

“EL ESPACIO DE LA AUTONOMÍA COLECTIVA EN LA ORDENACIÓN DEL MERCADO GLOBAL” *

Wilfredo Sanguinetti Raymond
Profesor Titular de Derecho del Trabajo
Catedrático Habilitado
Universidad de Salamanca

Sumario: I. Un fenómeno de perfiles contradictorios. II. El desmontaje de la efectividad del Derecho del Trabajo de ámbito nacional en la era del capitalismo global. III. La internacionalización del Derecho del Trabajo: una necesidad derivada del avance del proceso de globalización. IV. ¿Hay un espacio dentro de la búsqueda de la “governabilidad global” para la autonomía colectiva?. A. Las limitaciones del escenario general. B. Un ámbito en fase de expansión: las empresas multinacionales. C. Los acuerdos de integración regional como espacio especialmente adecuado para el despliegue de la dimensión internacional de la autonomía colectiva. a. La restringida experiencia de los acuerdos de integración americanos. b. El caso singular de la Unión Europea: un balance.

I. Un fenómeno de perfiles contradictorios

Posiblemente no exista un fenómeno que, como el de globalización de la economía, las finanzas y el comercio actualmente en marcha, suscite reacciones tan diversas y encontradas. Estas van, como es a estas alturas de sobra conocido, desde la más abierta y entusiasta de las aprobaciones, por entender que la extensión de los intercambios comerciales y los flujos de capitales a escala planetaria en las que el mismo se concreta constituyen motores insustituibles para el crecimiento económico y la difusión del bienestar, hasta el más cerrado y contundente de los rechazos, al considerar que el predominio que dentro de la economía mundial conceden estos mismos procesos a las empresas multinacionales permite a éstas acrecentar su dominio sobre las mayorías y favorece un incremento de las desigualdades a escala planetaria.

En la base de tan acusadas diferencias de opinión se sitúa la flagrante contradicción, advertida por la mayor parte de analistas, entre los efectos económicos de la globalización y sus consecuencias sociales. Así, por una parte, no parece que pueda ponerse en duda que la multiplicación de las inversiones internacionales y el incremento de las exportaciones son elementos dinamizadores de la actividad económica en general y, por tanto, también de la generación de empleo. Su impulso abre, pues, nuevas oportunidades, no sólo para el desarrollo económico, sino también para el bienestar social ¹. Conviene no perder de vista, sin embargo,

* Artículo publicado originalmente en W. Sanguinetti Raymond y A. García Laso (Editores), **Globalización económica y relaciones laborales**, Salamanca, Universidad de Salamanca, 2003, págs. 207-239. El texto se reproduce para la Página Web del Observatorio de la Negociación Colectiva con convencimiento de que, a pesar del tiempo transcurrido desde su publicación, los temas centrales de debate que en él se sugieren no sólo continúan siendo de actualidad sino que precisan de una reflexión más detenida por parte de los agentes sociales y la literatura especializada.

¹ Como observa Campana Zegarra, 1999, pág. 20.

que estas oportunidades no benefician necesariamente a todos, sino preferentemente a aquellas naciones, sectores e individuos que poseen las capacidades requeridas para integrarse en tales procesos, en tanto que marginan a los demás ². La globalización genera, de este modo, de forma paralela a la apertura de nuevos espacios para la expansión, o quizá precisamente como consecuencia de ello, un nuevo tipo de desigualdad, planteada esta vez en términos de exclusión ³, que no anula las viejas desigualdades, sino que se sitúa más bien en condiciones de incrementarlas. Este nuevo tipo de desigualdad afecta por igual, por lo demás, tanto a la tradicional fractura entre los países industrializados del norte y los no industrializados del sur, como también a las distintas regiones y sectores económicos de cada país, sea éste de uno u otro tipo, e incluso a los propios individuos dentro de cada uno de los ámbitos mencionados ⁴. La globalización abre así la posibilidad, no sólo de que se ahonden las diferencias entre un mundo próspero y sofisticado, plenamente integrado al circuito global, y otro empobrecido, marginal y excluido de las ventajas y oportunidades abiertas por la liberalización del comercio mundial ⁵, sino de que éstas diferencias se vean reproducidas de forma simétrica al interior de los propios Estados, sean éstos industrializados o no ⁶.

Nos encontramos, en consecuencia, delante de un fenómeno que, de la misma forma que el rostro de Jano, posee dos caras opuestas: mientras una es deseable en tanto promotora del crecimiento y la prosperidad, la otra, en cambio, es indeseable en tanto que excluyente y favorecedora de la fragmentación y la segmentación sociales ⁷.

¿Cuál es la explicación de esta paradoja?

En realidad, la segmentación social es una de las consecuencias naturales del funcionamiento de la economía capitalista, cuyos efectos han venido siendo paliados a partir de la segunda mitad del siglo XIX mediante la introducción de mecanismos reequilibradores por parte de los Estados, con el fin de garantizar el mantenimiento de la cohesión social. Frente a ello, lo que caracteriza a la globalización es que, si bien posibilita con la apertura de los

² En esta dirección, nuevamente, Campana Zegarra, 1999, pág. 21. Profundizando en esta idea, Castells, 2001, Vol. I, pág. 171, señala que *"la economía global se caracteriza por la asimetría fundamental entre países en lo tocante a su nivel de integración, potencial competitivo y cuota de beneficios derivados del crecimiento económico. Esta diferenciación se extiende, dentro de cada país, a sus regiones (...). La consecuencia de esta concentración de recursos, dinamismo y riqueza en ciertos territorios es la creciente segmentación de la población mundial, que sigue a la segmentación de la economía global y que en último término conduce a las tendencias globales de creciente desigualdad y exclusión social. Esta pauta de segmentación se caracteriza por un doble movimiento: por un lado, los sectores valiosos de los territorios y la población se vinculan a las redes globales de creación de valor y apropiación de la riqueza. Por otro lado, todo aquello y todos aquellos que carecen de valor según lo que se valora en las redes, o que deja de tener valor, se desconecta de la red y en última instancia se descarta"*.

³ Baylos Grau, 1999 a, pág. 21.

⁴ El contraste, cada vez más acusado, entre la situación de los trabajadores cualificados y no cualificados, tanto en lo que se refiere al empleo como a los niveles salariales, dentro de los propios países desarrollados, representa una clara manifestación de esto último. Vid., en este sentido, Durán López, 1998, pág. 872; y Rodríguez-Piñero, 2000, pág. 5.

⁵ En palabras, nuevamente, de Campana Zegarra, 1999, pág. 21.

⁶ El hecho de que, como observa Ramos Quintana, 2002, pág. 38, la globalización, pese a haber permitido ciertas mejoras económicas en los países desarrollados, haya traído también en ellos un incremento de la pobreza, mayores niveles de desigualdad social y una pervivencia de la marginación, constituye la mejor prueba de ello.

⁷ Este símil es utilizado por Shori, 1998, pág. 4, aunque la alusión al carácter ambivalente del fenómeno es una constante dentro de la literatura especializada. No puede dejarse de señalar, por lo demás, que la misma observación puede ser hecha en relación con la dimensión cultural de la globalización, aunque posiblemente en este caso con alguna mayor dosis de benignidad. Puede coincidirse, en este sentido, con Mujica Petit, 1999, pág. 8, cuando destaca que, si por un lado *"la globalización ha conllevado la imposición de modelos culturales que ponen contra las sogas a las identidades locales"*, posee por otro también *"potencialidades liberadoras, emancipadoras, transformadoras o democratizantes"*, al significar simultáneamente *"la universalización de paradigmas que abogan por el respeto de la democracia y el Estado de derecho; la vigencia de todos los derechos humanos para todos; la equidad de género y/o la preservación de un medio ambiente sano y protegido"*.

mercados, la movilidad de los capitales y el incremento del comercio internacional una dinamización sin precedentes de la economía mundial, lo hace a costa de privar de toda efectividad a dichos instrumentos de equilibrio social. Ello es así en la medida en que la transnacionalización de los intercambios y el funcionamiento integrado de los mercados permiten a los agentes económicos superar con facilidad las fronteras nacionales, a las cuales la aplicación de los mismos se encuentra por su propia naturaleza circunscrita. Se restablece de este modo, bien que a un nivel distinto y superior, la irrestricta vigencia del principio de *laissez faire*, tan trabajosamente limitado en cuanto a operatividad a lo largo tiempo por los ordenamientos estatales. La economía transnacional del nuevo orden global asume como consecuencia de ello, como se ha observado, las características de un sistema *“intrínsecamente no regulado y emancipado del control político-público”*⁸, respecto del cual los mecanismos estatales de regulación de la producción y los flujos de capitales pierden gran parte –sino toda– su efectividad. La tradicional relación entre el Derecho, la política y la economía de mercado, marcada por la conciliación entre la lógica económica del beneficio característica del sistema capitalista y la lógica democrática de la promoción de la igualdad entre los ciudadanos propia de la forma política del Estado Social y Democrático de Derecho, se altera así de forma sustancial⁹, pasando a representar la libre competencia *“el único mecanismo de (auto)regulación del mercado”*¹⁰.

Lo más llamativo de todo, sin embargo, es que esta suerte de *“triumfo de los mercados sobre los gobiernos”* no ha sido el resultado del solo desenvolvimiento de los primeros, sino de la simultánea aplicación de políticas deliberadas, tanto por parte de un reducido número de países cuyo peso económico y político resulta decisivo dentro de la escena internacional, como de los organismos financieros internacionales. Más allá de las apariencias han sido en realidad los propios gobiernos los que, en un contexto marcado por el agotamiento de la viabilidad de las políticas keynesianas, *“buscaron semejante victoria en un histórico deseo de autoaniquilación”*. Una autoaniquilación que, por lo demás, no admite un fácil retroceso. Una vez articulado el funcionamiento integrado de la economía a escala global, los costos que puede suponer desconectarse de ella pueden ser abrumadores para los afectados: la pérdida del acceso al capital, la información, la tecnología y en general a los recursos necesarios para el crecimiento. Ello significa que, puesto en marcha este proceso, *“no existe una alternativa individual para países, empresas o personas”*¹¹.

II. El desmontaje de la efectividad del Derecho del Trabajo de ámbito nacional en la era del capitalismo global

Que la dinámica introducida por la mundialización de la economía conduce al desmontaje o la pérdida de efectividad de los tradicionales mecanismos de equilibrio social trabajosamente diseñados a nivel estatal a lo largo de más de un siglo, lo demuestra la ponderación de los efectos que este proceso está teniendo sobre una de sus más señaladas expresiones: el Derecho del Trabajo.

⁸ Perulli, 1999, pág. XVIII.

⁹ Según observa Baylos Grau, 1999 a, pág. 22.

¹⁰ Perulli, loc. cit.

¹¹ Vid., ampliamente, Castells, 2001, págs. 172-185. Las citas textuales que aparecen entrecomilladas corresponden a las páginas 172, 184 y 185, respectivamente, de este trabajo. En la misma dirección, Mujica Petit, 1999, pág. 9 indica de forma sintética que *“esta versión de la globalización (...) refleja los impulsos impresos por un reducido número de países, organismos financieros intergubernamentales y empresas multinacionales que, no gratuitamente, han resultado los principales beneficiarios de la subordinación fáctica de una vasta mayoría de pueblos, empresas y naciones”*.

Los observadores coinciden, en este sentido, en destacar que la globalización está dando lugar a una “*vanificación*” de las regulaciones de las condiciones de trabajo de ámbito nacional, que afecta por igual tanto a las emanadas del Estado como a las procedentes de la autonomía colectiva ¹². La razón de ello se encuentra, como es fácil de deducir, en la desaparición del presupuesto sobre el que ha venido descansando hasta el momento todo este entramado regulador: la existencia de un mercado, si no de ámbito exclusivamente nacional, si al menos dotado de niveles de protección frente a la competencia exterior. Esta protección, y con ella puede decirse que el propio mercado al que sirve, dejan de existir o pierden relevancia a pasos agigantados como consecuencia del avance del proceso de globalización, que tiende a extender la competencia a escala mundial y convertir al globo en un único mercado ¹³.

Este cambio tiene profundas repercusiones sobre la posición de cada uno de los actores de las relaciones laborales.

En primer lugar, ha de tenerse en cuenta que la mayor autonomía, movilidad y escasez que como consecuencia de la nueva situación adquiere el capital frente al trabajo ¹⁴ fortalecen de forma clara la posición negociadora de los empresarios, tanto respecto de los trabajadores como incluso de los Estados ¹⁵. Al extremo de haberse llegado a decir que los primeros operan en la actualidad en el ámbito de las relaciones laborales “*desde una posición de fuerza que no ha sido vista*” desde inicios del siglo anterior ¹⁶. Ello es así en la medida en que la conjunción de diversos factores, entre los cuales ocupa un lugar primordial, al lado de la liberalización de los movimientos de capitales, el desarrollo de las modernas tecnologías, permiten a las empresas, sobre todo de grandes dimensiones, no sólo situar su producción en cualquier lugar del globo, sino desplazarla con facilidad de un espacio a otro, con el objeto de aprovechar en cada caso las ventajas que les ofrezcan las zonas con menores costes laborales y de protección social. Ha de tenerse en cuenta que los avances tecnológicos, a la vez que consienten que la producción pueda deslocalizarse y fragmentarse sin perder por ello su integración en un proceso globalmente coordinado por la empresa matriz ¹⁷, hacen posible que la fabricación de productos de alta calidad sea llevada a cabo también en contextos laborales escasamente cualificados ¹⁸. El resultado es una extrema movilidad e inestabilidad del capital, que lo sitúan en condiciones de desplazarse libremente y “*hacer shopping entre las varias normativas legales y convencionales locales, en razón de sus respectivos niveles específicos*” de protección ¹⁹.

Aunque es posible afirmar que, al menos por el momento, la diferencia de costes laborales y de protección social no es el único factor que interviene a la hora de adoptar las decisiones empresariales de deslocalización, ya que si así fuese seguramente los desplazamientos de empresas o sectores enteros de la producción serían más intensos aún de

¹² La expresión pertenece a Baylos Grau, 1999 a, pág. 24. En un sentido similar, Ermida Uriarte, 2001, pág. 288, señala que “*la globalización está generando una cierta inanidad de los sistemas nacionales de relaciones laborales, incluida su red normativa*”.

¹³ El resultado es, así, como expone Palomeque López, 2000, pág. 25, una “*pérdida de valor de los modelos puramente nacionales de producción*” y la “*instauración de nuevas formas de competitividad internacional entre las empresas*”.

¹⁴ Rasgos o características, éstos, sobre los que pone el acento, entre otros, Durán López, 1998, pág. 870.

¹⁵ En este sentido, sintetizando el punto de vista de buena parte de los observadores del fenómeno, Ermida Uriarte, 2001, pág. 287.

¹⁶ Gladstone, 1997, pág. 12.

¹⁷ Como observa Durán López, op. cit., pág. 870.

¹⁸ Vid. Perulli, 1999, págs. XX-XXI. Como observa este autor, ello supone que la tradicional compensación en términos de productividad y calidad del producto de la ventaja competitiva que las diferencias salariales ofrecen a los países en vías de desarrollo ha dejado ya de ser operativa.

¹⁹ En este sentido, Perone, 2001, pág. 340.

lo que lo han sido ²⁰, tampoco debe pasarse por alto que la presión que la sola amenaza de la puesta en marcha de este tipo de medidas es capaz de ejercer sobre los Estados y las organizaciones de trabajadores al objeto de admitir una minoración de los niveles de tutela existentes resulta, por decir lo menos, notable. Al fin y al cabo, la aplicación de lo dispuesto por las normas laborales y convenios colectivos no resulta ya, como ocurría en el pasado, inevitable para las empresas, sino que constituye para muchas de ellas apenas una posibilidad susceptible de ser eludida sin excesivas dificultades recurriendo a estrategias de relocalización de la producción o de subcontratación de la misma a escala internacional.

A lo anterior debe añadirse que la liberalización de los intercambios comerciales a escala global trae consigo también, como es evidente, un incremento de la competencia a la que se ven sometidas las empresas en todos los países. Como consecuencia de la desaparición de las barreras arancelarias y demás medidas protectoras ofrecidas por los Estados a las empresas situadas dentro de su territorio, éstas se ven ahora en la necesidad de competir con otras ubicadas en el exterior por un mercado que hasta hace poco podían considerar propio. Esta proyección de la competencia interempresarial al plano internacional supone para las organizaciones no sólo riesgos, sino también oportunidades de ampliación de su actividad hacia mercados situados no mucho tiempo atrás fuera de su área de influencia. No obstante, para estar en condiciones de operar en este nuevo contexto, las mismas deben adaptar sus estrategias competitivas a una situación a todas luces más exigente. Naturalmente, entre las medidas de ajuste susceptibles de ser adoptadas con ese fin se encuentran, antes que nada, las dirigidas a lograr una reducción de los costes de producción, incluyendo dentro de ellos los laborales. El traslado o la subcontratación de las operaciones hacia destinos menos exigentes laboral o previsionalmente, sobre el cual se ha llamado ya la atención, la puesta en marcha de reestructuraciones de plantillas encaminadas a eliminar puestos de trabajo con único fin de incrementar la rentabilidad del proyecto empresarial, incluso cuanto ésta pueda encontrarse en principio asegurada, o el mantenimiento por parte de los empresarios de posturas más duras que en el pasado en los procesos de negociación colectiva, no son sino manifestaciones de esta estrategia, cuyas secuelas en materia de reducción del empleo, empeoramiento de los salarios y las condiciones de trabajo, así como de debilitamiento del poder sindical, son evidentes ²¹.

De forma paralela a lo anterior, sin embargo, el cambio del contexto en el que deben operar las empresas conduce también a éstas a priorizar a la hora de ordenar su funcionamiento interno su capacidad para adaptarse de manera flexible a las condiciones del mercado y competir dentro de él. El hecho de que las nuevas posibilidades de negocio resultantes del proceso de globalización no se encuentren a disposición de todos, sino solamente de aquellas organizaciones que demuestren poseer aptitud para responder de forma rápida y eficiente a los requerimientos de la demanda, ha determinado que asuma un protagonismo creciente el reclamo de instrumentos capaces de permitir a las empresas una adaptación flexible de la organización de la producción a tales exigencias. La flexibilidad, entendida precisamente como aptitud para responder a estos requerimientos desde el interior de la propia organización, se coloca, de este

²⁰ Vid. Muñoz de Bustillo y Llorente y Bonete Perales, 2002, pág. 231, con referencia a la situación al interior de la Unión Europea, donde también tales diferencias son notables.

²¹ Estos son procesos sobre los cuales llamaría la atención especialmente la OIT, una vez que los efectos del proceso de globalización se empezaran a dejar ver. Muestra de ello es el *informe "El empleo en el mundo. 1996-1997. Las políticas nacionales en la era de la globalización"* (OIT, 1996). Es importante destacar, en cualquier caso, que las repercusiones de estos procesos están resultando especialmente negativas para el segmento de trabajadores que resulta, dentro de la nueva situación, más fácilmente sustituible: los trabajadores escasamente cualificados. Como observa Durán López, 1998, pág. 872, *"los avances en la movilidad del capital y la reestructuración del sistema económico internacional, acercan la hipótesis de una 'oferta ilimitada de trabajo permanente' a nivel global, en relación al menos con el trabajo menos cualificado. (...) Ello provoca inevitablemente, bien un deterioro de la situación profesional de los trabajadores menos cualificados (como está sucediendo en Estados Unidos), bien un aumento del desempleo entre los mismos (como sucede en Europa)"*.

modo, en el centro de los programas de reorganización de la producción²², llegando a asumir en muchos casos los caracteres de un auténtico concepto fetiche, en el altar del cual han de ser sacrificados sin miramientos cualesquiera otros intereses.

Este marcado protagonismo de la demanda de flexibilidad proyecta su incidencia sobre los mecanismos de ordenación jurídica de las relaciones de trabajo de diversas maneras.

Así, por lo que a las normas de origen legal se refiere, conduce a una *“revisión del patrimonio normativo del Derecho del Trabajo”*²³, dirigida a favorecer la sustitución de todas aquellas previsiones que impidan o dificulten más allá de lo razonable una fluida adaptación a los cambios operados en el entorno por otras más dúctiles y elásticas, cuyo resultado suele ser por lo general *“un revisionismo a la baja de las garantías laborales”*²⁴. El debilitamiento del principio de estabilidad en el empleo, con el consiguiente diseño desde la ley de modalidades de empleo atípico y precario (flexibilidad “de entrada”), el incremento de los poderes empresariales, normalmente unilaterales, de alteración del contenido de la prestación (flexibilidad “interna”), o la disminución de las garantías frente al despido (flexibilidad “de salida”), que se registran en la mayor parte de ordenamientos, no son sino manifestaciones de esta tendencia²⁵.

A esto debe añadirse, no obstante, que la propia búsqueda de flexibilidad fomenta también una mayor diferenciación de las condiciones de trabajo, así como un incremento del protagonismo de la empresa como espacio *“típico de producción de reglas”* en materia laboral²⁶. En ambos casos, naturalmente, el objetivo es el mismo: conseguir que dichas condiciones se adapten lo más fielmente posible a las circunstancias y necesidades específicas de las singulares unidades productivas, a partir de las cuales tiene lugar la competencia a nivel global. Los cambios que ello está generando sobre la articulación tradicional de las fuentes reguladoras de las relaciones de trabajo son a estas alturas suficientemente conocidos: un retroceso del protagonismo de la ley en la regulación de las condiciones de trabajo, dirigido a dejar espacios libres para su ordenación diferenciada por parte de los convenios colectivos; el cual se ve por lo general acompañado por un proceso paralelo de descentralización de la propia negociación colectiva, dirigido a su vez a favorecer tratamientos colectivos particularizados en ámbitos reducidos, preferentemente de empresa; y complementado por un incremento del espacio regulador concedido al contrato de trabajo, e incluso la voluntad unilateral del empresario²⁷.

La flexibilidad exigida por el nuevo contexto de mundialización de la competencia, sin embargo, no sólo sirve de fundamento para la introducción de cambios en los contenidos y en las formas de articulación de las normas laborales. En ella encuentran también su razón de ser mutaciones de tanta o mayor trascendencia en los paradigmas organizativos a partir de los cuales se desarrollan las actividades empresariales, incluso dentro de los propios espacios nacionales. Desde esta perspectiva, no puede ocultarse a ningún observador atento de estos procesos cómo la necesidad de adaptar su dinámica al nuevo contexto económico más inestable y competitivo viene impulsando a las empresas adoptar estrategias de segmentación de los procesos de producción, dirigidas a obtener ventajas competitivas por la vía de la concentración de

²² Como señala Bilbao, 1999, pág. 127, añadiendo que la flexibilidad constituye, precisamente, la respuesta implícita a la puesta en primer plano de la competitividad.

²³ En palabras de Rodríguez-Piñero, 1987, pág. 5.

²⁴ Nuevamente, Rodríguez-Piñero, esta vez en 2000, pág. 6.

²⁵ Desde esta perspectiva, tiene razón Pérez de los Cobos Orihuel, 1999, pág. 26 cuando señala que *“bien mirado, los cambios que han afectado a nuestros ordenamientos laborales en las dos últimas décadas han sido ya una respuesta normativa al proceso globalizador”*.

²⁶ Baylos Grau, 1999 a, pág. 23. Vid. también Ozaki, 1999, pág. 73.

²⁷ En general, sobre este triple proceso, puede verse Sanguinetti Raymond, 1996, así como la bibliografía allí citada. La relación entre las presiones impuestas por la globalización y la descentralización de la negociación colectiva es puesta de manifiesto, entre otros, por Alós y Jódar, 2002, págs. 143-144; y Ozaki, 1999, págs. 73-74; y Ramos Quintana, 2002, pág. 48.

su labor en aquellos cometidos o funciones que constituyen el núcleo de su actividad y la consecuente externalización de todas las demás mediante el recurso a empresas subcontratistas o trabajadores autónomos. Como he tenido la ocasión de subrayar en otro lugar, el riesgo que el auge de los procesos de descentralización productiva supone para la vigencia de las normas laborales de tutela, tanto de origen legal como convencional, es doble. De un lado, el de su progresiva pérdida de virtualidad, derivada de la creciente sustitución del contrato de trabajo por formas externas de vinculación del esfuerzo ajeno a los procesos de producción, como el trabajo autónomo, no sujeto por definición a la legislación laboral. Pero, del otro, el de la degradación de la función protectora y homogeneizadora de las condiciones de trabajo que dichas normas han venido cumpliendo, motivada en este caso por la elusión, mediante el recurso a formas de subcontratación de la propia actividad, de la configuración de una relación laboral directa entre el personal que atiende dicha actividad, que se sitúa bajo la dependencia del contratista, y la empresa que es en última instancia titular de la misma. Un hecho del que se deriva para los trabajadores afectados, tanto la posibilidad de ser contratados a través de modalidades temporales o precarias, como su sujeción a un convenio colectivo distinto del de la empresa principal, el cual resulta por lo general bastante menos beneficioso para sus intereses ²⁸.

El contexto que de la consideración de todo lo anterior se dibuja no puede ser menos favorable para la posición de los trabajadores, tanto en términos individuales como colectivos. El nos presenta un proceso de constante endurecimiento de las posiciones empresariales, repliegue de los tradicionales contenidos protectores de las normas laborales, pérdida de centralidad de los tratamientos convencionales uniformes en favor de "microregulaciones" de ámbito colectivo -o incluso individual- a nivel de empresa y diseño de soluciones organizativas capaces de "poner entre paréntesis" buena parte de sus contenidos.

Detrás de este debilitamiento de las posiciones de los trabajadores se sitúa, no obstante, como es fácil de advertir, el de la instancia que desde los inicios del Derecho del Trabajo ha venido interviniendo sobre el funcionamiento del mercado con el objeto de introducir en él un mínimo equilibrio: el Estado. Los observadores coinciden en destacar, en este sentido, que la creciente interdependencia de las economías de los distintos países y el incremento del poder de los sujetos económicos transnacionales reducen la capacidad de los Estados nacionales de disciplinar los fenómenos económicos y productivos que tienen lugar dentro de su territorio ²⁹. Entre ellos, naturalmente, los vinculados con la prestación del trabajo en régimen de dependencia. Ello es así en la medida en que el desarrollo a escala transnacional de la actividad económica desborda en su amplitud la capacidad de incidencia de los tradicionales mecanismos de ordenación de la producción y los flujos financieros, dentro de los cuales ocupa un lugar estelar el Derecho del Trabajo, restándoles con ello buena parte, si no toda, su eficacia. No debe perderse de vista que, dentro de la nueva situación, las autoridades nacionales no se encuentran ya en condiciones de limitar la competencia que pueden hacer a las empresas nacionales aquellas que, por situarse en el exterior, no se encuentran sujetas a las restricciones impuestas por la legislación del Estado. Y que, además, tampoco pueden ahora impedir que quienes, situándose originariamente en su territorio, pretendan evitar tales cargas, las eludan recurriendo a la deslocalización de sus actividades o su subcontratación en el exterior.

Esta pérdida de la efectividad "natural" de los tradicionales mecanismos de ejecución de las políticas de carácter económico y social por parte de los Estados limita, como es evidente, los márgenes de maniobra a disposición de éstos para imponer a los agentes económicos que operan dentro de su territorio la legislación laboral por él diseñada y los costes a ella asociados ³⁰. El resultado de este debilitamiento del poder Estatal es una mayor permeabilidad hacia las

²⁸ Se remite en este caso a Sanguineti Raymond, 2002, y a la bibliografía allí citada.

²⁹ Perone, 2001, pág. 394.

³⁰ Perulli, 1999, pág. XVII; lo mismo que Perone, 2001, pág. 397.

demandas de dichos agentes. En efecto, ante el aumento de la competencia internacional y la no disponibilidad de los mecanismos tradicionales de defensa frente a la misma, los Estados se muestran cada vez más proclives a llevar a cabo operaciones de degradación de la tutela ofrecida a los trabajadores por la legislación laboral, dirigidas a reforzar la competitividad de sus empresas o satisfacer las exigencias de las empresas transnacionales. El resquebrajamiento de la capacidad reguladora de los Derechos nacionales del Trabajo producido por la globalización³¹ termina, de este modo, por crear una fuerte presión en favor de la adopción de políticas nacionales de desregulación, favoreciendo así su progresiva “deconstrucción”³².

Conviene no olvidar, por lo demás, que el objeto último de este tipo de políticas es, como se ha apuntado, apoyar a los productores locales frente a la concurrencia exterior y atraer inversiones foráneas. Es decir, competir con otros sistemas nacionales por la preservación o la conquista de mercados y capitales, utilizando como instrumento para ello la reducción de los estándares de protección social. Unas políticas, ciertamente, cuyo efecto último sólo puede ser alcanzado si la minoración de los niveles de tutela resulta significativa en relación con los demás sistemas con los que se compite, y no es además compensada por éstos mediante la realización de operaciones equivalentes, que tendrían el efecto de reconducir la situación al punto de partida, generando con ello nuevas presiones para la adopción de medidas desreguladoras. La globalización tiene, de este modo, la virtualidad de lanzar “una inédita competición entre sistemas sociales”, al transferir la concurrencia “a las condiciones sociales de producción” de los bienes y servicios que se intercambian³³. Ello termina por favorecer un proceso generalizado de desmontaje de los ordenamientos laborales nacionales, y de paralela pérdida de eficacia de los tradicionales mecanismos de acción colectiva de los trabajadores, en aras de una mayor competitividad global. Un proceso de desmontaje que opera, además, de la misma manera que una espiral descendente, al no tener la noción de competitividad un valor objetivo sino puramente relacional³⁴. Y cuyo resultado no es difícil de prever: una degradación progresiva y generalizada de las condiciones de vida y trabajo de buena parte de la población en la mayor parte de países en aras de una competitividad que no terminará nunca de ser alcanzada de forma plena y definitiva. Unas economías cada vez más libres y florecientes terminarían, así, por generar unas sociedades cada vez más débiles, desintegradas y empobrecidas³⁵. El riesgo de “recrear una cuestión social” del tipo de la que, a fines del siglo XIX y comienzos del XX, hizo surgir el Derecho del Trabajo, los sindicatos y la propia OIT es evidente³⁶. Y afecta, además, no solamente a los países menos desarrollados, sino también a las naciones industrializadas, dentro de las cuales sectores cada vez más amplios de la población pueden empezar a ver en el estado de pobreza y marginación de las mayorías imperante en los primeros el espejo de su propia situación.

³¹ Sobre el cual llama la atención Romagnoli, 1999, pág. 18.

³² Perulli, 1999, pág. XVII. Por lo demás, la progresiva erosión de la soberanía estatal que esto supone no afecta solamente a los países menos desarrollados, sino también a la totalidad de las naciones ricas de Occidente, por más que sus efectos sean más visibles en el caso de la Europa continental, donde el papel de las normas estatales ha sido mayor, que en aquellos sistemas, como el norteamericano, en los que la intervención pública ha tenido un rol menos relevante. En este sentido, vid. Perone, 2001, págs. 394-395.

³³ Como observa Perulli, 2001, pág. 157.

³⁴ Ha de tenerse en cuenta que no se es competitivo *per se* sino frente a otro sujeto, y además no porque las condiciones con las que se opera en el mercado sean mejores que las de éste, sino exclusivamente debido a que su coste es menor.

³⁵ En esta dirección, Rodríguez-Piñero, 2000, pág. 9.

³⁶ Ermida Uriarte, 2001, pág. 287. En la misma dirección, Perone, 2001, pág. 399 escribe que “el mecanismo de autorregulación del mercado global genera el riesgo de hacer retornar a todos los países a situaciones históricas –como aquella de la primera fase de la revolución industrial– en las cuales la dinámica económica carecía de frenos válidos de orden social”.

III. La internacionalización del Derecho del Trabajo: una necesidad derivada del avance del proceso de globalización

Es evidente que, frente a una situación tan inquietante como la descrita, resultaría suicida, tanto adoptar una política de preservación a ultranza de los Derechos del Trabajo nacionales, como permitir que éstos se degraden en el marco de una carrera sin fin de concesión de efímeras ventajas comparativas a los agentes económicos transnacionales ³⁷. Si pretender conservar inalteradas las líneas maestras que han presidido la construcción de los ordenamientos laborales en las décadas pasadas, obviando las nuevas condiciones en las que se desenvuelve la actividad económica, constituye una operación encaminada al fracaso; optar por delegar las opciones de política social al libre funcionamiento del mercado, desatendiendo las razones que en su momento hicieron necesario el surgimiento del estatuto protector, pese a que éstas no sólo no se han alterado sino que adquieren nueva intensidad, tampoco parece una elección legítima, no sólo desde la perspectiva de la ética, sino incluso de la óptica más pragmática del indispensable mantenimiento del equilibrio y la estabilidad de los sistemas sociales.

En realidad, a despecho de su radical diferencia de enfoque, ambas “soluciones” resultan insatisfactorias en la medida en que adolecen de la misma deficiencia. Esta consiste en no afrontar los obstáculos impuestos por la globalización a la viabilidad de los mecanismos tradicionales de cohesión social en su auténtica dimensión: la dimensión global. Las disfuncionalidades sociales del proceso de mundialización económica tienen su origen, como se ha observado con agudeza, en la asimetría que, como consecuencia de su avance se produce, entre la esfera de la “producción”, que se encuentra cada vez más integrada internacionalmente, y la esfera de la “jurisdicción”, que se muestra aún obstinadamente fragmentada a escala nacional ³⁸. Es esta asimetría la que resta virtualidad a cualquier intento de armonizar competitividad con sociabilidad que decidan poner en marcha los Estados de forma unilateral. Y es, por tanto, a su superación a lo que debe apuntarse.

De allí la importancia de todas las iniciativas y propuestas dirigidas a favorecer la creación de mecanismos de control del funcionamiento equilibrado del mercado a nivel internacional. Unos mecanismos a través de los cuales se buscaría, antes que poner trabas a su desarrollo, hacerlo compatible con el respeto de un núcleo básico e indisponible de derechos de los trabajadores, que garanticen a éstos un mínimo de bienestar. Si es cierto que *“a un mercado global le debe corresponder una acción racionalizadora y redistribuidora global”* ³⁹, el desarrollo de esta dimensión transnacional o supranacional del Derecho del Trabajo constituye un imperativo insustituible para avanzar hacia la construcción de un orden económico mundial justo y equilibrado. El desafío es, pues, también en este ámbito, conseguir gobernar el proceso de globalización mediante instituciones, normas y políticas de ámbito internacional y origen democrático que sean *“capaces de afrontar y condicionar el poder de la business community internacional, equilibrando así la pérdida de control de los Estados sobre los mecanismos productivos y financieros”* ⁴⁰ y haciendo posible su reconducción en beneficio de la mayoría de los ciudadanos. Es decir, *“reconquistar el gobierno político de la economía privada”* ⁴¹, perdido como consecuencia de la internacionalización de las finanzas y los intercambios comerciales, mediante su traslación al plano internacional, que es aquél en el que operan los sujetos

³⁷ Como apunta Romagnoli, 1999, pág. 18.

³⁸ En este sentido Perulli, 1999, pág. XII. En la misma dirección, Palomeque López, 2000, pág. 25, señala que *“lo que caracteriza el nuevo escenario es el llamado ‘efecto asimétrico’ de la globalización económica, ya que, de una parte, las instituciones políticas actúan a nivel regional o nacional, en tanto que, de otra, las empresas transnacionales lo hacen a escala mundial debido a la disminución continua de los costes de transacción”*.

³⁹ Escudero, 2001, pág. 2.

⁴⁰ Como afirma Romagnoli, 1999, pág. 19.

⁴¹ Perulli, 1999, pág. XVIII.

económicos y el propio mercado.

Naturalmente, para conseguir este resultado es preciso recurrir a instrumentos distintos y seguramente más flexibles y moldeables que los utilizados en el ámbito nacional, capaces en todo caso de establecer un equilibrio *“entre las exigencias de la competitividad y de la cohesión o equidad social”* ⁴².

La construcción de estos instrumentos no es, naturalmente, una tarea fácil. De hecho, la principal herramienta que hasta el momento había venido contribuyendo a hacer realidad la vieja aspiración de avanzar hacia la construcción de un Derecho Internacional Uniforme del Trabajo, es decir la acción normativa de la OIT, no se revela especialmente apta para rendir en la etapa actual resultados satisfactorios. Ello es así en la medida en que, como se ha observado, la misma se articula en torno al rol regulador de los Estados, que son los que deben ratificar y hacer cumplir los mandatos contenidos en los convenios internacionales del trabajo, pese a que dicho rol se encuentra cada vez más claramente en crisis como consecuencia de las transformaciones de las que se ha dado cuenta en el apartado anterior ⁴³.

Como respuesta a la falta de aptitud de los mecanismos tradicionales de intervención normativa a nivel internacional para hacer frente a las consecuencias negativas del proceso de globalización, se vienen gestando en los últimos años importantes iniciativas encaminadas a favorecer, desde ámbitos distintos, una mayor *“governabilidad social”* del mismo ⁴⁴. Ninguna de ellas ha sido capaz, sin embargo, al menos por el momento, no ya de imprimir algún tipo de rectificación en la evolución de los fenómenos aludidos, sino al menos de desplegar sobre ellos una influencia considerable.

Dichas iniciativas han basculado en lo esencial alrededor de dos ejes principales. El primero de ellos está constituido por la pretensión de imponer desde el exterior el respeto de unos ciertos estándares mínimos o elementales de protección a los agentes económicos transnacionales y los Estados, ya sea por la vía de atribuir a los mismos el carácter de principios orientadores o derechos fundamentales en el ámbito internacional, de forma su acatamiento no pueda entenderse supeditado a la ratificación por las autoridades nacionales de los instrumentos internacionales que los reconocen ⁴⁵, o a través de la supeditación del disfrute de las preferencias arancelarias y demás ventajas previstas por los acuerdos comerciales internacionales o por la legislación interna de los propios Estados o acuerdos de integración a su efectivo cumplimiento ⁴⁶. El segundo eje, por el contrario, se articula en torno a la libre aceptación de los mencionados estándares por parte de los sujetos económicos implicados, bien como expresión libre de la asunción por éstos de su *“responsabilidad social”*, o como resultado

⁴² Treu, 1999, pág. 195.

⁴³ En este sentido, Perone, 2001, pág. 403.

⁴⁴ Para una síntesis del debate producido dentro de los organismos internacionales sobre esta cuestión, vid. Moreno Valero, 2002.

⁴⁵ Este es el caso de la *“Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo”*, aprobada en 1998, a través de la cual se proclama el compromiso de los Estados miembros, por el hecho de *“su mera pertenencia”* a esta organización, de *“respetar, promover y hacer realidad”* los siguientes derechos, considerados fundamentales en el ámbito de la misma: libertad de asociación y sindicación, derecho a la negociación colectiva, eliminación del trabajo forzoso, el trabajo infantil y la discriminación en el empleo. Para un estudio sistemático de esta declaración, vid. Bonet Pérez, 1999.

⁴⁶ Expresión de esta idea es la propuesta, por el momento no puesta en práctica, de inclusión de una *“cláusula social”* en los mencionados acuerdos, cuyo respeto de encuentre respaldado por los mecanismos sancionatorios propios del Derecho Económico Internacional. La misma técnica subyace, igualmente, a la previsión unilateral de ventajas comerciales, por parte de aquellos Estados o bloques comerciales que disfrutaran de una posición de privilegio dentro del comercio internacional, en beneficio de los países menos desarrollados que cumplan con acatar un conjunto de derechos laborales de carácter igualmente elemental. Técnica ya puesta en práctica tanto por los EE.UU. como por la Unión Europea. Para una síntesis del debate en torno a la virtualidad de estos instrumentos, vid. Perulli, 2001.

de la aplicación de ciertas medidas indirectas de promoción o fomento ⁴⁷.

Menos se habla, en cambio, de la utilidad que a estos mismos fines puede tener aquél método de regulación que históricamente ha servido con mayor eficacia al cumplimiento por parte del Derecho del Trabajo de su función de garantizar condiciones de equilibrio en las relaciones laborales: su gestión concertada a nivel colectivo ⁴⁸. A pesar de ello, los últimos años son testigos de la construcción de espacios autónomos de acción sindical a nivel internacional, así como de la emanación de acuerdos, pactos y reglas, bien que aún de una intensidad más bien débil ⁴⁹. Experiencias del tipo de la conformación de órganos regionales o incluso mundiales de representación de los trabajadores de las empresas multinacionales ⁵⁰; la elaboración, contando con éstos o con las organizaciones sindicales, de orientaciones o principios generales dirigidos a operar como motor para el posterior desarrollo de la negociación colectiva en cada país ⁵¹; o la aprobación de códigos de conducta corporativos a través de pactos con las representaciones de los trabajadores a nivel internacional ⁵², por no hacer alusión específica aquí a los avances alcanzados en el ámbito de la Unión Europea, constituyen manifestaciones claras de esta tendencia.

¿En qué medida es posible que estas pautas de comportamiento se extiendan hasta constituir una herramienta útil para la construcción de la dimensión social del mercado global? Las páginas que siguen están dirigidas a intentar aportar una respuesta a tan trascendental interrogante.

IV. ¿Hay un espacio dentro de la búsqueda de la “governabilidad global” para la autonomía colectiva?

Para responder a la pregunta que se acaba de plantear debe empezarse por admitir que la negociación colectiva presenta ciertas ventajas comparativas respecto de otros procedimientos de regulación, que la convierten en un instrumento especialmente idóneo para cumplir la función antes indicada. En concreto, al hacer posible que sean en cada caso los propios sujetos implicados los que adopten, en el marco de un proceso decisorio de carácter transaccional, las soluciones que consideren en cada caso más satisfactorias para sus intereses, la negociación colectiva se sitúa en mejores condiciones que las normas internacionales de

⁴⁷ Manifestación de lo primero son los “códigos de conducta” adoptados unilateralmente por las empresas multinacionales con el objeto de mejorar su imagen corporativa mediante la declaración de su compromiso de respeto, tanto ellas mismas como sus suministradores en el extranjero, de un conjunto de condiciones justas de trabajo de carácter elemental. Los mecanismos de carácter promocional, por su parte, remiten esencialmente al uso de marcas, distintivos o etiquetas que identifiquen a aquellas sociedades respetuosas de los derechos fundamentales. En general, sobre estos mecanismos y su eficacia, vid. Perulli 1999.

⁴⁸ Por más que, como observa Perone, 2001, pág. 401, el reconocimiento por parte del Derecho Internacional del Trabajo de la legitimidad de la dimensión internacional de las formas de organización y acción sindical viene de antiguo, ya que se remonta a 1977, año en el que fue aprobada por la OIT su “Declaración Tripartita sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social”.

⁴⁹ Como observa Baylos Grau, 1999 a, pág. 26, para quien la expansión de la economía transnacional ha contribuido “*al despliegue de una dimensión transnacional de los sindicatos y de sus medios de acción*” (pág. 27).

⁵⁰ Como los consejos o comités de empresa mundiales, a cuya experiencia hace alusión ya Ermida Uriarte, 1981, pág. 223; y, más recientemente, Doz y Jimenez, 2002, págs. 254-255; y Rosebaum y Racciatti, 2001, pág. 117.

⁵¹ A los que se refiere Baylos Grau, 1999 a, pág. 45. Un ejemplo especialmente relevante de esta posibilidad viene dado la firma, en abril de 1999, de un convenio colectivo entre las filiales de la empresa Volkswagen de Brasil y Argentina, de un lado, y los correspondientes sindicatos de trabajadores, del otro. Sobre este convenio, vid. Rosebaum y Racciatti, 2001, págs. 128-130.

⁵² El referente viene dado aquí por la suscripción, en septiembre de 1997, de un código de conducta dirigido de las empresas europeas del sector de confecciones por la Federación Europea de Trabajadores Textiles, de Confecciones y del Cuero (ETUF) y la correspondiente organización europea de empresarios (EURATEX). Para un análisis de este instrumento, vid. Perulli, 1999, págs. 330-332.

fuerza heterónoma o las declaraciones de carácter unilateral de lograr el equilibrio entre flexibilidad y equidad que resulta indispensable para una adecuada gestión de los retos impuestos por la globalización⁵³.

Aún así, la pregunta relativa al rol que está en condiciones de jugar la autonomía colectiva en el marco de la economía global no puede ser respondida de forma unitaria, sino matizadamente, dependiendo de los escenarios en relación con los cuales se plantee. La globalización no es un proceso simétrico y lineal. Antes bien, se desarrolla con distinto ritmo, velocidad y características dependiendo de los instrumentos que se utilicen o sirvan de apoyo para la liberalización de los flujos comerciales⁵⁴. La consideración de estos rasgos diferenciales resulta de especial importancia para calibrar en su justa medida el papel que en cada uno de los ámbitos en los que se desarrolla el proceso de globalización está en condiciones de desempeñar la negociación colectiva, como se verá a continuación.

A. Las limitaciones del escenario general

El primer y más importante espacio de construcción del mercado global es el ocupado por los procesos generales de liberalización del comercio mundial, que se desarrollan bajo el liderazgo de la Organización Mundial del Comercio (OMC) e involucran a una gran diversidad de naciones.

La construcción de organizaciones sindicales dotadas de auténtica capacidad reivindicativa y de una negociación colectiva eficaz en un espacio de tan amplias dimensiones no parece una perspectiva posible, al menos en el corto plazo e incluso mediado plazo⁵⁵. Ello, esencialmente, debido a la notoria falta de homogeneidad de las economías de los distintos países implicados en tales procesos, que favorece la competencia entre ellas y dificulta la consecución de consensos, no únicamente entre trabajadores y empresarios, sino entre las propias organizaciones sindicales de los distintos países. Ha de tenerse en cuenta que el carácter sustituible que posee la demanda de trabajo dentro del actual contexto económico internacional fomenta una exacerbación de la competencia entre los trabajadores de los países ricos y pobres, la cual dificulta en gran medida cualquier intento de colaboración entre ambos. Máxime si éste tiene como objetivo, como aquí se plantea, una aproximación de los niveles de tutela⁵⁶. Si a este inconveniente se le añaden las dificultades organizativas que indudablemente entraña la construcción de auténticos sujetos colectivos, con capacidad real de actuación, en tan amplios espacios, más aún en un contexto marcado por el debilitamiento de los sindicatos nacionales como consecuencia del avance del propio proceso globalizador, y la ausencia de instituciones públicas y normas internacionales capaces de promover y respaldar el desarrollo de estos procesos⁵⁷, se habrá encontrado la explicación más plausible de porqué las organizaciones sindicales internacionales de amplio espectro, como la CIOSL y las federaciones sindicales internacionales de rama, pese a su raigambre histórica y los esfuerzos desplegados en los últimos años en favor de su consolidación, siguen todavía cumpliendo más el rol de entes

⁵³ La importancia del diálogo social y la negociación colectiva para una *"gestión positiva del cambio"*, dada su capacidad de *"conciliar la flexibilidad indispensable para las empresas y la seguridad necesaria para los trabajadores, particularmente cuando la economía experimenta importantes reestructuraciones"*, es puesta de relieve por la Comisión Europea en su Comunicación sobre "El diálogo social europeo, fuerza de modernización y de cambio" (Documento COM 2002 341, final, de 26 de junio de 2002, pág. 6).

⁵⁴ Como señala Castells, 2001, Vol. III, *"la economía global no es un sistema indiferenciado, compuesto por empresas y flujos de capital, sino una estructura regionalizada en la que las antiguas instituciones nacionales y las nuevas entidades supranacionales siguen desempeñando un importante papel en la organización de la competición económica"*.

⁵⁵ En la misma dirección, aunque de manera aún más pesimista, Treu, 1999, pág. 205.

⁵⁶ De modo semejante, Perone, 2001, pág. 409; y Treu, loc. cit.

⁵⁷ Carencias, éstas, destacadas especialmente por Treu, 1999, pág. 204; y Alonso Olea, 2002, pág. 546.

de coordinación e intercambio de experiencias o, en todo caso, de *lobbys*, que de organizaciones sindicales en sentido propio. Y de porqué los programas de estas organizaciones conceden prioridad, antes que al desarrollo de una actividad reivindicativa dirigida a obtener resultados desde la perspectiva negocial, a la puesta en marcha de campañas dirigidas a hacer posible la inclusión de una "cláusula social" en los tratados internacionales de liberalización del comercio internacional ⁵⁸.

La amplitud del espacio de operaciones del sindicalismo internacional, unida a la heterogeneidad de los intereses que dentro del mismo conviven, contribuyen de este modo a limitar de forma drástica las posibilidades de actuación de los mecanismos de autorregulación social como herramientas de corrección de las disfuncionalidades del funcionamiento del mercado global.

La posibilidad de que el rol general que por ahora se pretende que jueguen las grandes declaraciones de derechos o las cláusulas sociales pueda ser ocupado en el futuro por instrumentos emanados del acuerdo entre los interlocutores sociales a nivel mundial resulta, pues, bastante remota.

B. Un ámbito en fase de expansión: las empresas multinacionales

Lo anterior no implica que la autonomía colectiva no sea capaz de ocupar un lugar entre los mecanismos de gobierno de la economía global. De hecho, como lo muestran los ejemplos aportados líneas arriba, ésta viene desempeñando ya una función racionalizadora, bien que aún de forma limitada, en relación con la actuación de las empresas multinacionales.

Dichas experiencias permiten poner de manifiesto cómo es posible avanzar, a partir de la constitución negociada de órganos o procedimientos de información y consulta de carácter unitario, hacia el desarrollo de auténticas prácticas de negociación, capaces de dar lugar a compromisos y acuerdos de naturaleza diversa, aunque todos encaminados a introducir en la actuación de estos conglomerados económicos consideraciones de orden social.

La mejor muestra de ello está constituida por la evolución de los comités de empresa europeos. El origen de éstos se sitúa a mediados de los años ochenta, cuando en diversas empresas y grupos de empresas multinacionales europeas se procedió a celebrar acuerdos dirigidos a crear organismos comunes de representación de los trabajadores dependientes de las diversas filiales o empresas integrantes del grupo y establecer el deber de las direcciones centrales de informar periódicamente a dicha representación transnacional acerca de sus opciones estratégicas que comporten mayores repercusiones sobre las condiciones de los trabajadores ⁵⁹. Una iniciativa de carácter autónomo cuyos resultados se generalizarían más tarde a través de la Directiva 94/45 CE, de 22 de septiembre de 1994, bien que sin reconocer a estas instancias una explícita competencia negocial, salvo en lo relativo a la propia constitución del órgano comunitario de representación. A pesar de esta importante limitación, los últimos años han sido testigos de la aprobación en este ámbito de auténticos pactos colectivos europeos, dirigidos a establecer "reglas marco" para la actuación de las distintas filiales de las empresas multinacionales o las sociedades integrantes de los grupos europeos, a ser asumidas por unas u otras a través de la negociación colectiva de ámbito nacional ⁶⁰.

⁵⁸ Como ejemplo de esta estrategia pueden verse los documentos "El mercado mundial: un reto primordial para el sindicalismo" y "Globalización de la justicia social. El sindicalismo en el siglo XXI", aprobados por la CIOSL en sus dos últimos congresos. Estos documentos pueden ser consultados en Arriola, 2001, volúmenes I y III.

⁵⁹ Vid. Pilati, 1998, págs. 241-242.

⁶⁰ Baz Rodríguez, 2002, pág. 433. El ejemplo pionero viene dado por el pacto suscrito en 1997 por el Grupo Danone, aunque pueden citarse experiencias posteriores, como la de los acuerdos colectivos celebrados por las multinacionales alemanas Hoechst y Faber Castell, a través de los cuales se establece una suerte de "estatuto

La existencia a nivel comunitario de estos órganos de representación supranacional de los trabajadores constituye un interesante punto de partida para el desarrollo de experiencias de semejantes en ámbitos de superior extensión. Desde esta perspectiva, se ha hablado de la conveniencia de “exportar este tipo de mecanismos de representación en las empresas transnacionales más allá de Europa”⁶¹, mediante la constitución de comités o consejos mundiales de empresa. La conformación de instancias de representación de tan amplio espectro plantea, sin embargo, no pocas dificultades. La razón de ello no se encuentra sólo en la enormidad del reto organizativo que su funcionamiento implica, sino en los conflictos de intereses que, como consecuencia precisamente del funcionamiento integrado de la actividad económica de las multinacionales a escala global, pueden presentarse entre los trabajadores de los distintos establecimientos o sedes de las empresas o grupos implicados, en especial cuando estos se sitúan en países de distinto nivel de desarrollo. Unos conflictos que en muchos casos pueden venir incluso incentivados por la adopción por parte de las transnacionales de estrategias dirigidas fomentar la competencia entre filiales, mediante la concentración de su producción en unas u otras en función de la flexibilidad y el ahorro salarial que los trabajadores estén dispuestos a aceptar⁶². Estas son, sin embargo, prácticas que sólo pueden ser contestadas mediante la coordinación de actuaciones y la elaboración de plataformas reivindicativas conjuntas por parte de los representantes del personal de los respectivos centros implicados. Un planteamiento común de los problemas, en suma, más allá de la satisfacción de los intereses inmediatos, a partir del cual es posible plantearse a su vez el recurso a prácticas de concertación que aporten soluciones a estas cuestiones en el ámbito del entero conglomerado empresarial. También en este caso existen experiencias dignas de ser destacadas, aunque por el momento su virtualidad se vincula esencialmente con la garantía del respeto de principios o derechos laborales elementales por parte de las filiales o de los proveedores y subcontratistas de las multinacionales situados en los países menos desarrollados, recurriendo para ello a la aprobación con participación de los representantes de los trabajadores de códigos corporativos de conducta⁶³.

No está demás indicar, sin embargo, que la conformación de órganos de representación multinacional no constituye el único camino a través del cual es posible avanzar en la dirección indicada. En los últimos años es frecuente que la ausencia de ese tipo de representaciones sea suplida por la negociación de acuerdos entre las empresas multinacionales y los secretariados de las federaciones sindicales internacionales de rama (o, eventualmente, otro tipo de instancias sindicales de representación internacional creadas al efecto), encaminados a crear mecanismos más o menos institucionalizados de interlocución, basados por lo general en el reconocimiento de la capacidad de las organizaciones sindicales afiliadas a las federaciones firmantes para representar a los trabajadores del conjunto de establecimientos implicados, e incluso a fijar los principios básicos que deben regir la actuación laboral de estas corporaciones⁶⁴.

social”, conformado por un conjunto de normas laborales mínimas, que debe ser acatado tanto por la propia empresa y sus filiales como por los contratistas y subcontratistas que laboren para ella. Cfr. Purcalla Bonilla, 2002, pág. 71. Sobre estos acuerdos, vid. también Molina García, 2002, págs. 142-143.

⁶¹ En este sentido, Baylos Grau, 2001, págs. 84 y 93; así como Doz y Jiménez, 2002, pág. 254.

⁶² Como pone de manifiesto Rodríguez-Piñero Royo, 2002, pág. 172; lo mismo que Perone, 2001, pág. 410. Sobre este tipo de estrategias, conocidas con el nombre de *benchmarking*, vid. también Alós y Jódar, 2002, pág. 148. Esta es, no obstante, una técnica que es susceptible también de ser utilizada por las organizaciones de trabajadores, mediante la comparación de las condiciones de empleo, con el objeto de determinar el centro de trabajo o empresa en el que se dan las mejores prácticas.

⁶³ Con carácter general, vid. Baker, 2001, págs. 93-94. Específicamente respecto de la experiencia del Consejo Mundial para el personal de SKF, vid. Royo Jaime, 2001, págs. 29-31.

⁶⁴ Como ejemplos de estas prácticas Baker, op. cit., pág. 94, cita los acuerdos marco suscritos entre la Federación Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Química, Energía y Minas e Industrias Diversas (ICEM) y Statoil y Freudenberg; entre al Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera

Todo lo anterior es expresión de cómo en los últimos años se viene acrecentando la convicción, en especial por parte de los representantes sindicales de los países centrales, de que solamente actuando de concertadamente en el espacio transnacional es posible enfrentar las presiones de las empresas multinacionales en favor de una minoración de las condiciones laborales. Ello permite avizorar que estas empresas se convertirán en el futuro -si es que no lo están siendo ya- en un espacio de desarrollo cada vez más intenso de la negociación de reglas y principios de actuación en materia laboral. Que de estas experiencias pueda derivarse la adopción de convenios colectivos en sentido estricto, portadores de regulaciones precisas y autosuficientes de las condiciones de trabajo, además de inmediatamente aplicables a las relaciones laborales individuales, resulta ciertamente menos probable. La expectativa aquí es, más bien, la de la emergencia de formas nuevas de regulación, que por su amplitud y flexibilidad estén en condiciones esencialmente de orientar las negociaciones que a nivel colectivo puedan desarrollarse en las sedes nacionales de las empresas multinacionales y encauzar su política de contratación en relación con sus contratistas y proveedores.

C. Los acuerdos de integración regional como espacio especialmente adecuado para el despliegue de la dimensión internacional autonomía colectiva

Al lado del escenario global introducido por la liberalización del comercio a escala planetaria, dentro del cual el principal espacio potencial de expansión de la autonomía colectiva está constituido por las empresas multinacionales, es preciso tener en cuenta también la peculiar situación que plantean desde la perspectiva estudiada los procesos de integración económica y comercial, fruto de la decisión de ciertas naciones de avanzar con mayor celeridad que las demás en el derribamiento de las barreras arancelarias y desarrollar entre ellas formas avanzadas de cooperación desde el punto de vista económico e incluso social. El espacio que dentro de estos procesos pueden ocupar los mecanismos de autorregulación social puede ser, por la propia naturaleza y dinámica de éstos, muy superior al que se ha puesto de manifiesto en los párrafos anteriores.

En principio, en el seno de los procesos de integración se reproducen a escala la mayor parte de los efectos que hemos identificado como característicos del avance de la globalización económica ⁶⁵. En concreto, en todos ellos es posible apreciar cómo, conforme se pasa de una integración superficial (basada en la reducción de aranceles) a una integración profunda (en la que se produce de forma simultánea una armonización de las distintas políticas nacionales), van perdiendo importancia los tradicionales mecanismos de intervención económica de ámbito nacional (barreras arancelarias, tipos de interés y de cambio, etc.) en beneficio de la expansión de los espacios comunes de desarrollo de la actividad mercantil ⁶⁶. La compresión de los márgenes de intervención de las autoridades nacionales que de ello se deriva conduce a que, cada vez más, los ajustes de competitividad entre las distintas economías sujetas a la dinámica integradora tiendan a llevarse a cabo, al no existir otras alternativas disponibles, a través del ajuste a la baja de los costes laborales, ya sea por la vía de la reducción del empleo o los salarios, o de la elevación de la productividad ⁶⁷. El avance de la integración es susceptible, por ello, de incrementar las presiones en favor de una desregulación de los distintos mercados de

(FITCM) e IKEA, o entre la Red Sindical Internacional (UNI) y Telefónica. Un interesante análisis de la experiencia de concertación colectiva internacional en el seno de ésta última empresa, en Vesperinas, 2001, págs. 13-28.

⁶⁵ Desde esta perspectiva, puede decirse que los acuerdos de integración son, de forma simultánea, tanto reacciones al proceso de globalización como formas de expresión avanzada del mismo, como observa Castells, 2001, vol. III, pág. 385, en relación con la integración europea.

⁶⁶ Como observa Campana Zegarra, 1999, pág. 21, a cuya tipología de acuerdos de integración, graduada en función del grado de profundización alcanzado en la misma, se remite.

⁶⁷ Así, aunque desde perspectivas diversas, Aragón y Rocha, 1999, pág. 78; y Durán López, 1998, pág. 873.

trabajo nacionales, encaminada a sostener o mejorar la propia posición competitiva mediante la reducción de los estándares de protección garantizados a los trabajadores. Las diferencias respecto de las consecuencias generales del proceso de globalización radican aquí esencialmente en la intensidad de tales presiones, que pueden ser muy superiores al encontrarse más avanzado el proceso de liberalización comercial.

En estos casos existen, no obstante, dos diferencias fundamentales respecto del proceso global de apertura del comercio internacional. En primer lugar, los acuerdos de integración agrupan por lo general a países dotados de una cierta homogeneidad, no sólo económica sino también social y cultural. Esta proximidad favorece, como es evidente, la formación de organizaciones supranacionales de trabajadores y empresarios, susceptibles de abarcar el entero escenario de desenvolvimiento del mercado, a la vez que facilita la consecución de consensos entre ellas, al ser las diferencias entre los mercados de menor intensidad. A lo anterior hay que añadir, como segunda y crucial diferencia, la presencia en estos casos de un aparato institucional especialmente diseñado para el gobierno de los procesos de convergencia, cuyo peso puede resultar especialmente relevante cuando éstos asumen formas avanzadas, como la unión aduanera, el mercado común o la unión económica y monetaria. Esta presencia institucional abre la posibilidad, por el momento inédita en ámbitos superiores, no sólo de llevar a cabo una intervención reequilibradora capaz de paliar algunas de las consecuencias sociales negativas de la integración, sino de hacerlo a través del fomento desde tales instancias de la participación de los agentes sociales en dichos procesos.

La acción sindical y la negociación colectiva cuentan, por ello, con mayores posibilidades de expresión en estos singulares espacios de avance del proceso de globalización que en otros más amplios, menos homogéneos y con un más precario desarrollo institucional, máxime si desde las instituciones de gobierno de los mismos se lleva a cabo una política que promueva su desarrollo ⁶⁸.

Con todo, no todos los acuerdos de integración han sido capaces de dar lugar a un desarrollo significativo de tales mecanismos, como se verá a continuación.

a. La restringida experiencia de los acuerdos de integración americanos

En el ámbito de los procesos de integración que se vienen desarrollando en el continente americano no es posible registrar, al menos por el momento, experiencias de colaboración sindical internacional especialmente significativas, que permitan avizorar la posibilidad de un desarrollo futuro de formas de concertación colectiva que trasciendan el marco de los sistemas nacionales de relaciones laborales.

Ello encuentra su explicación, antes que en cualquier otra razón, en la situación de marcada debilidad en la que se han visto sumidas las organizaciones sindicales en la mayor parte de los países americanos como consecuencia puesta en marcha a partir de los años ochenta de las políticas de ajuste económico impuestas por los organismos financieros internacionales. A esto debe añadirse, sin embargo, la ausencia en los correspondientes tratados fundacionales de mecanismos que, aún sin incentivar directamente el empleo de los

⁶⁸ En esta misma dirección, T. Treu, 1999, pág. 205, indica que *"el nivel regional, compuesto por grupos de naciones relativamente homogéneas, resulta particularmente favorable para el desarrollo de formas de regulación provenientes del sistema de relaciones industriales adecuadas al nuevo contexto"*. De la misma opinión es Baylos Grau, 1999 a, pág. 32. En relación con el MERCOSUR, vid. las opiniones de Ermida Uriarte, 1996, pág. 33, para el cual la integración económica *"tarde o temprano"* tendrá como efecto inexorable *"el de generar un nuevo nivel de negociación: el de la negociación colectiva supranacional a escala regional"*; así como de Rosebaum y Racciatti, 2001, pág. 90, a criterio de los cuales la negociación colectiva está en condiciones de cumplir una función componedora y participativa en este proceso.

mecanismos de contratación colectiva como instrumento de fijación de reglas comunes en materia laboral, promoviesen al menos la participación de los agentes sociales en la construcción de los procesos de integración. Este tipo de mecanismos, que en el caso de la experiencia europea se han mostrado especialmente adecuados para favorecer el despliegue de la dimensión internacional de las organizaciones sindicales y empresariales, no han sido incorporados a los tratados de integración americanos hasta etapas más bien recientes. Y no siempre con un claro propósito de fomento del diálogo entre las representaciones de trabajadores y empresarios. Baste para dar una muestra de ello con destacar cómo, en el caso de la Comunidad Andina de Naciones, la participación de dichas representaciones se lleva a cabo a través de organismos distintos: el Consejo Consultivo Laboral Andino, de una parte, y Consejo Consultivo Empresarial Andino, de la otra. Por más que luego éstos puedan reunirse conjuntamente e incluso aprobar declaraciones comunes.

Con todo, una excepción, al menos relativa, a esta tendencia viene marcada por el MERCOSUR. Si bien en este caso tampoco el marco inicial de la integración preveía forma alguna de intervención de los agentes sociales, la acción conjunta de las organizaciones sindicales de los países miembros, que en 1986 decidieron constituir la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur, no sólo ha permitido la apertura de espacios para la participación sindical, especialmente a través de su incorporación al Subgrupo de Trabajo núm. 10 sobre Relaciones Laborales y Seguridad Social y al Foro Consultivo Económico-Social ⁶⁹, sino que ha hecho posible el desarrollo de formas embrionarias de representación y regulación colectiva de las condiciones de trabajo de ámbito supranacional. Es así como, aunque se trate de experiencias menos publicitadas que las desarrolladas en Europa, también en el caso del MERCOSUR es posible citar ejemplos de comités internacionales de trabajadores, códigos corporativos de conducta concertados colectivamente e incluso convenios colectivos internacionales ⁷⁰. Se trata, no obstante, de supuestos aislados y en buena medida no generalizables, en tanto que referidos a determinadas empresas que ocupan una posición de liderazgo dentro de las redes comerciales y productivas de las principales naciones integrantes de este bloque comercial, como ocurre en el caso de la empresa automotriz Volkswagen, cuya presencia se sitúa detrás de varias de estas experiencias. La posibilidad de una generalización de estos avances, aunque no imposible, se encuentra sujeta a mayores dificultades, al ser aún muy significativas las diferencias entre las economías de los distintos países implicados, y también entre las condiciones laborales de las que disfrutaban los trabajadores al interior de los mismos. Esto es un indicio claro para quienes siguen de cerca estos procesos de que “a corto plazo las negociaciones colectivas supranacionales viables en el MERCOSUR estarán restringidas a algunas empresas” ⁷¹.

b. El caso singular de la Unión Europea: un balance

A diferencia de lo que ocurre en el caso de los acuerdos americanos de integración, los últimos años han sido testigos de un crecimiento espectacular de los mecanismos de participación de los interlocutores sociales en el proceso de integración europea, así como del reconocimiento expreso de un espacio propio de actuación a nivel comunitario en favor de la

⁶⁹ Sobre estos mecanismos de participación, vid. Robles, 2002.

⁷⁰ Así, existe por ejemplo el comité internacional de trabajadores de la empresa Volkswagen del MERCOSUR. Del mismo modo, en abril de 1997 fue suscrito el Código de Conducta para la Industria Textil, Vestimenta, Calzado y Cuero de los países del MERCOSUR, en cuya negociación intervinieron representantes de los trabajadores y empresarios del sector. Finalmente, en abril de 1999 fue adoptado el convenio colectivo conjunto para las filiales de la empresa Volkswagen de Brasil y Argentina al que se ha hecho alusión ya en *supra* nota 51. Sobre estas experiencias, vid. Portella de Castro, 2001, págs. 68-69, así como la bibliografía citada en la nota antes referida.

⁷¹ En este sentido, nuevamente Portella de Castro, 2001, pág. 80.

autonomía colectiva. Este incremento ha corrido paralelo al desarrollo del dicho proceso y a la consecuente adquisición de una importancia cada vez mayor de los espacios comunes de operación frente a los nacionales.

El principal hito de este proceso de despliegue de la autonomía colectiva está constituido por la adopción en 1992 de un Acuerdo sobre Política Social por once de los doce estados que entonces formaban parte de la Comunidad Europea. Este decisivo acuerdo, cuyo texto sería incorporado en 1997 al tratado constitutivo de la dicha organización, fue el resultado de una triple convergencia. Así, a la convicción de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) en torno a la necesidad de dotar a la acción sindical de una dimensión europea, se sumaría el convencimiento de los Estados miembros en torno a la utilidad de los mecanismos de decisión concertada entre los interlocutores sociales para superar las dificultades advertidas para la puesta en marcha de una intervención comunitaria directa en materia social y lograr una configuración menos rígida de las normas laborales europeas ⁷². Y también la oposición del principal ente representativo de los empresarios europeos (UNICE) a cualquier intervención normativa de carácter laboral por parte de la Comisión Europea en materia laboral, que condujo a esta organización a postular la conveniencia de conceder prioridad a la contratación colectiva cada vez que la administración comunitaria adopte alguna iniciativa sobre la materia ⁷³. De hecho, con la aprobación del Acuerdo de Política Social los Estados miembros no han hecho más que recoger la propuesta de nueva redacción de los artículos 118.4, 118 A y 118 B del Tratado de la Comunidad Europea elaborada conjuntamente por la CES, UNICE y CEEP en octubre de 1991. Este instrumento constituye, así, el primer ejemplo de legislación negociada a escala comunitaria ⁷⁴, a través del cual se incorporan al marco regulador de la mencionada organización aquellas prerrogativas que los interlocutores sociales demandaban para sí en la presente etapa del proceso de integración ⁷⁵.

Sintéticamente expuestas, las innovaciones introducidas por esta importante reforma ha sido dos.

La primera de ellas se vincula con la participación de los interlocutores sociales en el proceso de elaboración de las normas laborales comunitarias. A estos efectos, el artículo 138 del texto consolidado del Tratado de la Comunidad Europea establece un deber de doble consulta obligatoria en favor de los mismos. Estos deben ser consultados por la Comisión, de forma sucesiva, tanto sobre la "posible orientación" de las medidas que en materia de política social que proyecte poner en marcha, como en relación con el "contenido de la propuesta" elaborada posteriormente con tal fin. Es más, con ocasión de esta segunda consulta, los interlocutores sociales pueden paralizar la acción de la Comisión, si le informan de su decisión de negociar un acuerdo sobre la materia. Entonces, la misma deberá interrumpir sus labores hasta por un lapso de nueve meses, prorrogables contando con su asentimiento, con el objeto de permitir la negociación del acuerdo que, en su caso, pasará a ocupar el lugar del instrumento proyectado por la administración comunitaria. Esto supone, no sólo intercalar un espacio de negociación autónoma en los procedimientos de elaboración de las normas comunitarias, sino reconocerle prioridad sobre la actuación de las instancias en principio competentes. Se sanciona, de este modo, una suerte de principio de "subsidiariedad horizontal" o preferencia en favor del Derecho Social Comunitario de origen convencional ⁷⁶, que despliega además sus efectos por decisión

⁷² Conforme observa Rodríguez-Piñero, 1992 a, pág. 45. Desde esta perspectiva, el Acuerdo de Política Social puede ser considerado, como observa Navarro Nieto, 2000, pág. 392, como una "respuesta a la crisis del reglamentismo comunitario (del modelo de armonización social a través de las directivas)".

⁷³ Como indica Pérez de los Cobos Orihuel, 1994, pág. 142, "la conversión de la UNICE al diálogo social obedece, en última instancia, al pavor que le produce la actividad normativa de la Comisión".

⁷⁴ Rodríguez-Piñero, 1992 b, pág. 48.

⁷⁵ Pérez de los Cobos Orihuel, op. cit., pág. 127.

⁷⁶ Como lo denomina Casas Baamonde, 1993, pág. 7.

exclusiva de los agentes sociales, que no requieren de ningún tipo de delegación de poderes o autorización de la Comisión. Que se sepa, esta es una prioridad que no se encuentra prevista en favor de la contratación colectiva por ningún ordenamiento nacional. Naturalmente, éste es un incentivo de primer orden para la adopción de acuerdos colectivos a escala comunitaria. No obstante, tampoco debe ocultarse que se trata de una medida que, al menos de forma indirecta, favorece también un cierto abstencionismo normativo por parte de la Comisión y un deslizamiento de la responsabilidad de la elaboración de las medidas de política social hacia los agentes sociales cuya pertinencia debe ser cuidadosamente ponderada ⁷⁷.

Estas importantes previsiones en materia de participación en los procedimientos de regulación comunitaria han venido acompañadas del reconocimiento, con carácter amplio y general, de la capacidad de los interlocutores sociales de adoptar acuerdos colectivos a escala europea. Esta es una posibilidad de actuación que viene atribuida a tales sujetos por el actual artículo 139.1 del Tratado sin ningún tipo de restricciones, ni en cuanto a sus contenidos, ni respecto de su alcance u oportunidad. Esto supone que es capaz de ser ejercida por los agentes sociales, tanto en el supuesto de que decidan paralizar la acción de la Comisión para negociar un acuerdo, como cuando lleguen de forma autónoma a un pacto sobre algún asunto de interés común. Y, además, sin que en éste último caso exista obligación de restringirse a aquellas materias para cuya regulación el artículo 137 del Tratado veta expresamente la intervención de las instituciones comunitarias. La negociación colectiva puede ocuparse así de todo tipo de cuestiones, incluidas aquellas que, como ocurre con los salarios, la sindicación o el derecho de huelga, se encuentran vedadas al Consejo y la Comisión.

Cuestión distinta a la de la del reconocimiento de la capacidad de los interlocutores sociales para celebrar esta clase de acuerdos es, sin embargo, la relativa a la vinculabilidad que desde el Derecho Comunitario debe reconocerse a los mismos. Esta delicada cuestión es afrontada también por el artículo 139, en este caso mediante previsión de dos mecanismos dirigidos a asegurar su efectividad, bien que a través de vías indirectas y en ningún caso obligatorias. El primero de ellos está representado por la aplicación de los acuerdos "según los procedimientos y prácticas propios de los interlocutores sociales y de los Estados miembros". Esta es, naturalmente, una solución débil, que evita comprometer a las instituciones comunitarias y los Estados miembros y deja en manos de la negociación colectiva interna la decisión de recoger o no lo pactado ⁷⁸. A su lado se encuentra prevista, no obstante, la posibilidad de que la aplicación de dichos instrumentos pueda tener lugar también, "sobre la base de una decisión del Consejo adoptada a propuesta de la Comisión". Es obvio que en este caso si nos encontramos ante un mecanismo capaz de garantizar la afectividad de lo acordado. Conviene no perder de vista, con todo, que la decisión de las instituciones comunitarias, además de estar sujeta aquí a la necesidad de una "petición conjunta de las partes firmantes", tiene carácter voluntario para éstas y sólo puede estar referida a materias para las que el artículo 137 reconoce competencias a las mismas. La adopción de estas dos vías de aplicación supone, de este modo, una explícita negación de vinculabilidad jurídica directa de los acuerdos colectivos de ámbito europeo ⁷⁹. Estos pueden alcanzar este efecto, ciertamente, pero para ello requieren ver modificada su naturaleza, "vistiéndose" con el ropaje de los convenios colectivos propiamente dichos o de las normas comunitarias ⁸⁰. A pesar de ello, como es evidente, este tipo de mecanismos indirectos

⁷⁷ En especial, como indica Aparicio Tovar, 1996, pág. 182, autor de estas observaciones, desde la perspectiva de la paralela dotación a la contratación colectiva de los instrumentos idóneos para asumir tan decisivas funciones.

⁷⁸ Como observan Aparicio Tovar, 1996, págs. 186-187; y Pilati, 1998, pág. 239.

⁷⁹ Así, Aparicio Tovar, op. cit. pág. 191; Pérez de los Cobos Orihuel, 1994, pág. 145; Valdés Dal-Ré, 1997, pág. 14; entre otros muchos.

⁸⁰ Esto supone que los acuerdos colectivos europeos poseen la naturaleza de meros contratos o pactos privados suscritos entre sujetos representativos, a los cuales se reconoce aptitud para asumir efectos cogentes por

tienen la virtualidad de proporcionar al desarrollo de la negociación colectiva europea la base jurídica de la que carecía con anterioridad.

El doble paquete de medidas del que se acaba de dar cuenta ha tenido, así pues, no sólo la virtualidad de superar la situación de déficit en materia de participación social registrada en las etapas precedentes de la construcción europea, sino de hacerlo abriendo a un espacio para la integración de la autonomía colectiva dentro del conjunto de instrumentos de gestación de la política social comunitaria.

A pesar de ello, tampoco el Acuerdo de Política Social proporcionó una regulación acabada de todos los aspectos relacionados con el desenvolvimiento de la negociación colectiva a escala europea. Antes bien, ha dejado importantísimos cabos sueltos. Estos vienen referidos, además, a aspectos de importancia capital para su desarrollo, como son los relativos a la eficacia de los acuerdos colectivos europeos, que no se encuentra garantizada de forma directa, como se acaba de indicar, o a la identificación de los sujetos con capacidad para intervenir en los distintos procedimientos regulados por el tratado, que vienen identificados por los artículos 138 y 139 del mismo mediante una vaga referencia a los "interlocutores sociales a nivel europeo", que no permite saber cuáles son los que poseen dicha condición o cómo pueden ser identificados.

Estas limitaciones no son en realidad sino el reflejo del estado en el que se encontraba hacia 1991, año en el que se aprobó el pacto que sirvió de base para la elaboración del Acuerdo de Política Social, la construcción del sistema de representación de los agentes sociales a nivel comunitario. Y más en concreto, de las dificultades que entonces tenían la CES y UNICE, no tanto para reunir en torno a ellas a las principales confederaciones sindicales y empresariales europeas, sino para obtener de éstas un claro mandato negociador, que las legitimase para adoptar de forma directa y autónoma acuerdos que obliguen a estas últimas ⁸¹. Una circunstancia que permitía poner en duda, amén de su capacidad para actuar como sujetos negociadores, que dichas organizaciones constituyan algo más que meros entes de coordinación de los sindicatos y patronales nacionales. Si a esto se le añade virtual ausencia de precedentes de prácticas de negociación colectiva más allá de las fronteras nacionales, no sólo en Europa sino en general en el ámbito internacional, se podrá comprender porqué la regulación de la participación de los interlocutores sociales y la negociación colectiva comunitaria introducida por el Acuerdo de Política Social de 1992 ha sido calificada, pese a su precariedad jurídica, de "pragmática y realista" ⁸², en la medida en que, aún sin pronunciarse sobre aspectos no maduros, como la eficacia de los acuerdos o la representatividad de los sujetos colectivos europeos, permitía sentar las bases a partir de las cuales la actuación de éstos podría avanzar en el futuro hacia la configuración de un auténtico sistema europeo de negociación colectiva.

De 1992 a nuestros días se han producido, no obstante, importantes avances en tal dirección. Quizá donde menos se aprecia la diferencia con la situación precedente es en lo relativo a los aspectos orgánicos del funcionamiento de las organizaciones sindicales y empresariales europeas. Aquí, aunque pueden considerarse superadas las dudas en torno a la capacidad de la CES y UNICE para negociar acuerdos colectivos a nivel europeo, tampoco puede dejarse de observar que subsisten dentro de los estatutos de ambas entidades reglas que limitan de forma considerable su capacidad de actuación autónoma y garantizan un férreo control de las mismas por parte de las organizaciones nacionales, en especial en lo que a la participación en procesos de negociación se refiere. Para tomar cuenta de ello basta con advertir

la vía de su recepción por los convenios colectivos nacionales o las normas comunitarias. De no existir dicha recepción, pues, estos resultan exigibles exclusivamente, como observa Sala Franco, 2001, pág. 100, en el terreno contractual y de la disciplina endoasociativa.

⁸¹ Vid. Fiorai, 1996, págs. 196-197; y Pilati, 1998, pág. 243. Para un cuidado estudio de la historia y la estructura orgánica de estas organizaciones, vid. Dueñas Herrero, 2002, págs. 107-116.

⁸² Por Rodríguez-Piñero, 1997, pág. 57; y Valdés Dal-Ré, 1997, pág. 14.

que el funcionamiento del Comité Ejecutivo de la CES, y en especial la adopción de las decisiones relativas la atribución de mandato negociador y conformación de las delegaciones que habrán de ejercerlo, siguen estando basados en la regla de la mayoría cualificada de dos tercios, que deben de calcularse además en relación a “las organizaciones miembros directamente afectadas” tratándose de estas últimas⁸³. La situación se torna aún más exigente en el caso de la patronal UNICE, en la medida en que ésta precisa para obtener el correspondiente mandato negociador del voto favorable de nada menos que 14 de las 17 federaciones que la componen, siendo necesario además para la aprobación del acuerdo colectivo al que pueda haberse arribado “*el consenso de todos los miembros interesados por el acuerdo en cuestión*”⁸⁴.

Pese a estas limitaciones, los últimos años han servido también para comprobar sobre el terreno, tanto la capacidad de estas organizaciones para ejercer las funciones que el Tratado les encomienda, como la aptitud de los mecanismos previstos por éste para hacer posible el desarrollo de una dimensión convencional de la política social comunitaria. La contratación colectiva europea ha dejado así de ser un mero proyecto para empezar a dar cuenta de sus primeras realizaciones.

Desde esta perspectiva, si bien los resultados obtenidos no son pueden ser considerados espectaculares, tampoco son desdeñables. En la última década se han alcanzado cuatro acuerdos marco de alcance general. Tres de ellos sustitutivos de otras tantas iniciativas de la Comisión⁸⁵, todos recogidos posteriormente por directivas comunitarias con el objeto de garantizar su vinculabilidad⁸⁶; y uno de carácter autónomo⁸⁷ cuya aplicación se llevará a cabo por vez primera de acuerdo con los procedimientos y prácticas de los interlocutores sociales de los Estados miembros. A estos instrumentos debe añadirse la suscripción de varios pactos de alcance sectorial, en el campo de la agricultura, los servicios, el comercio, las telecomunicaciones, el sector textil y de confecciones, el transporte marítimo o la aviación civil. Varios de éstos presentan, empero, una cierta “*viscosidad clasificatoria*”⁸⁸, en la medida en que incluyen meras recomendaciones para los sujetos negociadores del nivel nacional o incluso articulan códigos de conducta cuyo cumplimiento se deja en manos de los sujetos empresariales. Es por ello que sólo en los dos supuestos mencionados en último lugar, han sido objeto de aplicación a través de una directiva comunitaria⁸⁹.

Es importante observar, de otro lado, que al menos los tres acuerdos marco intersectoriales referidos en primer término se ocupan de cuestiones para las cuales la Comisión venía intentando infructuosamente a lo largo de más de diez años impulsar una acción comunitaria. La intervención de los interlocutores sociales europeos, en uso de las facultades previstas por el tratado, ha servido en estos casos para poner fin a la situación de *impasse*, haciendo posible la adopción de un instrumento comunitario⁹⁰. La importancia de estos acuerdos

⁸³ Cfr. artículos 11 y 13 de los Estatutos de la CES.

⁸⁴ Cfr. artículo 7.8 de los Estatutos de UNICE, así como las observaciones al mismo de Navarro Nieto, 2000, págs. 396-39. La situación no es, por lo demás, como observa Seideneck, 2000, pág. 53, mejor en el nivel sectorial, donde muchas de las federaciones internacionales de empresarios no se conciben a sí mismas como agentes sociales en sentido estricto, sino más bien como *lobbys* industriales y económicos.

⁸⁵ Los acuerdos sobre permiso parental de 1995, trabajo a tiempo parcial de 1997 y trabajo de duración determinada de 1999.

⁸⁶ En concreto, por las Directivas del Consejo 96/34/CE, de 3 de junio de 1996; 97/81/CE, de 15 de diciembre de 1997; y 99/70/CE, de 28 de junio de 1999.

⁸⁷ El reciente Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, suscrito el 16 de julio de 2002.

⁸⁸ Como indica Baylos Grau, 1999 b, pág. 73.

⁸⁹ Las Directivas del Consejo 99/63/CE, de 21 de junio de 1999, relativa al acuerdo europeo sobre ordenación del tiempo de trabajo de la gente del mar, y 2000/79/CE, relativa al acuerdo europeo sobre ordenación del tiempo de trabajo del personal de vuelo en la aviación civil.

⁹⁰ Como apunta Rodríguez-Piñero Royo, 1998, pág. 42.

no se ve, por lo demás, ser desvirtuada por el hecho de que su contenido se encamine más a garantizar una homogeneización de los mínimos de tutela garantizados por todos los Estados, combatiendo las parcelas más significativas de desprotección existentes en algunos, que a introducir garantías adicionales a las existentes o regulaciones novedosas ⁹¹. Esto no es sino expresión de las grandes diferencias existentes en materia de tutela entre los distintos sistemas nacionales, que no sólo dificultan los intentos homogeneizadores, sino que hacen necesario comenzar esta labor garantizando a todos una tutela básica ⁹².

Conseguir, a partir de estos avances, que la negociación colectiva pase a ocupar un lugar verdaderamente relevante entre los procedimientos de elaboración de la política social comunitaria y contribuya de forma efectiva a combatir los potenciales efectos negativos del proceso de integración, no es una tarea fácil. Para ello es necesaria, antes que nada, una auténtica revolución cultural e institucional a nivel de las organizaciones sindicales y empresariales de la Unión Europea ⁹³, que las conduzca, no sólo a construir confederaciones sólidas, dotadas de plena capacidad representativa a nivel comunitario, sino a contemplar cada vez la dimensión europea de los problemas a la hora de elaborar sus estrategias y planes de actuación. Del mismo modo, cualquier avance significativo hacia la construcción de un sistema europeo de negociación colectiva sólo resultará posible si dichas organizaciones son capaces de llegar a consensos operativos respecto de sus características y el rol que dentro del mismo han de jugar los instrumentos reguladores puestos su disposición por el Tratado. Desde esta perspectiva, una definición de los ámbitos de desarrollo la negociación colectiva de dimensión comunitaria y su relación con los niveles inferiores, así como del tipo de regulación que en los primeros debe establecerse, resultaría fundamental ⁹⁴.

El principal obstáculo para progresar por esta vía está representado por la concepción marcadamente acontractual mantenida en los últimos años por UNICE ⁹⁵, que la ha conducido a contemplar a la negociación con la CES únicamente como un medio para detener la iniciativa legislativa de la Comisión, reemplazándola por un instrumento de menor intensidad reguladora aprobado con su intervención. La reciente adopción del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, en cuya base se encuentra más el propósito de los interlocutores sociales de atender a una recomendación de la Comisión de que negocien entre sí un pacto sobre la materia que la intención de detener ningún proyecto impulsado por ésta, parece reflejar sin embargo un cierto cambio de actitud de la patronal europea, que podría abrir en el futuro la posibilidad de mayores avances, aunque probablemente por la vía de la celebración de pactos necesitados de recepción posterior por parte de las organizaciones nacionales antes que de instrumentos que puedan verse respaldados a través de una decisión comunitaria que les confiera fuerza vinculante.

Lo anterior no debe hacer olvidar que la circunstancia de que el diálogo social y la negociación colectiva europea deban operar en la actualidad sin sujeción a pautas que regulen su desenvolvimiento y legitimen sus resultados resulta difícilmente conciliable con la importancia que el propio tratado atribuye a ambos, así como con la consideración de los acuerdos colectivos

⁹¹ Sólo en el caso del reciente acuerdo sobre teletrabajo se aprecia un interés por llevar a cabo una regulación básica relativamente innovadora y de orientación garantista de esta modalidad de organización del trabajo, dirigida a paliar en la medida de lo posible el estado de anomia normativa en la que ésta se debate en la mayor parte de ordenamientos europeos.

⁹² Desde esta perspectiva, lleva razón Siedeneck, 2000, pág. 55 cuando observa que incluso un convenio colectivo europeo que suponga mejoras o sienta las bases de nuevos derechos exclusivamente para ciertos países contribuiría a proteger los intereses de los trabajadores de los demás, al permitirle su carácter mínimo operar como *"un dique contra el dumping social"*.

⁹³ Como afirma Baylos Grau, 1999 b, pág. 70.

⁹⁴ En tal dirección, aunque poniendo el acento en el primero de estos dos aspectos, Treu, 1999, pág. 207.

⁹⁵ En palabras de Pilati, 1998, pág. 243.

Europeos como un procedimiento privilegiado de actuación comunitaria ⁹⁶. Las debilidades del sistema comunitario de representación de los trabajadores y empresario, de las que se ha dado cuenta líneas arriba, no constituyen, desde esta perspectiva, un obstáculo insalvable para la introducción de las normas con arreglo a las cuales deberá desarrollarse la participación de los interlocutores sociales en los procedimientos correspondientes. Antes bien, dicha regulación representa un factor más que, unido a una adecuada política de fomento de esa participación, debe contribuir a su consolidación.

Una vez superada la etapa germinal del desarrollo de la negociación colectiva europea, es posible sostener que el avance hacia la plena consecución de los objetivos marcados por el Tratado requiere de la puesta en marcha de una auténtica *"legislación promocional"*, tanto de la propia negociación como del ejercicio de los derechos de organización y acción sindical a nivel comunitario ⁹⁷. Naturalmente, entre las cuestiones necesitadas de una clarificación normativa desde la perspectiva de la promoción de la efectividad de los instrumentos examinados se encuentra, antes que ninguna, la relativa a la selección de los sujetos legitimados para participar en los procesos de diálogo social y negociación colectiva comunitarios. A ello debería sumarse seguramente la previsión de un deber de negociar en cabeza de las organizaciones así identificadas. Finalmente, el momento debería ser propicio también para abordar el espinoso asunto de la vinculabilidad de los convenios colectivos europeos, así como para proceder a la regulación del ejercicio en el ámbito comunitario de los derechos sindicales, que permita a las representaciones europeas de trabajadores y empresarios superar el estado de anomia en el que desarrollan actualmente su actividad ⁹⁸.

Todas estas son cuestiones que podrían ser abordadas a través de un acuerdo marco negociado directamente por los agentes sociales. Esta vía tendría la ventaja de permitir que sean los propios interesados quienes establezcan cuáles son las prerrogativas que estiman necesarias para cumplir con los cometidos que les encomienda el tratado. La concesión a este instrumento de fuerza vinculante, sin embargo, plantea no pocas dificultades, en especial en lo que se refiere al tratamiento de la actividad sindical a nivel europeo, ya que el artículo 137 del Tratado veta de forma expresa cualquier intervención armonizadora de las instituciones comunitarias sobre la materia. Ello no impide que se trate de una cuestión crucial, para la que tarde o temprano habrá que ofrecerse algún tipo de regulación a nivel comunitario ⁹⁹.

Con todo, a pesar de las insuficiencias e incertidumbres a las que se ha pasado revista en las páginas que aquí concluyen, la experiencia de la Unión Europea constituye la más clara e ilustrativa muestra de que la autonomía colectiva es capaz de ocupar, si se adoptan las decisiones de política adecuadas para promover su desarrollo, un lugar de singular relieve entre los instrumentos de gobierno del proceso de globalización económica.

BIBLIOGRAFÍA

⁹⁶ Como observa Casas Baamonde, 1998, pág. 69.

⁹⁷ Baylos Grau, 1999 b, pág. 71. En la misma dirección también Aparicio Tovar, 1996, págs. 192-193; y, recientemente, Dueñas Herrero, 2002, págs. 107-116.

⁹⁸ Del cual da buena cuenta el hecho de que la CES opere en la actualidad bajo el estatuto jurídico de una asociación civil sujeta a la legislación belga.

⁹⁹ Para superar este *impasse* jurídico se ha propuesto recurrir al mecanismo de salvaguardia previsto por el artículo 308 del Tratado, que autoriza al Consejo a adoptar por unanimidad las disposiciones que estime pertinentes, aún cuando no se hayan previsto en su favor los poderes de actuación correspondientes, siempre que las mismas resulten necesarias para lograr alguno de los objetivos comunitarios. En este sentido, Ojeda Avilés, 1998, pág. 315; y Torrents, 1999, pág. 54.

- Alonso Olea, M. (2002). *Introducción al Derecho del Trabajo*. 6ª edición. Madrid: Civitas.
- Alós, R. y Jódar, P. (2002). "Globalización económica, cambios en los modelos de empresa, segmentación del trabajo y relaciones laborales". *Gaceta Sindical. Reflexión y Debate*. Núm. 2, monográfico sobre "Sindicalismo y Globalización".
- Aparicio Tovar, J. (1996). "Contrattazione collettiva e fonti comunitarie". En Baylos Grau, A., Caruso, B. y Sciarra, S. *Dizionario di Diritto del Lavoro Comunitario*. 1ª edición. Bolonia: Monduzzi.
- Aragón, J. y Rocha, F. (1999). "La negociación colectiva y el futuro del proyecto europeo". *Gaceta Sindical*. Núm. 178, monográfico "Reflexiones sobre la Europa social".
- Arriola, J. (2001). *Globalización y sindicalismo*. 1ª edición. Madrid: Germania. Volúmenes I y III.
- Baker, J. (2001). "Sindicatos y diálogo social: la dimensión mundial". En AA.VV., *Alternativas sindicales a la globalización*. 1ª edición. Madrid: Fundación Paz y Solidaridad "Serafín Aliaga" de Comisiones Obreras.
- Baylos Grau, A. (1999 a). "Globalización y Derecho del Trabajo: realidad y proyecto". *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Núm. 15.
- (1999 b). "La necesaria dimensión europea de los sindicatos y de sus medios de acción". *Gaceta Sindical*. Núm. 178, monográfico "Reflexiones sobre la Europa social".
- (2001). "Representación y representatividad sindical en la globalización". *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Núm. 19.
- Baz Rodríguez, J. (2002). *Las relaciones de trabajo en la empresa de grupo*. 1ª edición. Granada: Comares.
- Bilbao, A. (1999). "La globalización y las relaciones laborales". *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Núm. 15.
- Bonet Pérez, J. (1999). *Principios y derechos fundamentales en el trabajo. La declaración de la OIT de 1998*. 1ª edición. Bilbao: Universidad de Deusto.
- Campana Zegarra, D. (1999). "Globalización y libre comercio: los nuevos escenarios de regulación de los derechos laborales". *Asesoría Laboral*. Núm. 75.
- Casas Baamonde, M. E. (1993). "Doble' principio de subsidiariedad y competencias comunitarias en el ámbito social". *Relaciones Laborales*. Núm. 8.
- (1998). "La negociación colectiva europea como institución democrática (y sobre la representatividad de los 'interlocutores sociales europeos)". *Relaciones Laborales*. Núm. 21.
- Castells, M. (2001). *La era de la información*. Vol. I. *La sociedad red*. 2ª edición. Vol III. *Fin de Milenio*. 3ª edición. Madrid: Alianza Editorial.
- Doz, J. y Jiménez, J. C. (2002). "El sindicalismo en tiempos de globalización". *Gaceta Sindical. Reflexión y Debate*. Núm. 2, monográfico sobre "Sindicalismo y Globalización".
- Dueñas Herrero, L. (2002). *Los interlocutores sociales europeos*. 1ª edición. Valencia: Tirant lo blanch.
- Durán López, F. (1998). "Globalización y relaciones de trabajo". *Revista Española de Derecho del Trabajo*. Núm. 98.
- Ermida Uriarte, O. (1981). *Empresas multinacionales y Derecho Laboral*. 1ª edición. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.
- (1996). *MERCOSUR y Derecho Laboral*. 1ª edición. Montevideo: Fundación de Cultura

- Universitaria.
- (2001), "Derechos laborales y comercio internacional". En Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. *V Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Lima.
- Escudero, M. (2001). "La globalización no va bien, ni mucho menos". *Diario El País*. Jueves 3 de mayo de 2001. Sección de Opinión.
- Fiorai, B. (1996). "Organizzazioni sindacali europee". En Baylos Grau, A., Caruso, B. y Sciarra, S. *Dizionario di Diritto del Lavoro Comunitario*. 1ª edición. Bolonia: Monduzzi.
- Gladstone, A. (1997). "Globalización, descentralización y relaciones industriales". *Revista de Trabajo*. Ministerio de Trabajo y Promoción Social. Lima. Núm. 7.
- Moreno Valero, P. A. (2002). "La gobernanza social en el contexto de la mundialización". *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. Núm. 36.
- Mujica Petit, J. (1999). "Globalización de la economía mundial, multinacionales, derechos humanos y responsabilidad social del empresariado". En Campana Zegarra, D. y Mujica Petit, J. *Códigos de conducta y normas sobre responsabilidad social empresarial: un desafío para la competitividad en la economía global*. 1ª edición. Lima: CEDAL.
- Muñoz de Bustillo y Llorente, R. y Bonete Perales, R. (2002). *Introducción a la Unión Europea: un análisis desde la economía*. 3ª edición. Madrid: Alianza Editorial.
- Molina García, M. (2002). *La negociación colectiva europea. Entre el acuerdo colectivo y la norma negociada*. 1ª edición. Valencia: Tirant lo blanch.
- OIT (1996). *El empleo en el mundo. 1996-1997. Las políticas nacionales en la era de la globalización*.
- Navarro Nieto, F. (2000). "La negociación colectiva en el Derecho Comunitario del Trabajo". *Revista Española de Derecho del Trabajo*. Núm. 102.
- Ojeda Avilés, A. (1998). "¿Son 'meras recomendaciones' los acuerdos colectivos europeos?". *Relaciones Laborales*. Núm. 17.
- Ozaki, M. (1999). "Relaciones Laborales y globalización". *Relaciones Laborales*. Núm. 1.
- Palomeque López, M.-C. (2000). "La función y la refundación del Derecho del Trabajo". *Relaciones Laborales*. Núm. 13.
- Pérez de los Cobos Orihuel, F. (1994). *El Derecho Social Comunitario en el Tratado de la Unión Europea*. 1ª edición. Madrid: Civitas.
- (1999). "Sobre la globalización y el futuro del Derecho del Trabajo". *Documentación Laboral*. Núm. 60.
- Perone, G. (2001). "Globalizzazione e Diritto del Lavoro: sfide e possibili risposte". *Il Diritto del Lavoro*. Núm. 5.
- Perulli, A. (1999). *Diritto del Lavoro e globalizzazione. Clausole sociali, codici di condotta e commercio internazionale*. 1ª edición. Padova: CEDAM.
- (2001). "La promozione dei diritti sociali fondamentali nell'era della globalizzazione". *Diritto delle Relazioni Industriali*. Núm. 2.
- Pilati, A. (1998). "La contrattazione collettiva europea". En AA.VV. *Diritto del Lavoro. Comentario diretto da Franco Carinci*. 1ª edición. Torino: UTET. T. I.

- Portella de Castro, M. S. (2001). "La acción de los sindicatos en defensa de los derechos laborales dentro del ámbito del libre comercio: la experiencia del MERCOSUR". En AA.VV., *Alternativas sindicales a la globalización*. 1ª edición. Madrid: Fundación Paz y Solidaridad "Serafín Aliaga" de Comisiones Obreras.
- Purcalla Bonilla, M. A. (2002). "Globalización económica, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y retos sindicales: notas para el debate". *Aranzadi Social*. Núm. 1.
- Ramos Quintana, M. (2002). "Globalización de la economía y transformaciones del Derecho del Trabajo". *Justicia Laboral*. Núm. 10.
- Robles, A. (2002). "Balance y perspectivas de los organismos sociolaborales del MERCOSUR". Revista Pistas [www.mundodeltrabajo.org.ar]. Núm. 8.
- Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer, M. (1987). "Flexibilidad, juridificación y desregulación". *Relaciones Laborales*. Núm. 5.
- (1992 a). "La negociación colectiva europea hasta Maastricht". *Relaciones Laborales*. T. II.
- (1992 b). "La negociación colectiva europea tras Maastricht". *Relaciones Laborales*. T. II.
- (1997). "Ley y diálogo social en el Derecho Comunitario Europeo". *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. Núm. 3.
- (2000). "Política, globalización y condiciones de trabajo". *Relaciones Laborales*. Núm. 11.
- Rodríguez-Piñero Royo, M. (1998). "El proceso legislativo comunitario y el derecho social europeo". *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. Núm. 12.
- (2002). "El Derecho del Trabajo en la era de la globalización". *Gaceta Sindical. Reflexión y Debate*. Núm. 2, monográfico sobre "Sindicalismo y Globalización".
- Romagnoli, U. (1999). "Globalización y Derecho del Trabajo". *Revista de Derecho Social*. Núm. 5.
- Rosembaum, J. y Racciatti, O. (2001). "Negociación colectiva internacional". *Derecho Laboral*. Núm. 201.
- Royo Jaime, V. (2001). "Los Comités Mundiales como instrumentos de defensa de los derechos laborales: el ejemplo de SKF". En AA.VV., *Alternativas sindicales a la globalización*. 1ª edición. Madrid: Fundación Paz y Solidaridad "Serafín Aliaga" de Comisiones Obreras.
- Sala Franco, T. (2001). "La negociación colectiva en el marco europeo comunitario y el ordenamiento español". En AA.VV. *La contrattazione collettiva europea. Profili giuridici ed economici*. 1ª edición. Milano: F. Angeli.
- Sanguineti Raymond, W. (1996). "El 'discurso de la crisis' y las transformaciones del Derecho del Trabajo: un balance a la luz de la Reforma Laboral de 1994". *Estudios Financieros. Revista de Trabajo y Seguridad Social*. Núm. 165.
- (2002). *Descentralización productiva*. www.iustel.com
- Shori, P. (1998). "La Socialdemocracia debe aceptar la globalización, no rechazarla". *Sistema*. Núm. 147.
- Siedeneck, P. (2000). "Sindicatos en Europa, ¿sindicatos europeos?". *Gaceta Sindical*. Núm. 185, monográfico "Reflexiones sobre algunas cuestiones del sindicalismo del futuro".
- Torrents, J. (1999). "La merecida normalización de la política social comunitaria". *Gaceta Sindical*. Núm. 178, monográfico "Reflexiones sobre la Europa social".
- Treu, T. (1999). "Compiti e strumenti delle relazioni industriali nel mercato globale". *Lavoro e*

Diritto. Núm. 2.

Vesperinas, J. (2001). "Alternativas sindicales a la globalización: el caso Telefónica". En AA.VV., *Alternativas sindicales a la globalización*. 1ª edición. Madrid: Fundación Paz y Solidaridad "Serafín Aliaga" de Comisiones Obreras.

Valdés Dal-Ré, F. (1997). "La contratación colectiva europea: más que un proyecto y menos que una realidad consolidada". *Relaciones Laborales*. Núm. 21.