analizaremos a continuación en sus principales causas, debiendo señalar que tras ello nos ocuparemos brevemente del tema en el campo de las empresas multinacionales y los procesos de integración regional. Mención aparte nos merecerá la revisión que se está produciendo alrededor de las medidas de conflicto, por lo que a este tema le dedicaremos la parte final del trabajo.

En el ámbito de los problemas para la acción sindical internacional, los hay de toda índole: desde los referentes a la dimensión económica y composición del mercado de trabajo de los diversos países, hasta los propios del sistema laboral, como pueden ser la existencia de sujetos empresariales y sindicales y su legitimación para llevar a cabo una negociación colectiva global. Todo ello, además, se presenta inmerso en un proceso heterogéneo, que presenta diversos componentes, ritmos y características, en cada lugar.

Al respecto, hay que comenzar señalando la gran complejidad de la estructura sindical internacional (interprofesional, sectorial, regional, en espacios de integración regional, etc), y las diferencias insuperables hasta ahora entre las grandes confederaciones y sus organizaciones regionales que impiden que se pueda plantear siquiera un plan de unidad de acción. De todos modos, el jaque planteado por la globalización ha recibido la primera respuesta positiva con la creación de la Confederación Sindical Internacional, a partir de la unificación de la Confederación de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) y la Confederación Mundial del Trabajo (CMT), así como y se puede apreciar también una mayor actividad en el ámbito de las Federaciones Sindicales Internacionales (antes llamadas Secretariados Profesionales Internacionales), que son organizaciones sectoriales especialmente activas en los campos de la educación, construcción y madera, periodistas, industrias metalúrgicas, transporte, textil, alimentación y servicios públicos.

En todo caso, todavía estamos lejos de contar con sujetos colectivos con capacidad real de actuación internacional, en un contexto de fortalecimiento empresarial, ausencia de una institucionalidad internacional que promueva y respalde esta actuación, todo ello, además, en un contexto de debilidad sindical. Seguimos, todavía, con organizaciones sindicales internacionales que desarrollan fundamentalmente labores de coordinación, lobby, caja de resonancia y denuncia de infracciones nacionales.

A ello, podemos agregar otros tres problemas, que presentamos en los términos de Recio Andreu<sup>(15)</sup>: la existencia de modelos sindicales nacionales diferentes, la existencia de intereses contradictorios entre los trabajadores y sindicatos de cada país y la ausencia de suficientes canales de influencia en los distintos niveles de instituciones supranacionales.

En el primer caso, hay factores de muy diversa índole que explican cada modelo: factores históricos, ideológicos, de cultura organizativa, vinculados con las estructuras institucionales nacionales, de grado de conflictividad o de experiencias de cooperación, de estructura productiva y mercado de trabajo, de cultura empresarial y rol estatal, para mencionar algunas especialmente relevantes. En todo caso, no se trata de un escollo insalvable, puesto que una vez diagnostica el problema, se debe emprender un proceso de desarrollo de nuevas formas organizativas adaptadas a trabajar con la pluralidad de enfoques y con los nuevos retos de la intervención global.

Más complejo es el segundo problema, en la medida en que afecta al meollo del sindicalismo: la globalización exagera la existencia de intereses contrapuestos entre los trabajadores de los países desarrollados y no desarrollados que afecta la existencia de un proyecto reivindicativo común. Si bien, la aspiración común a establecer un marco de derechos sociales generales opera como elemento unificador, la fijación de los niveles de protección rompe la convergencia, puesto que el sindicalismo de los países desarrollados cuestiona que el mínimo sea demasiado bajo, ya que ello les generaría un aumento de la competencia exterior, con un impacto negativo en el empleo y condiciones de trabajo. En tanto que para los sindicatos de países no desarrollados un suelo muy alto puede ser simplemente una forma de proteccionismo encubierto de los países ricos para impedir su desarrollo económico. La salida, muy complicada por cierto a nivel general, podría pasar por una política de elevación paulatina de estándares laborales (como la europea), acompañada de una intensa cooperación internacional dirigida a mejorar el desempeño económico y laboral de los países.

Finalmente, con relación a la limitada capacidad de influencia de las organizaciones sindicales en los organismos supranacionales, habría que generar los consensos que garanticen una mayor democratización de las mismas, tanto subjetivamente, a partir de permitir una presencia social directa en tales ámbitos, cuanto objetivamente, al generar un funcionamiento más abierto al escrutinio público. Este es también un tema clave, puesto que la eficacia de la acción sindical mundial va a tener como referente a la capacidad de presión de las organizaciones laborales en el entramado político internacional. Valgan como ejemplos, la Declaración de la OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, los Sistemas de Preferencias Generalizadas, las Cláusulas Sociales en los acuerdos comerciales o la presencia de las organizaciones sindicales internacionales en la elaboración del Informe Anual sobre Desarrollo Mundial que elabora el Banco Mundial.

Este *maremagun* de dificultades y retos complejíssimos no nos permite ser optimista en el corto plazo respecto de la construcción de una tutela colectiva transnacional. Estamos, todavía, en el momento de la configuración del elenco de derechos a respetar, vía declaraciones generales, cláusulas sindicales o códigos de conducta. En todo caso, se puede coincidir con Recio Andreu, cuando señala las siguientes tres líneas de trabajo para salvar las dificultades

(15) RECIO ANDREU, Albert, "La globalización y los retos del sindicalismo", en AA.VV., Globalización, trabajo y movimiento sindical", Fundación Paz y Solidaridad, Madrid, 2000, págs. 97 y sgtes.

que la globalización viene planteando a la acción sindical: *la búsqueda de una política sindical a escala internacional –que incluye propuestas de regulación internacional de la actividad económica, de plataformas de acción sindical y de fórmulas de acción e influencia sobre los organismos supranacionales–, la búsqueda de un nuevo modelo organizativo que evite el actual proceso de segmentación laboral –lo que supone intervenir en el proceso de la organización de la producción, en el de la regulación de los derechos socio-laborales y en los procesos de formación y reproducción de la fuerza de trabajo– y respuestas al reto de la crisis ambiental– que supone trabajar por transformaciones profundas en los contenidos y formas del modelo productivo que consideren al mismo tiempo sus efectos en términos de justicia social*<sup>(16)</sup>.

A continuación veremos los casos específicos de acción sindical en las empresas multinacionales y en los procesos de integración regional, teniendo a la vista su importante significación y en la medida en que involucran en cierta medida las cuatro esferas clásicas de actuación en este terreno: información, consulta, participación y negociación colectiva.

## 2. Los derechos colectivos en las multinacionales

Teniendo a la vista que las relaciones laborales en las empresas multinacionales han llegado a merecer una pionera Declaración Tripartita sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social, aprobada en la OIT en 1977, en la que se reconoce explícitamente la dimensión internacional de las formas de organización y acción sindical, en función de la existencia de un solo empleador, el mundo ha sido testigo de diversas articulaciones colectivas dirigidas a articular la voz de los trabajadores frente a la empresa. A la luz de tales hechos, vamos a presentar brevemente tres planos de actuación colectiva, que van desde la simple coordinación entre organizaciones sindicales a la puesta en marcha de comités de empresa dirigidos a permitir la participación de los trabajadores y de procesos de negociación colectiva con resultados variados<sup>(17)</sup>.

El primero de ellos, gira alrededor de la creación de alianzas sindicales que permitan llevar a cabo coordinación entre las diversas organizaciones sindicales nacionales involucradas, por medio de reuniones periódicas y de intercambio y difusión de información, propia y comparada, por vía electrónica, que buscan fomentar la solidaridad y fortalecer el poder sindical. Este es el caso de las alianzas sindicales de Telefónica, Barclays Bank, Cable & Wireless, France Telecom, Quebecorp Group o National Australian Bank. En muchos casos, a través de la actuación de estas alianzas u organizaciones se impulsa el surgimiento de instrumentos negociados de participación en la empresa multinacional, que vayan introduciendo consideraciones sociales en su actuación.

En segundo lugar, y con un nivel mayor de intensidad, encontramos el plano de los derechos de información y consulta. La expresión más acabada en este terreno, es, que duda cabe, el Comité de Empresa Europeo, que viene a ser un órgano obligatorio de participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa transnacional, que ha sido establecido en 1994 por la Directiva 94/45/CE y que ahora está complementada por las Directivas 2001/86/

(16) RECIO ANDREU, Albert, ob. cit., pág. 102.

(17) Véase, al respecto, SASTRE IBARRECHE, Rafael, "Algunas claves para un sindicalismo también globalizado", en SANGUINETI, W y GARCÍA LASO, A., "Globalización económica y relaciones laborales", cit., págs. 198 y sgtes.

CE y 2002/14/CE. Sin duda, se trata de un interesantísimo mecanismo participativo que se construye alrededor del empleador real, de la fuente real de poder y decisiones para toda la empresa, garantizando que llegue allí la voz de los trabajadores.

Con ello, se logra un caro anhelo de los sindicatos: concentrar la actuación sindical frente al empleador unitario, conjurando los problemas derivados de la multiplicidad de sedes, tanto en lo que hace a la división de iniciativas como a la posibilidad de implementar estrategias empresariales que busquen neutralizarlas entre sí. En la práctica, se ha demostrado, además, que ha contribuido a fortalecer la acción sindical y ordenar las medidas de presión en los distintos lugares en que la empresa actúa. Lógicamente, el movimiento sindical viene reclamando la ampliación de este mecanismo de participación al ámbito mundial.

Finalmente, está el plano de la negociación colectiva en las empresas transnacionales, de desarrollo todavía incipiente en función de la existencia de importantes dificultades que giran alrededor de las grandes diferencias de sistemas de relaciones laborales y mercados de trabajo nacionales, estándares de trabajo, representatividad de los actores, tipología de acuerdos concluidos, su eficacia jurídica, etc. De allí que los productos conseguidos se separen de la tradicional figura del convenio colectivo aunque nadie pueda negarles ser expresiones de una autonomía colectiva que trasciende de su tradicional función normativa homogenizadora.

Un ejemplo que permite ver a la autonomía colectiva en acción a nivel de empresas multinacionales, es el de los diversos *acuerdos marco* suscritos desde 1988 entre el grupo Danone y la UITA, que se ocupan de cinco áreas que grafican también claramente los ámbitos materiales más proclives a este nivel. Las áreas son: acceso a la información de la empresa por parte de los sindicatos, promoción de la igualdad de género, derechos sindicales, empleo y capacitación y desarrollo de calificaciones.

Hijo de estos acuerdos, es el Comité Mundial de Información y Consulta, creado en 1996, que incluso tiene ciertas competencias negociales aunque de carácter mayormente subsidiario, en la medida en que tienen que respetar las legislaciones, prácticas y convenios de cada país. Se trata de un instrumento que busca garantizar derechos, avanzar en términos de igualdad en ciertos campos y facilitar el desarrollo de actividades sindicales.

## 3. Los derechos colectivos en los espacios de integración regional

Particular importancia para el desarrollo de la autonomía colectiva, tienen los procesos de integración regional, en la medida en que trasciendan la mera apertura comercial y tengan como norte una convergencia o integral, paulatina pero creciente, entre los países involucrados. Y ello, sin perder de vista que aún en estos privilegiados espacios para el desarrollo de la acción sindical regional, existen importantes dificultades en materia de acción sindical, dado que conviven diferentes niveles de desarrollo y configuración diversa del mercado de trabajo, sistemas de relaciones laborales disímiles, con problemas en materia de sujetos negociales representativos y con facultades; tipo y naturaleza de los acuerdos; aplicación general o limitada de lo suscrito, etc.

En este marco, veamos, brevemente, lo que viene sucediendo en diversos niveles de integración regional, en la medida en que el abanico es muy grande y va desde acuerdos puramente comerciales hasta procesos de convergencia integral con importantes cesiones de soberanía a los órganos de gobierno supranacionales.

Al respecto, debemos comenzar señalando que se observa que el nivel de integración buscado tiene una influencia directa en las posibilidades de acción sindical regional, de modo que se puede afirmar si temor a equivocarse que a mayor intensidad en la integración, mayores impulsos y posibilidades de llevar los derechos colectivos a un plano regional. Y ello por diversas razones de fácil comprensión. Primero, porque un proceso acentuado de integración lleva a que las relaciones laborales también formen parte del mismo, por lo que los actores de estas relaciones se ven compelidos a ampliar su radio de acción. En estos casos, hay que aclarar, las organizaciones empresariales responden inmediatamente, en tanto que las sindicales requieren de un período de diálogo y coordinaciones de mayor duración. Valga como ejemplo que la Organización Europea de Empresarios (UNICE), se crea en 1958, en tanto que la Confederación Europea de Sindicatos (CES), recién nace en 1973.

En segundo lugar, porque se trata de procesos que involucran a países no solo cercanos geográficamente, sino también económica, social y culturalmente, de modo que el proyecto de convergencia, a pesar de que pueda tener una geometría variable, conlleva dosis significativas de armonización. Y, finalmente, porque la dinámica de convergencia integral requiere de instituciones de gobierno del proceso, que reclaman la participación sindical en organismos como los Consejos Económicos y Sociales o en la formulación de políticas regionales de carácter social.

Tras este encuadre inicial, resulta obvio que si lo único que se busca es una ampliación de mercados, a través de la desaparición de las barreras aduaneras, como sucede con los Tratados de Libre Comercio (TLC) que viene negociando EEUU, el nivel de integración es tan mínimo que no genera las condiciones para el surgimiento de sujetos sindicales regionales que desarrollen actividades en tal ámbito. Cierto es que en la cláusula social se reconoce el derecho de libre asociación y fomento de la negociación colectiva, pero todo ello como exigencia de respeto a nivel nacional. También lo es que empieza a generarse un espacio de coordinación entre las organizaciones sindicales de cada Estado, pero esta se expresa sobretudo en la transmisión de denuncias sobre violaciones de la cláusula social.

Un escenario más optimista para la acción sindical regional, pero todavía incipiente, puede verse en experiencias como las de la Comunidad Andina (CAN) y el MERCOSUR. Partiendo del hecho de que los tratados fundacionales, como fue incluso en la Unión Europea (cuando se creó el mercado común), tienen una gran frigidéz social, en la actualidad hay algunos indicios de avance.

En la CAN, a la par que se ha comenzado a poner en marcha el reglamento de Seguridad y Salud Laboral, y se está concluyendo la negociación en materia de Seguridad Social y Migraciones laborales, y se cuenta con el Consejo Consultivo Laboral Andino y el Consejo Consultivo Empresarial Andino, que si bien por su naturaleza, funciones y ubicación institucional separada de los órganos de gobierno del proceso de integración, no permiten hablar de una participación directa en la construcción del espacio común, si vienen generando dinámicas de acercamiento y al interior de cada colectivo. En este contexto, en noviembre del 2006 ha surgido la Coordinadora de Centrales Sindicales Andinas (CCSA), con las finalidades organizar, fortalecer e integrar al movimiento sindical andino en una acción sindical multinacional, que les permita una voz en la discusión de los Tratados de Libre Comercio y en la armonización de las políticas sociales.

En este contexto, la CCSA ha suscrito a fines del 2007 un comunicado conjunto con la Confederación Europea de Sindicatos (CES) resaltando que "resulta indispensable dotar al acuerdo de una dimensión social, no siendo suficiente hacer referencia a la vigencia de los derechos humanos en general y los laborales en particular sino que debe incluirse en el mismo, mecanismos de seguimiento y cumplimiento que garanticen su aplicación irrestricta". En tal sentido, señalan "la necesidad de incorporar a los tres pilares previstos, a saber, Diálogo Político, Comercial y Cooperación un cuarto pilar dedicado a regular el trabajo digno". Ello, indican, "sería una garantía elemental en la búsqueda de construir un acuerdo bi-regional sustentable, basado en el reconocimiento de estándares laborales mínimos y no en el *dumping social*".

A su lado, el MERCOSUR aparece como un proceso de integración en donde la acción sindical regional tiene una mayor progresión, en parte porque es el más reciente, y también porque cinco años antes de su creación, (en 1986) las organizaciones sindicales de los países involucrados habían fundado la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur (CCSCS), de modo que cuando se pone en marcha el Tratado de Asunción en 1991, esta organización ya estaba involucrada en el impulso de un apartado social. Asimismo, surge también el Consejo Industrial de MERCOSUR, en el que se agrupan los empleadores regionalmente.

La CCSCS promueve decididamente la creación del Subgrupo de Trabajo N° 11 (hoy Subgrupo 10) sobre Relaciones Laborales y Seguridad Social, y participa activamente en él y en el Foro Consultivo Económico y Social. En el plano de la acción sindical más concreta, podemos reseñar tres importantes hechos: en primer lugar, la creación del Comité Internacional de Trabajadores de la Empresa Volkswagen del MERCOSUR, la negociación y suscripción en 1997 por las representaciones sindicales y empresariales correspondientes del Código de Conducta para la Industria Textil, Vestimenta, Calzado y Cuero y, finalmente, la suscripción en 1999 del Convenio Colectivo Conjunto para las filiales de la empresa Volkswagen de Brasil y Argentina. No se trata, sin embargo, de una regulación pactada de condiciones de trabajo, sino que se asienta fundamentalmente en compromisos en material de formación profesional. Como vemos, la casuística es muy puntual todavía y se constriñe a ciertas grandes empresas, que si bien excluye el pesimismo total no nos permite un gran optimismo.

Finalmente, la experiencia cumbre se ha producido en la Unión Europea, sobre todo en los últimos 15 años y dentro de lo que se denomina de manera englobante como diálogo social. Recordemos que este proceso de integración tiene ya cinco décadas y ha ido avanzando de un diseño inicial fundamentalmente económico coherente con el nombre de Mercado Común ha pasando a una comunidad económica, en donde comenzó a hacerse presente una política social determinada, culminando en la actual Unión Europea, donde la visión integral del proceso ha llevado a que se tenga en cuenta de la dimensión social de cada decisión.

Sabemos de los diversos avances en el plano de la participación de los trabajadores en la empresa a nivel de la UE, y ya hemos glosado brevemente el caso del Comité de Empresa Europeo, por lo que trataremos de dar algunas pinceladas sobre las posibilidades de elaboración de normas laborales comunitarias que tienen las representaciones sindical y empresarial europeas y sobre el futuro de la negociación colectiva a este nivel.

En el primer plano, tras la aprobación en 1992 del Acuerdo de Política Social (que recogía el acuerdo suscrito en 1991 entre la CES, las organizaciones empresariales privada y pública de ámbito europeo (UNICE y CEEP) y las reformas correspondientes a los tratados fundacionales, las representaciones sociales tienen facultades incluso superiores a las existentes en los ordenamientos nacionales a la hora de elaborar normas que les incumban. Los planos son diversos: i) deben ser consultados sucesivamente sobre la posible orientación y el contenido de una medida de política social que se pretenda adoptar; ii) tras ello, las partes pueden paralizar la acción de la Comisión Europea, si deciden negociar un acuerdo sobre tal materia, para lo que tienen 9 meses prorrogables; y iii) el acuerdo sustituirá el instrumento que se buscaba aprobar.

Se trata, en palabras de Casas Bahamonde<sup>(18)</sup>, de una inédita preferencia a favor del Derecho Social Comunitario de origen convencional, que para superar las críticas referidas a que se está yendo a una desresponsabilización de la Comisión en materia social, debe allanar todos los obstáculos existentes (legislación promocional) para que pueda negociarse y para que el acuerdo logrado tenga efectividad plena.

En el plano de la negociación colectiva europea propiamente dicha, su reconocimiento expreso pero genérico, ha dado ciertos frutos a nivel sectorial, pero todavía no supera los obstáculos referidos a los sujetos representativos, la vinculabilidad de los convenios y el requerimiento de medidas de fomento, como el deber de negociar, para desplegar el vuelo<sup>(19)</sup>.

Si bien se ha superado estatutariamente la falta de capacidad negociadora de las organizaciones sindical y empresarial europeas, las mayorías que se exigen la dificultan ostensiblemente. Ello, que se presenta con mucha más intensidad en el lado empresarial, demuestra que están mucho más dispuestos a sustituir una posible regulación que pudiera serles impuesta desde la Comisión o el Consejo europeos, que a construir un espacio para la autonomía colectiva en el ámbito europeo.

A la luz de lo dicho, sin embargo, se pueden señalar dos cuestiones. La primera, referida a que la participación política de los sujetos sociales en la elaboración de normas laborales europeas ha dado algunos frutos relevantes, entre los que se cuentan 4 Acuerdos Marco, 3 de los cuales han recogidos en Directivas comunitarias y un buen número de pactos sectoriales, en la agricultura, los servicios, las telecomunicaciones, el sector textil, etc., de una cierta *viscosidad clasificatoria*, en términos de Baylos<sup>(20)</sup>, ya que en algunos casos han terminado en Directivas, en otros son simples recomendaciones a las organizaciones nacionales o meros códigos de conducta.

En todo caso, el principal laboratorio para las relaciones colectivas internacionales se encuentra trabajando a tiempo completo, con la convicción de que los escollos son superables si es que las organizaciones correspondientes continúan haciendo sus tareas de adecuación

(18) CASAS BAAMONDE, María Emilia, "Doble principio de subsidiariedad y competencias comunitarias en el ámbito social", en *Relaciones Laborales*, N° 8, 1993, pág. 7.

(19) En apretada síntesis del planteamiento de SANGUINETI RAYMOND, W., ob. cit., pág. 235.

(20) BAYLOS GRAU, A., "La necesaria dimensión europea de los sindicatos y sus métodos de acción", en *Gaceta Sindical* N° 178, 1999, pág. 73.

interna y de definición conjunta de una estructura negociadora que incorpore el nivel europeo a los nacionales y proceda a repartir funciones y materias adecuadamente.

Para ello, lo ideal sería extender las facultades de gobierno del sistema de relaciones laborales al ámbito europeo a través de un Acuerdo Marco sobre la estructura de la negociación colectiva, que si bien tendrá inicialmente dificultades de aplicación demostrará que los consensos sociales están maduros y que por lo tanto habrá que buscar las fórmulas normativas que consientan y refuercen su aplicación efectiva en los diversos países.

#### IV. LOS DESAFÍOS DE LOS DERECHOS COLECTIVOS A NIVEL NACIONAL EN EL SIGLO XXI

A nivel nacional, y dentro de un contexto adverso a las relaciones colectivas como se estructuraron en el siglo XX (ver capítulos 1 y 2 de esta ponencia), el modelo industrialista de negociación colectiva, en concreto, se está viendo afectado por las importantes transformaciones en las formas de desarrollo de la actividad económica y de organización de la producción, que están conduciendo a una redefinición de buena parte de sus modos tradicionales de organización y a una nueva distribución del protagonismo entre sus distintas funciones<sup>(21)</sup>.

Así, el hecho de que nos encontremos en la actualidad ante una realidad económica y productiva más diversa, compleja y cambiante, conduce a priorizar la faceta adaptativa de los convenios colectivos en desmedro de sus funciones normativa y equilibradora, originando un cambio de énfasis en el seno de la función de intercambio. Es decir, los convenios colectivos dejan de responder prioritariamente a un propósito de equilibrio y uniformación y se convierten en instrumentos dirigidos a favorecer una adaptación flexible de las condiciones de trabajo a las necesidades empresariales. De forma paralela, la paulatina sustitución de los rígidos esquemas fordistas de organización de la producción por formas más grupales, flexibles y participativas de desarrollo del trabajo esta favoreciendo la asunción de un protagonismo cada vez mayor de sus funciones *organizacional* y *gubernamental* sobre su tradicional cometido económico o de mera regulación de las condiciones de "compraventa" de la fuerza de trabajo.

Los convenios colectivos avanzan así a convertirse, paralelamente, en instrumentos de gestión flexible de la fuerza de trabajo y no solo de fijación de las condiciones de trabajo. Se va así gestando un paradigma "postindustrial" de desarrollo de la negociación colectiva, dentro del cual ganan terreno sus aspectos adaptativos y organizativos sobre sus facetas normativa y equilibradora<sup>(22)</sup>.

El desarrollo de este nuevo paradigma, sin suponer una alteración radical respecto del esquema tradicional, introduce algunos cambios de relieve en los principales aspectos a partir de los cuales se estructuran los sistemas de negociación colectiva.

(21) Para mayor detalle sobre esta redefinición, véase VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo, "Funciones y modelos de la negociación colectiva", *Ius et Veritas* N° 31, págs. 205 y sgtes.

(22) Sobre el particular, véase DEL REY GUANTER, Salvador, "Una década de transformación del sistema de negociación colectiva y la refundación de la nueva teoría jurídica de los convenios colectivos", en *Relaciones Laborales*, N° 1 y 2, 1996; y, MONEREO PÉREZ, José Luis, "Estudio preliminar" en GIGUNI, Gino, "Introducción al estudio de la autonomía colectiva", Granada, Editorial Comares, 2004.



Así, irrumpen con fuerza nuevos productos colectivos, que van a convivir con el convenio general, y que tienen como características su informalidad, su especificidad y su descentralización. Es el caso de los acuerdos de empresa, que si bien existían desde siempre, van a ampliar considerablemente sus funciones. Ya no estarán dirigidos a mejorar o complementar la regulación legal o convencional, sino que ahora pueden cumplir una función integrativa, ocupándose de materias no reguladas en otra norma (acuerdos defectivos españoles), como también pueden llegar a sustituir la regulación del convenio de nivel superior a la empresa, a través de las cláusulas de "inaplicación" o "descuelgue" (cláusulas de apertura alemanas o de descuelgue españolas).

A su vez, se rompe el carácter progresivo de la negociación colectiva permitiendo expresamente la negociación colectiva *in peius* o concesiva, a la par que se rompe con la tradicional ultratractividad del contenido normativo del convenio colectivo vencido. Por tanto, cada negociación comenzará de cero en lugar de tener como piso lo conseguido en el convenio anterior. Por tanto, asistimos a una debilitación del convenio, en pro de una mayor adaptabilidad a las condiciones de cada empresa, dejando mal parada a la uniformización de condiciones de trabajo propia del fordismo.

Paralelamente, en el campo de la estructura de la negociación colectiva, la regla también pasa por descentralización, en la medida en que se busca ámbitos negociales adecuados a las materias o cuestiones a regular, que, como hemos visto, pertenecen al campo empresarial. Por lo que los sistemas negociales centralizados se complejizan y deben establecer reglas de articulación entre el nivel tradicional de rama y el relanzado de empresa, o, simplemente, reglas que resuelvan la concurrencia conflictiva entre convenios que se va a producir al irrumpir con fuerza el ámbito empresarial. Lo ideal de estas reglas es que se pacten colectivamente, pero también suelen aparecer en normas legales, a través de las cuales el Estado busca facilitar la existencia de ámbitos empresariales de negociación.

Se avanza entonces hacia un sistema de negociación colectiva articulada, dentro del cual el nivel de adecuación de la negociación depende de la materia tratada, favoreciéndose así un equilibrio más armonioso entre uniformidad y diversidad en la regulación de las condiciones de trabajo. El propósito de esta "descentralización" de la negociación colectiva es poner límites a la homogeneidad de las condiciones de trabajo derivada de la centralización, propiciando una mayor diversificación de sus contenidos mediante el desplazamiento de los procesos negociales hacia espacios más diferenciados y concretos.

Paradójicamente, es característica también de la nueva situación la emergencia de nuevas unidades de negociación supraempresarial, generadas por nuevos tipos de relaciones interempresariales propios del postfordismo. Este es el caso de la negociación colectiva de grupo de empresas, cada vez más presente en Europa, y también de algunas experiencias de negociación colectiva en el seno de la redes de empresas, unidas por vínculos de colaboración estable (por distintas condiciones o redes de subcontratación). En ambos casos, la nueva unidad permite negociar con el interlocutor empresarial real, es decir, con el que en cada caso toma efectivamente las decisiones organizativas y estratégicas (la empresa matriz del grupo o la contratista principal).

En tercer lugar, en lo que al contenido de los convenios colectivos se refiere, se producen transformaciones de importancia al menos en tres ámbitos. Antes que nada, la búsqueda de una adaptación flexible de las condiciones de trabajo a las circunstancias

específicas de los sectores productivos y las empresas conduce en muchos casos a un retroceso del intervencionismo legislativo en la regulación de las condiciones de trabajo, dirigido a dejar mayores espacios "libres" para la actuación de los convenios colectivos.

Esto se produce, bien a través de la supresión sin más de previsiones legales mínimas (ejemplo, retribución por horas extraordinarias o trabajo nocturno), bien a través de la "dispositivización" de las mismas (duración máxima del período de prueba), o bien mediante la remisión de su regulación a la negociación colectiva (sistemas de clasificación profesional). Los convenios colectivos "ganan" así espacios para su actuación incondicionada, pero al "precio" de perder la "red" de seguridad constituida por los mínimos legales, con el consiguiente riesgo de degradación de las condiciones de trabajo.

De otro lado, esas mismas exigencias de adaptabilidad y flexibilidad conducen a un cambio en la forma de regular los contenidos "tradicionales" de los convenios colectivos. Así, en **materia salarial** surgen cláusulas que vinculan su crecimiento a la marcha de la empresa, a la vez que proliferan los elementos variables del salario, por lo general vinculados a la productividad o el rendimiento.

En **materia de tiempo de trabajo**, aparecen cláusulas dirigidas a facilitar la adaptación de su distribución a las necesidades del ciclo productivo, en tanto que, en el ámbito de la clasificación profesional, se favorece cada vez más una mayor integración e intercambiabilidad de funciones. Es más, en muchos casos, estas cláusulas son aceptadas por los representantes de los trabajadores a cambio de que les sean concedidos núcleos de participación o de control sobre su aplicación, lo cual supone una extensión de las formas de participación en el ejercicio de los poderes empresariales, que refuerza la función organizacional en su formulación participativa de la negociación colectiva a nivel "micro".

Finalmente, el paso a formas de organización del trabajo menos estandarizadas y más grupales y participativas propicia también la presencia en los convenios colectivos de cláusulas vinculadas con la organización del trabajo y la gestión del personal. Este fenómeno se produce especialmente en la negociación colectiva de nivel empresarial. Ejemplos de este tipo son las cláusulas que regulan las modalidades de contratación y establecen compromisos de empleo, prevén sistemas de organización, regulan planes de formación, disciplinan las modificaciones de funciones o de condiciones de trabajo o las suspensiones de los contratos de trabajo y los despidos, en muchos casos articuladas con formas de participación individual de los trabajadores en la organización del trabajo, o de participación colectiva de sus representantes en la adopción de las decisiones correspondientes. Todo esto no supone que las funciones equilibradora de la negociación colectiva desaparezca, pero que cada vez se tornan más dependientes de su papel adaptativo y organizacional.

Para concluir, debe decirse que estos cambios no han conducido a relativizar o cuestionar la eficacia normativa (y, en algunos ordenamientos, personal general) atribuida a los convenios colectivos. Lo que si se detecta es una tendencia a revalorizar los aspectos contractuales que el propio convenio colectivo posee, que por lo general pasan desapercibidos cuando se extrema su identificación con las normas legales.

El elemento clave para ello está constituido por el establecimiento de una relación más fluida entre las partes normativa y obligacional el convenio colectivo. Esta nueva relación se expresa de diversas maneras:

- En primer lugar, se admite que el propio convenio colectivo puede prever mecanismos de alteración de su contenido durante su vigencia, por lo general atribuidos a organismos *ad hoc* de carácter paritario; con ello, la frontera entre los sistemas estáticos y dinámicos de negociación colectiva tiende a difuminarse.
- En segundo lugar, se concede un protagonismo cada vez mayor a las instancias creadas por las partes en la aplicación o gestión de lo pactado, permitiéndoles adoptar decisiones que condicionen la actividad de las partes; y,
- En tercer lugar, se defiende la necesidad de una interpretación más subjetiva de los convenios colectivos que vaya más allá el sentido objetivo de su texto y considere también la voluntad real de las partes que lo suscribieron.

Todo esto supone, nuevamente potenciar los valores adaptativos del convenio colectivo aunque en esta ocasión desde una perspectiva procedimental, que potencia una vez más, la función gubernamental concedida a los agentes sociales, proyectándola sobre la gestión de la propia norma colectiva.

Para concluir, debo señalar que, como se habrá podido comprobar, nada de lo dicho cuestiona en si mismo la vigencia de los derechos colectivos como instrumentos socialmente aptos de regulación de las condiciones de trabajo, que ponderen la necesaria flexibilidad con cuotas imprescindibles de equilibrio. Antes bien, estos cambios son expresión precisamente de su vitalidad. En todo caso, y teniendo en cuenta que la libertad sindical y la negociación colectiva están mencionadas en primer lugar en la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT, de 1998, confiamos en sigan aportando las cuotas de igualdad requeridas para superar la exclusión y el carácter formal de nuestras democracias.