

# Negociación Colectiva Internacional

Mauro Ugaz Olivares

Profesor de Derecho Laboral de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú

**SUMARIO:** I. Introducción. II. La globalización y el derecho del trabajo. 1. La globalización: causas y efectos. 2. La globalización: respuestas y alternativas. 2.1. Estándares internacionales sociales. 2.2. Las Cláusulas Sociales. 3. La globalización y sus creaciones: los códigos de conducta y los procesos de integración. 3.1. Los códigos de conducta. 3.2. La integración económica y política. 4. La globalización y sus contrapartes: la respuesta de los trabajadores. III. Negociación colectiva internacional. 1. Negociación colectiva internacional: definiciones. 2. Negociación colectiva internacional: los factores. 2.1. Factores que favorecen una negociación colectiva internacional. 2.2. Factores que debilitan una negociación colectiva internacional. 3. Negociación colectiva internacional: supuestos. IV. Conclusiones.

## I. Introducción

En el año 1893, un financista belga que poseía relevantes intereses en las minas de carbón de su país, sugirió que se suscribiera un convenio colectivo que se aplicara simultáneamente en los más importantes países europeos productores de dicho metal.

En dicha propuesta, se incluía el establecimiento de mecanismos que facilitarían el equilibrio de la producción del carbón en Europa con respecto a la demanda, mediante reducciones concertadas de la duración del trabajo, a fin de evitar la caída de los precios y por consiguiente de los salarios.

Dicho sistema debería ser administrado y supervisado por un organismo denominado "Comité Internacional de Producción", en el cual participarían representantes de los patrones, de los trabajadores y personalidades independientes que serían elegidas en virtud de sus conocimientos técnicos de la materia.

El proyecto fue discutido en varios congresos mineros y acogido de manera favorable por muchos de los países productores de carbón. Sin embargo, debido a las dificultades de llevarlo a la práctica el proyecto fue abandonado. Países como Inglaterra, donde el mercado del carbón se encontraba en una posición mucho más favorable en comparación con Bélgica o Francia, no tenían interés en regular de manera uniforme los salarios, en vista que sus trabajadores percibían sumas mayores debido a la alta producción y demanda del metal mencionado<sup>1</sup>.

A más de un siglo del fallido intento del financista belga, hoy en día, la negociación colectiva internacional vuelve al primer plano: la proliferación de multinacionales, los pactos de integración entre los diversos países de una determinada geografía o continente, los procesos de globalización y diálogo social, los avances de la Organización Internacional del Trabajo referidos al

resguardo y defensa de los derechos de sindicación y negociación con independencia del ámbito donde se desenvuelvan, han contribuido en el ánimo de los juristas y de los actores sociales a pensar en la posibilidad de negociar internacionalmente.

El presente trabajo tiene por finalidad esbozar el contexto actual en el cual se desarrollaría una eventual negociación colectiva internacional y de las dificultades y alternativas existentes para su ejecución.

## II. La globalización y el derecho del trabajo

### 1. La globalización: causas y efectos

Podríamos definir la globalización como la internacionalización a escala mundial del sistema capitalista, proceso que en la actualidad no tiene obstáculos luego de la caída del bloque socialista en el año 1989<sup>2</sup>.

Dicho fenómeno tiene como característica fundamental la influencia ejercida sobre la regulación de los sistemas productivos y, con ello, de las formas de organización del trabajo por parte de la circulación del capital, de los sistemas financieros y de la mundialización de los mercados, lo que a la larga ha venido produciendo una crisis en las regulaciones clásicas de las relaciones laborales.

En efecto, la globalización produce una drástica disminución de la intervención estatal en las regulaciones de las actividades económicas, políticas y sociales. Dicha ausencia genera que se profundicen las desigualdades entre quienes detentan la riqueza de aquellos que carecen de ella, incrementándose la diferenciación entre ricos y pobres.

De ese modo, la globalización presenta un escenario dual, donde se trata de homogeneizar la "aldea global" en términos del capitalismo pero, de otro lado, se incrementa la segmentación de los actores sociales de

<sup>1</sup>BRONSTEIN, Arturo. "El Nivel de la Negociación Colectiva en Derecho Comparado". En: *Estudios Laborales en Homenaje a Rafael Alfonso Guzmán*, pp. 179-204.

<sup>2</sup>Al respecto recomendamos ver BAYLOS, Antonio. "Globalización y Derecho del Trabajo: Realidad y Proyecto". En: *Derecho & Sociedad* No. 17, 2001, pp. 38-45.



dicha "aldea"<sup>3</sup>.

En tal sentido, la denominada "integración económica" propuesta a nivel mundial por parte de la globalización plantea la desregulación o una nueva regulación de las estructuras productivas y, con ello, de las relaciones laborales, procurando que éstas se adapten a sus postulados. Precisamente tales postulados culpaban a la regulación laboral de ser el mayor obstáculo de la producción industrial y del crecimiento económico, razón por la cual, se procuraba un ordenamiento más flexible que posibilitara el ansiado desarrollo.

Entonces, dicho fenómeno trajo como consecuencia que la actuación y regulación estatal se sintiera más alejada de las relaciones laborales, brindando a la autonomía privada un ámbito mayor en la intervención de las reglas que rigen a sus actores laborales.

Sin embargo, la actuación estatal antes descrita, no estuvo acompañada del fomento de las normas emanadas de la autonomía colectiva: no sólo huyó el Estado del panorama laboral sino que a dicho escape se agregó el desinterés por consolidar las relaciones colectivas de trabajo<sup>4</sup>. Evidentemente lo anterior no sólo ocasionó la ausencia de negociaciones colectivas en aquellos países que aún no habían logrado mantener una cohesión firme y permanente de su actividad sindical sino que, además, mermó dicha actividad en aquellos países donde el movimiento sindical tenía peso y trascendencia.

De esa manera, en el contexto de la globalización, la empresa como centro de referencia económica pasó a ser también único el centro de la producción de las reglas sobre las relaciones de trabajo. No existiendo ni Estado ni autonomía colectiva que regulase las relaciones laborales en la empresa, los únicos capaces de hacerlo eran el trabajador y el empleador. En ese sentido, debido a la desigualdad entre los actores labores (trabajadores y empleadores) y a la poca actividad sindical colectiva que logre aminorar tal asimetría, empiezan a surgir reglas emanadas de manera unilateral por parte del empleador que tienen como características ser un poder sin limitaciones estatales ni de la autonomía colectiva.

En dicha situación, el papel distributivo de la riqueza a través de las acciones del Estado y de los sujetos sociales organizados no tenían cabida dentro de la actuación de las empresas transnacionales ni de los centros de finanzas que pregonan y rigen los procesos de la economía mundial capitalista.

De esa manera, la globalización trae consigo una nueva regulación de los sistemas productivos (que tienden hacia el capitalismo), dejando de lado la participación de

los trabajadores en la organización y producción de los procesos de producción, ocasionando una regulación decididamente unilateral y autoritaria por parte de las empresas.

Con la huida del Estado (que debilitó la actuación de la norma imperativa estatal en las relaciones laborales), con la inactividad de los sujetos colectivos y con el mayor protagonismo del poder unilateral de las empresas, se ha iniciado un proceso de desmantelamiento de los sistemas de garantías mínimas laborales, lo que ha producido que el esquema normativo laboral clásico se haya tenido que adecuar a las exigencias antes señaladas.

Dicho escenario, sin embargo, tuvo una respuesta por parte de la clase trabajadora, quienes han tenido que aprehender y entender lo que ha significado la globalización para sus intereses y luego buscar alternativas para evitar los aspectos negativos que produce dicho fenómeno, los cuales nos referiremos a continuación.

## 2. La globalización: respuestas y alternativas

Como ya hemos mencionado, el proceso de globalización no sólo provocó un mundo tendiente a lo homogéneo (en lo que respecta a las estructuras y principios del capitalismo) sino que además, en vista que modificó las estructuras productivas exacerbando la autonomía privada individual y la ausencia estatal en la regulación de los procesos productivos, originó que las relaciones de trabajo también fueran modificadas de acuerdo a sus postulados, lo que evidentemente trajo como consecuencia que se fomentará la regulación unilateral por parte del empleador en desmedro de los sujetos colectivos y de la regulación heterónoma del Estado.

Frente a estos hechos, se han procurado buscar alternativas que puedan evitar o aminorar los males que conlleva el proceso de globalización, los cuales pasamos a describir y explicar en las líneas siguientes.

### 2.1. Estándares internacionales sociales

Dentro de las respuestas desarrolladas por parte de las organizaciones internacionales que velan por los derechos de los trabajadores, cabe resaltar la propuesta diseñada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la cual se expresa en la **Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo**, que se adoptó en el año 1998<sup>5</sup>. Dicha declaración establece los principios fundamentales que se presentan en el conjunto de convenios que dicho organismo ha suscrito con sus 174 países miembros.

<sup>3</sup>Dicho fenómeno también ha sido desarrollado por REYNOSO CASTILLO, Carlos. *Derecho del Trabajo e Integración Económica*. México, Universidad Autónoma Metropolitana. 1994, pp. 38-53.

<sup>4</sup>En efecto, las reformas laborales que inciden en América Latina demuestran como éstas muchas veces debilitaron la autonomía colectiva. Sobre dichas reformas recomendamos ver VEGARUIZ, María Luz. *La Reforma Laboral en América Latina*. Oficina Internacional del Trabajo. Lima. 2001. 248 páginas. También es recomendable ver MARTÍNEZ, Daniel y VEGARUIZ, María Luz. *Libertad Sindical y Diálogo Social en los países andinos*. Lima, Oficina Internacional del Trabajo 2001, pág. 11 y siguientes.

<sup>5</sup>El texto de la declaración puede ser encontrado en <http://www.ilo.org/public/spanish>

Precisamente la OIT mediante esta declaración promueve el respeto por los principios que considera fundamentales en el marco de las relaciones laborales, estableciendo una especie de estándar internacional donde enumera a ciertos derechos que un Estado debe reconocer como mínimos para la defensa de los derechos de los trabajadores. Estos derechos mínimos se refieren a la libertad de asociación, a la libertad sindical, al reconocimiento de la negociación colectiva, a la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, a la abolición del trabajo infantil y a la eliminación de la discriminación en el empleo y ocupación.

De esta manera, la declaración tiene como punto de partida que los Estados miembros de la OIT reconozcan los derechos antes señalados y que brinden en cada uno de sus ordenamientos medidas que propicien su desenvolvimiento eficaz.

La alternativa de la declaración, en ese sentido, tiene una ventaja práctica: permite que los Estados no necesiten de ratificar los convenios de la OIT que se refieren a los derechos fundamentales o mínimos a fin que éstos sean respetados y fomentados, encontrándose además fuera del alcance del sistema de quejas que se siguen ante el Comité de Libertad Sindical.

Como contrapeso, la OIT ha diseñado un procedimiento anual de seguimiento de los compromisos de los Estados que suscriban la declaración, quienes recibirán, luego de hacerse una "inspección", ciertas recomendaciones para hacer efectiva la defensa y promoción de los derechos laborales fundamentales o mínimos.

Sin embargo, muchos autores<sup>6</sup> han considerado que dicho mecanismo de seguimiento del cumplimiento de la declaración, al no ser punitivo ni estar basado en un sistema de quejas que permita darle coercibilidad a su cumplimiento, peca de poco eficaz y no permite la protección idónea de los derechos laborales que trata de salvaguardar.

A pesar de la crítica antes señalada, pensamos que el sólo hecho de delinear cuáles son los derechos fundamentales o mínimos en materia laboral no ha sido una tarea en vano, más aún cuando la globalización como fenómeno económico ha deteriorado la participación de la autonomía colectiva y de las garantías estatales en las relaciones laborales.

Pero también somos conscientes de que el sistema de seguimiento ideado por la OIT no responde de manera plena a las expectativas de los trabajadores ni permite afrontar de la mejor manera la situación de indefensión en la que muchas veces éstos se encuentran. Sin

embargo, las recomendaciones que se deriven de las "inspecciones" anuales efectuadas sobre los Estados a fin de verificar el cumplimiento de la declaración podrían ser utilizadas como referencia de primera mano por las autoridades judiciales como administrativas que se encargan de resolver conflictos que se deriven de las relaciones laborales.

## 2.2. Las Cláusulas Sociales<sup>7</sup>

Al igual que la Declaración de la OIT antes comentada, las cláusulas sociales tienen como finalidad garantizar de manera internacional ciertos estándares mínimos de los derechos sociales (entre los que incluimos a los laborales). Pero, a diferencia de la declaración de la OIT, las cláusulas sociales no sólo pretenden garantizar ciertos derechos, sino que además propugnan insertarse en el desarrollo de las relaciones mercantiles que tienen alcance internacional.

En efecto, se han presentado en el transcurso de los últimos años muchas propuestas para introducir en las relaciones comerciales internacionales una cláusula mediante la cual, los Estados participantes de las transacciones, se comprometan a garantizar en sus respectivos territorios el respecto de ciertos derechos sociales fundamentales (en los cuales se encontrarían los laborales). De esa manera, entre el comercio internacional y la garantía de unos estándares mínimos referidos al derecho del trabajo se abre una posibilidad de estrechar sus relaciones, con la consecuencia que ante una posible afectación de un derecho laboral, se pudieran tomar frente al Estado infractor sanciones de índole comercial.

Sin embargo, la cláusula social aún no ha tenido recepción en las organizaciones internacionales referidas al comercio. Al respecto, la GATT y la OMC- por citar sólo algunos ejemplos- no hacen ninguna referencia a dicha cláusula en sus convenios o textos normativos.

Entre las razones que explican el fracaso de la incorporación de la cláusula social, podemos señalar los diferentes niveles salariales que se presentan entre los diversos países, que en principio no permitirían que se impusiera una misma exigencia a todos los involucrados en las transacciones comerciales. A modo de ejemplo, puede apreciarse en la parte introductoria del presente trabajo, cuando nos referíamos al proyecto del financista belga quien pretendía regular las relaciones laborales de los países productores del carbón, como esta negociación no llegó a feliz término, por las diferentes condiciones remunerativas que dichos Estados presentaban. O, piénsese en aquellos países menos favorecidos, que al imponérseles un estándar demasiado oneroso a su realidad pueden ver su

<sup>6</sup>Ver BAYLOS, Antonio. Op. Cit., pág. 44.

<sup>7</sup>Ver CAVPANA ZEGARRA, David. "La Dimensión Social de la Globalización, Integración y Libre Comercio y Códigos de Conducta": Desafíos para el Derecho del Trabajo. En: *Un Desafío para la Competitividad en la Economía Global*. Centro de Asesoría Laboral del Perú. 1999, pp. 22-23.

economía mermada la cual quizá tenga como principal escenario la informalidad.

Por dicha razón, otros autores entienden que los derechos que trata de salvaguardar la cláusula social constituyen una peligrosa alternativa que pondría en peligro el desarrollo económico de los países en "vía de desarrollo", ya que amenazarían sus ventajas en el mercado basadas en los bajos costos laborales que presentan, que hacen de sus productos muchos más accesibles a los consumidores de los distintos mercados internacionales.

Por otro lado, si bien el fracaso de la cláusula social ha sido una constante mediante el consenso entre los Estados, los países que mantienen una posición dominante en el mercado y en el comercio mundial, han tomado iniciativas unilaterales de establecer cláusulas sociales en el acceso a su mercado. Tal es el caso de los Estados Unidos de Norteamérica, que condiciona el acceso a su mercado o la permanencia de los beneficios comerciales que brinda, si los Estados cumplen con el sistema de preferencias generalizadas<sup>8</sup>, que se consume en la defensa y protección de los derechos de los trabajadores reconocidos internacionalmente<sup>9</sup>. Dicha exigencia la ha vivido nuestro país al momento de plantearse la suscripción del Tratado de Libre Comercio con los Estados Unidos de Norteamérica, por ejemplo.

Sin embargo, esta iniciativa unilateral de los países dominantes en el mercado mundial ha sido criticada también, ya que utilizan la cláusula social como excusa para proteger las posiciones que ostentan en el mercado global, no permitiendo que otras economías puedan competir en igualdad de condiciones. Asimismo, se le objeta que dicha política sea una forma de desplazar y atacar de manera arbitraria y discriminatoria a Estados por razones de índole política.

Como ejemplo a lo anteriormente comentado, debemos mencionar el caso del gobierno del general Pinochet en Chile, quien a pesar de las violaciones a los derechos humanos (en los cuales se enmarcan los laborales<sup>10</sup>) no fue sancionado con la exclusión de los beneficios fiscales, como tampoco lo fueron países como El Salvador, Haití, Singapur, Surinam y Gambia a pesar del desconocimiento de tales Estados de los derechos laborales, en especial de los sindicales. Tal conducta demuestra que dicha cláusula social, tiene una discrecionalidad más política que laboral, es decir, más cercana a los fines de la geopolítica, de intereses económicos del capital americano y de seguridad nacional en otros casos que a la defensa de los derechos laborales.

Otro tipo de unilateralidad de la cláusula social la podemos encontrar en la Unión Europea<sup>11</sup>, que se presenta mediante dos mecanismos que pasamos a describir a continuación: en primer lugar, se revoca temporalmente las exenciones fiscales que un país goza cuando comercializa con la Unión Europea en caso se verifique cualquier tipo de trabajo forzoso en su territorio. En segundo lugar, se ha instaurado un procedimiento para conceder preferencias comerciales suplementarias a aquellos países que, ya incluidos en las exenciones fiscales antes señaladas, demuestran haber adoptado y aplicado de manera efectiva las disposiciones previstas en los Convenios de la OIT, que se refieren a la libertad sindical, de negociación colectiva y edad mínima de trabajo.

Dicho sistema europeo comparado con el norteamericano, pretende sopesar más el aspecto laboral y estar más acorde con las nociones de la OIT referidas a la defensa de los derechos mínimos de los trabajadores, evitando de ese modo, una discrecionalidad que pueda afectar el verdadero fin de la cláusula social.

### 3. La globalización y sus creaciones: los códigos de conducta y los procesos de integración

Si bien, hemos retratado de manera somera, las alternativas que se han presentado en materia laboral para combatir los efectos negativos de la globalización, creemos necesario tratar también acerca de las principales manifestaciones de la globalización, como lo son los códigos de conducta y, en especial, de los procesos de integración económica y política.

#### 3.1. Los códigos de conducta<sup>12</sup>

Ya hemos hablado que el nuevo escenario que propone la globalización es la ausencia de una regulación heterónoma y la aparición de una regulación de carácter eminentemente autónoma y privada. Precisamente es en dicho contexto cuando aparecen los códigos de conducta.

Definimos como códigos de conducta aquella regulación que las empresas multinacionales se comprometen de manera voluntaria a observar en materia de relaciones laborales. Dicha regulación es un conjunto de estándares equitativos de trabajo que las empresas van a aplicar en el desarrollo de sus actividades o que van a exigir a sus contratistas o concesionarios en los países donde mantienen sus operaciones.

<sup>8</sup>El sistema generalizado de preferencias regula la concesión de beneficios fiscales a los países en vías de desarrollo y en su origen la legislación excluía a éstos, a los países comunistas, a los que no cooperaran con la lucha contra el narcotráfico o apoyarían al terrorismo internacional. Recién en 1984, la cláusula social es tomada en cuenta como criterio de exclusión de los beneficios fiscales antes mencionados.

<sup>9</sup>Cabe señalar que dichos derechos denominados "reconocidos internacionalmente" son los mismos que la OIT considera como fundamentales, como lo son la libertad sindical, el derecho a la negociación colectiva, la prohibición del trabajo forzoso e infantil, el salario mínimo, la jornada de trabajo y la seguridad y salud laboral. Sin embargo, Estados Unidos no ha suscrito ningún convenio de la OIT sino solamente el referido al trabajo forzoso, aunque su legislación guarda analogía con los criterios de dicha institución.

<sup>10</sup>Nos referimos sobretudo a las denuncias de arrestos, asesinatos y torturas de trabajadores sindicalistas debidamente documentadas.

<sup>11</sup>Ver BAYLOS, Antonio. Op. Cit., pág. 45.

<sup>12</sup>Ver CAMPANA ZEGARRA, David. Op. Cit., pp. 23-24.

Dichos códigos pueden dividirse en externos e internos, dependiendo de su origen: si han sido promovidos por organismos internacionales para que sean asumidos por empresas multinacionales serán externos, en cambio, si han sido éstas quienes se autorregulan en dicha materia serán internos.

Sin embargo, los códigos externos -al menos aquellos que se han llevado a cabo<sup>13</sup>-, se encuentran ausentes de un régimen de sanciones jurídicas o políticas, llevándose solamente a cabo un seguimiento de las empresas transnacionales con el fin de observar el cumplimiento de los códigos, lo que conlleva a la inutilidad de dichas reglas.

Por tal motivo, resultan más importantes e interesantes los códigos internos, es decir, aquellas reglas que las propias transnacionales asumen de manera voluntaria. Dichos códigos suponen que se incluyan en las empresas transnacionales estándares mínimos en las relaciones laborales que pueden coincidir con los señalados por la OIT. Pero quizá el aspecto más resaltante de dichos códigos es que se tratan de reglas morales, de carácter ético, explícitamente declarado por las multinacionales, por lo que para algún sector de la doctrina<sup>14</sup> tales reglas no serían normas jurídicas y, por tanto, tampoco serían exigibles por ningún medio jurídico o institución de orden público.

Otra característica de los códigos de conducta es que carecen de referencia consensual y colectiva, es decir, normalmente no son negociados con los trabajadores, ni con los contratistas o filiales, son más bien actos unilaterales de la empresa multinacional.

La empresa, por tanto, se vuelve, como hemos mencionado, un centro de regulación, una referencia de reglas unilaterales, siendo la expresión más clara de la ausencia de reglas heterónomas emanadas del Estado y de las reglas autónomas dadas por sujetos colectivos, lo que a la larga merma las garantías mínimas del trabajo en vista que estos códigos no tienen coercibilidad jurídica sino tan sólo moral y en su contenido no participan los trabajadores.

Así, no existiendo la posibilidad de participar en la elaboración de los códigos ni teniendo la oportunidad de exigirlos, su contenido y cumplimiento solamente queda en manos de la buena fe del empleador.

### 3.2. La integración económica y política

Quizás el rasgo más predominante de la globalización es la integración de grupos de naciones relativamente homogéneas en el ámbito cultural, social y económico. Es decir, ese afán de igualar, asimilar y recomponer las situaciones al modelo capitalista y propugnar un sistema igualitario en lo económico ha dado como

resultado la integración de naciones delimitadas en un determinado espacio. Dicha simetría en un sector geográfico permitiría a determinadas naciones una mejor posición frente a las naciones más dominantes en el mercado mundial o frente a otras integraciones regionales que buscan similar objetivo.

Pero a su vez, dicho fenómeno, aunque parezca contradictorio con todo lo señalado en los acápites precedentes, sería el ámbito más idóneo para reconstruir un espacio de regulación de las relaciones laborales más acorde a los impulsos de la globalización.

En efecto, los procesos de integración aparecen como los contextos más importantes para recobrar los estándares mínimos de los derechos laborales, ya que si hablamos de homogeneidad económica tenemos que hablar también de homogeneidad social: no es posible estructurar una simetría en los sistemas económicos dejando de lado el aspecto social, ya que dicho aspecto es de vital importancia para componer y reestructurar el nuevo sistema económico que va a regir en una determinada región.

De esa manera, se ha debatido en los más importantes procesos de integración la llamada "dimensión social": armonización de un mínimo de derechos sociales que deben ser respetados en un determinado espacio supranacional. Dicho espacio puede recomponer un cierto primado de la política sobre la economía y, de ese modo, una sistematización de las relaciones sociales (entre las que se encuentran las laborales) orientada a una redistribución de la riqueza y a la nivelación de las diferencias de clases.

Es preciso anotar que, si bien el fenómeno de la globalización ahuyentó al Estado de regular las relaciones sociales y privilegió la autorregulación de las empresas, los procesos de integración como manifestación máxima de aquella internacionalización a escala planetaria del sistema económico capitalista en una determinada región, tienen la peculiaridad de ser promovidos por los Estados, quienes lejos de olvidar los aspectos sociales, han tomado consciencia que éstos son necesarios para una mayor eficacia de las alternativas económicas que desean plantear e implementar en sus regiones, lo que irremediamente ha tenido como consecuencia que hayan planteado sobre la mesa diversos temas (económicos, sociales y culturales) que les permitiera un consenso que agilizará el proceso de integración.

Sin embargo, en los procesos de integración que mejor conocemos (MERCOSUR y la Unión Europea) aún no se han visto muchos avances significativos en materia social y, por ende, en materia laboral<sup>15</sup>.

Pese a lo anterior, en ambos procesos integradores podemos encontrar un marco normativo laboral y social

<sup>13</sup> Como es el caso del Convenio de la OIT para empresas transnacionales.

que excede los confines de las soberanías nacionales y que los Estados miembros estarían en principio obligados a cumplir. Si bien tal escenario aún no ha tenido la relevancia que muchos actores sociales exigen, dicha situación en un futuro permitiría que los Estados puedan llegar a un consenso y brindar unos estándares mínimos en lo social que permitan reforzar los derechos laborales y salvaguardar los intereses de los trabajadores.

#### 4. La globalización y sus contrapartes: la respuesta de los trabajadores

Si bien los Estados tienen esa primera tarea de brindar reglas mínimas y garantistas a favor de los trabajadores que permitan el mejor desenvolvimiento de sus derechos laborales, los trabajadores, por su parte, también tienen la obligación de adecuarse a los nuevos fenómenos económicos y sociales con el fin de buscar alternativas que puedan privilegiar sus intereses.

Es por tal razón que los trabajadores -especialmente los organizados- han tenido que replantearse sus estructuras y sus políticas de acción, a fin de no quedar caducos en el nuevo contexto económico surgido con la globalización.

Como sabemos, la autonomía colectiva, que implica la existencia de sindicatos y de asociaciones empresariales, se ha constituido y desarrollado fundamentalmente en el marco netamente nacional y bajo una supervisión estatal. Asimismo, existe entre los diversos países o Estados de una misma región una asimetría tanto legislativa como estructural en materia laboral: podemos encontrar diversos modelos de ámbitos de negociación, de organización sindical, de relaciones laborales, de capacidad negocial, de eficacia de convenios, etcétera.

Dichas asimetrías y el eminente desenvolvimiento de los actores laborales en el ámbito local, imposibilitan a la acción sindical a tener una mejor eficacia y funcionalidad dentro de esta nueva coyuntura globalizadora. Precisamente, la acción sindical deberá apuntar a consolidarse en el marco supranacional y, dicha consolidación, deberá estar acompañada de una coordinación cotidiana con los actores sindicales nacionales, que les permita tener un mayor protagonismo y eficiencia al momento de velar por sus intereses.

En dicho contexto, se han creado sindicatos de alcance supranacional que permiten un mayor alcance de representación y un nuevo ámbito de concertación y

actuación. Ese es el caso de la Confederación Europea de Sindicatos, que alberga a las confederaciones sindicales europeas más importante<sup>6</sup>. Sin embargo, dicha confederación necesitó en un primer momento salvar un escollo importante para su funcionamiento: las discrepancias ideológicas. Una condición esencial para las nuevas estructuras organizativas de ámbito supranacional es que en su seno se refleje la pluralidad de corrientes y doctrinas que expresen la enorme diversidad cultural de una determinada región.

Por otro lado, la Confederación Europea de Sindicatos tiene el importante avance de haber establecido una "cesión de soberanía" respecto de las decisiones que adopte al interior de dicha institución. En ese sentido, las confederaciones sindicales nacionales han permitido -vía estatutos- que la Confederación Europea de Sindicatos pueda tomar acuerdos que los vinculen si se toman por mayoría calificada, lo que a futuro permitirá que en el ámbito europeo se pueda llegar a una negociación colectiva comunitaria.

Sin embargo, el mismo fenómeno parece no desarrollarse en el empresariado organizado. Por ejemplo, las asociaciones patronales europeas como lo son el UNICE (*Union of Industrial and Employer's Confederations of Europe*) y el CEEP (*European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest*)<sup>17</sup>, no presentan en sus estatutos ningún mandato a favor de ellas por parte de las organizaciones empresariales nacionales, con el fin de que las representen, lo que produce un grave problema de legitimidad a efectos de producir una negociación colectiva a nivel supranacional.

Es justamente el problema de la legitimidad, lo que para algunos autores<sup>18</sup> es el gran obstáculo del sujeto sindical en la globalización.

La representatividad, la capacidad de tener amplios consensos sociales en torno a la acción de los sujetos sindicales, es efectivamente el gran escollo de los sujetos sindicales para afrontar las nuevas coyunturas producto de la globalización. Dicha representatividad, además, tendría que tener una doble dirección con respecto a las fronteras nacionales, tanto en el espacio interno como externo.

Quizá en dicho aspecto también surja la primera duda acerca de una posible representatividad supranacional (externa), ya que se plantea la problemática de que si es posible que exista una expresión del interés de todos los trabajadores de los distintos territorios que componen el nuevo espacio integrado económicamente a nivel

<sup>6</sup>BAYLOS, Antonio. Op. Cit., pág. 48.

<sup>15</sup>Al respecto Baylos sostiene que en el MERCOSUR la dimensión social ha sido puesta en segundo plano y que en la Unión Europea, si bien ofrece un mejor panorama, no puede vanagloriarse de haber construido un sistema jurídico laboral para sus naciones integrantes. En: BAYLOS, Antonio. Op. Cit., pág. 46.

<sup>16</sup>Entre ellas la CC. OO. de España y la CGTP-IN de Portugal.

<sup>17</sup>Cabe recordar que el UNICE actúa en el sector privado y el CEEP en el sector público.

<sup>18</sup>BAYLOS, Antonio. Op. Cit., pág. 50.

supranacional y, que además, dicha expresión pueda ser asumida por un sindicato.

Pero a su vez, la representatividad interna, es decir, en el ámbito nacional, también genera una serie de inconvenientes: ¿cómo tratar sindicalmente las múltiples manifestaciones de la "huída" del trabajo asalariado hacia la tierra "de la inexistencia de derechos colectivos y de la norma legal que garantiza estándares mínimos de vida"?<sup>19</sup> Es decir, ¿qué lugar ocuparían los trabajos autónomos, los semi-dependientes y los atípicos en los esquemas sindicales de cada país?

Por otro lado, la representatividad sindical tendría que enfocarse a determinar los criterios de selección más acordes a sus intereses y ver si compatibilizan con los legales (ya sea tratándose de una legalidad nacional o supranacional).

Finalmente, los actores sindicales en este nuevo contexto deberán consolidar su derecho a la información y de consulta, en especial, cuando se refieran a empresas y grupos de empresas transnacionales donde se fija la unidad de decisión y control de la empresa en el ámbito transnacional.

### III. Negociación colectiva internacional

Ya hemos mencionado lo vital que va a ser la actuación de los sindicatos en esta nueva coyuntura internacional, en aras del desarrollo y garantía de los derechos sociales y, en especial, de los laborales. Sin embargo, aún no hemos mencionado ni ilustrado acerca de los mecanismos mediante el cual llevará a cabo tal misión.

En este acápite desarrollaremos la negociación colectiva internacional, que a nuestro juicio, resultaría uno de los mecanismos más idóneo en el marco de la globalización y, por ende, de las integraciones regionales para compensar, por parte de los sindicatos, los efectos negativos que dicho fenómeno puede acarrear en las relaciones laborales.

#### 1. Negociación colectiva internacional: definiciones

Como sabemos, el convenio colectivo surge con la finalidad de superar las desigualdades de poder negocial que existe entre las partes que componen una relación laboral (trabajador y empleador). Para ello, se permite que los trabajadores puedan agruparse en asociaciones o gremios (sindicatos) quienes tienen la posibilidad de representarlos frente al empleador y pactar con él las condiciones laborales que regirán en el centro de trabajo. De esta manera, se pretende evitar que el contenido del contrato de trabajo quede en manos del empleador de manera exclusiva debido a su mayor poder económico y de negociación con relación al

trabajador.

En tal contexto, el convenio colectivo es definido como aquel acuerdo dado entre los representantes de los trabajadores y de los empleadores cuyo propósito es la reglamentación de las condiciones de trabajo<sup>20</sup>. El convenio colectivo es el producto derivado de una negociación llevada a cabo entre los representantes de los trabajadores y del empleador. Estamos, pues, ante sujetos que tienen la capacidad y legitimidad para negociar por las personas que representan.

Dichas negociaciones, como el producto de ellas (los convenios), tienen como característica que se agotan en una sola soberanía estatal, es decir, sus efectos se encuadran dentro de un sólo Estado. Sea una negociación de empresa o a nivel infra o supraempresarial, la negociación colectiva no tendría por qué tener incidencia en un ámbito distinto al Estado en el cual se ha llevado a cabo la negociación y donde domicilian los sujetos negociales.

Precisamente, la empresa o el grupo de empresas que se encuentran negociando, así como los trabajadores que participan en ella, se encuentran en un mismo Estado, motivo por el cual los convenios colectivos que se deriven de tales negociaciones tendrían que sujetarse a la legislación de dicho Estado y sus efectos circunscribirse únicamente a él.

Sin embargo, la situación que queremos describir y analizar tiene como premisa que el esquema antes señalado se lleve a cabo en un ámbito de aplicación mucho más amplio que el nacional, es decir, en un escenario supranacional. Una negociación colectiva que comprenda a trabajadores como empleadores que no tengan en común un mismo Estado.

En ese sentido, definimos a la negociación colectiva internacional como aquella negociación realizada en un ámbito que excede las fronteras de los Estados nacionales, donde se encuentran involucrados trabajadores y empleadores debidamente representados para la consecución de un acuerdo que pueda garantizar y velar sus respectivos intereses. Evidentemente, la aplicación y eficacia de tales acuerdos será totalmente plena en los Estados relacionados con la procedencia de los trabajadores y empleadores que negociaron.

Como hemos advertido, la negociación colectiva internacional parecería ser una consecuencia natural de la intensificación de las relaciones económicas, sociales y jurídicas que se vienen dando entre los diversos países del mundo y que muchas veces se han acentuado a tal punto que han dado como resultado procesos de integración más complejos en determinadas regiones como es el caso del MERCOSUR o la Unión Europea, sin

<sup>19</sup>Íbidem.

<sup>20</sup>DE LA VILLAGIL, Luis. GARCÍA BECEDAS, Gabriel y otros, *Instituciones de Derecho del Trabajo*, Madrid, Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, 1991, pág. 177.



embargo se hace necesario analizar qué contexto o cuáles factores permitirían que ella se llevara a cabo, lo que veremos a continuación.

## 2. Negociación colectiva internacional: los factores

La posibilidad de concretizar una negociación colectiva internacional se debe a dos evoluciones importantes. La primera, ya analizada y explicada, es la creación de un sistema de mercado común (un aspecto de la globalización) que tiende a favorecer la libre circulación de la mercadería y, junto a ello, la mano de obra y los capitales. Quizá el caso más notorio, en estos momentos, sobre dicho fenómeno, sea la Comunidad Económica Europea, donde la integración económica se presenta como el proceso más avanzado y concreto que se haya realizado.

Justamente, las relaciones de trabajo han recibido un impacto importante debido a conceptos como unidad de mercado, que han trascendido las fronteras nacionales, originando el proceso de armonización de la legislación laboral mediante directivas o recomendaciones, propiciando de ese modo el acercamiento de los trabajadores y empleadores para defensa de sus intereses.

La segunda evolución que podemos citar es el grado de eficacia que han alcanzado las empresas multinacionales para internacionalizar su producción, gracias al desarrollo tecnológico y estructural para intercambiar productos por encima de las fronteras nacionales<sup>21</sup>.

Dichos fenómenos han causado en los sindicatos nacionales un problema particular: la negociación colectiva que en un principio estaba pensada para equiparar las fuerzas entre empleador y trabajador en un ámbito puramente local, se ha convertido en un medio insuficiente para sus reivindicaciones sociales. Atrás han quedado los días en los cuales el funcionamiento de la empresa dependía únicamente de la mano de obra que en esos momentos se encontraba efectivamente trabajando en un determinado espacio geográfico, lo que permitía una mayor presión en la negociación por parte de los trabajadores.

La internacionalización de la producción de las empresas multinacionales ha demostrado que éstas están en condiciones de decidir transferencias de plantas buscando quizá políticas económicas y salariales que permitan rebajar los costos laborales o la mayor docilidad de la mano de obra, el traspaso del personal a otras entidades bajo su supervisión, la escisión y fusión de la sociedad en distintos países, etcétera. De ese modo, las empresas multinacionales

tienen la potestad de tener centros de trabajo en varios países, cada uno de ellos encargado de específicas tareas y, obviamente, con personal totalmente disperso, quebrando la fuerza del conjunto de trabajadores y su influencia en las decisiones patronales.

Conforme a lo anterior, las posibilidades empresariales de las multinacionales amenazan la seguridad del empleo y los ingresos de los trabajadores y, por otro lado, debilitan la capacidad negociadora de los sindicatos en vista que alivian la presión que éstos podrían ejercer sobre el empleador<sup>22</sup>. Ante el escenario expuesto, la posibilidad de negociar en el ámbito multinacional se ha convertido en un objetivo abiertamente declarado por el movimiento obrero<sup>23</sup>.

Dicha meta se establece porque se busca obtener paridad salarial y beneficios conexos en los distintos ámbitos de aplicación del convenio, lo que beneficiaría a los trabajadores que perciben menores sueldos, pero sobretodo, se pretende equiparar las fuerzas con aquellas empresas que operan en más de un país.

De otro lado, se afirma que una negociación internacional tratará de armonizar las condiciones de trabajo y combatiría las prácticas de *dumping* laboral que son consecuencia de la disparidad salarial internacional, como también de los disímiles costos laborales y condiciones de trabajo que se puedan presentar en un ámbito más extenso que el nacional.

En suma, coincidimos con Bronstein<sup>24</sup> en que la negociación colectiva internacional reproduciría "a la escala de la negociación colectiva lo que los convenios internacionales del trabajo hacen a la escala de la legislación." Es decir, posibilitarían un estándar mínimo en un ámbito supranacional y, con ello, combatir las secuelas nocivas que se generan en la globalización en desmedro de los trabajadores.

### 2.1. Factores que favorecen una negociación colectiva internacional

Para llevar a cabo una negociación colectiva que tenga una incidencia internacional, es necesario que se presenten ciertos factores que pasamos a repasar<sup>25</sup>:

#### a. Dinamismo de las partes

En primer lugar una negociación colectiva internacional se debe basar, ante todo, en la voluntad de los llamados actores sociales, en lo que se ha denominado "el dinamismo de las partes".

En lo que respecta a los trabajadores, la representación

<sup>21</sup>BRONSTEIN, Arturo. Op. Cit., pág. 205.

<sup>22</sup>Ibidem, pág. 206.

<sup>23</sup>En la 66a. reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo realizada en Ginebra en el año 1980, se propuso que se debería fomentar medidas que facilitarían el desarrollo de la negociación colectiva con empresas que operan en más de un país.

<sup>24</sup>BRONSTEIN, Arturo. Op. Cit., pág. 206.

<sup>25</sup>VERGER, Pierre. "La Negociación Colectiva Internacional". En: *Derecho Laboral* (Montevideo). Tomo XL, No. 188. Octubre-Diciembre 1997, página 840.

colectiva presupone una concertación, una estructura sindical que corresponda a la negociación internacional: hablamos de uniones de confederaciones o federaciones de los distintos países en los cuales sería posible una negociación internacional o de un sindicato internacional. Ese fue el caso de la negociación de la empresa Chrysler, donde los sindicatos de Canadá y Estados Unidos arribaron a un acuerdo multinacional con la empresa, en la cual si bien fueron importantes entre otras cosas la unidad de la empresa, la unidad del mercado y la similitud económica y social de los países en cuestión, ningún hecho tuvo tanta relevancia para el éxito de la negociación que los trabajadores de Canadá y de los Estados Unidos estuvieran representados por un único sindicato internacional (UAW).

Al respecto, cabe agregar que el artículo 5 del Convenio de la OIT 87 establece que las organizaciones de trabajadores y empleadores tienen derecho a afiliarse en toda organización, federación, confederación u organización internacional que estimen conveniente, con lo cual se estaría reconociendo en dicho cuerpo legal la posibilidad de una afiliación internacional y, por ende, de una negociación internacional.

En ese sentido, no habiendo impedimento de índole jurídico formal a priori, en vista que los convenios de la OIT permiten la posibilidad de dicho escenario así como las mayorías de legislaciones internas que no vulneran la libertad sindical, la factibilidad de la negociación colectiva internacional reposa en la propia dinámica que puedan adquirir los actores sociales que resulten interesados en promoverla. Para ello es necesario que los trabajadores se encuentren representados legítimamente por un organismo gremial cuyo alcance también sea supranacional.

Por parte de los empleadores, éstos deben ver en la negociación colectiva internacional un instrumento o un medio para mejorar el funcionamiento de sus empresas, es decir, deben negociar convencidos que el fruto de tal negociación también les dará ventajas. Sin embargo, deberán existir además en determinadas circunstancias como sucede en nuestro derecho interno supuestos en los cuales ellos se encuentren obligados a negociar para que la negociación sea posible.

Pero por encima de todo, lo más importante es que los sujetos que participen en la negociación tengan plena legitimidad para negociar y el reconocimiento de las personas a quienes representan de acuerdo a la legislación interna del país de origen. Para ello, los actores sociales deberán procurar que exista un procedimiento que permita verificar dicha legitimidad o que corrobore que los representados delegan a tales sujetos su capacidad de acción<sup>26</sup>.

b. Similitud de instituciones y marco de referencia apropiado

Otro factor relevante, para la configuración de una negociación colectiva, es la similitud de las instituciones jurídicas y de otro tipo, en los países involucrados en la negociación internacional<sup>27</sup>. Dicha similitud va a ser de mucha utilidad, como también la convergencia de sus políticas sociales y económicas. En efecto, la integración de los mercados condiciona de manera general el procedimiento de negociación colectiva ya que mediante ella se podría evitar la competencia indebida dentro de un mismo mercado a costa de los derechos laborales.

Esto tiene especial relevancia en los procesos de integración regional, donde países de una región con fines económicos, culturales y sociales comunes tratan de homogeneizar sus ideas en aras de consolidar su posición en el mercado mundial y favorecer su inserción en él. En tal sentido, países con legislaciones, políticas y sociedades afines, son el escenario ideal para una negociación colectiva internacional.

Tanto la globalización económica como la integración regional que operan sobre la producción, el comercio, las comunicaciones y las finanzas, se convierten en agentes activos para modificar el sistema social, impulsando un redimensionamiento de los sistemas de relaciones laborales al presentar un nuevo contexto para el desenvolvimiento de las mismas. En dicha coyuntura es inevitable que se tienda a la internacionalización de los actores y de sus relaciones y dichas circunstancias deberían operar por sí misma como estímulo para la configuración de la negociación colectiva internacional<sup>28</sup>.

c. Empresas multinacionales y grupos de empresas<sup>29</sup>

Cabe destacar la importancia de la expansión de las empresas multinacionales y de la integración de empresas y/o grupos de empresas en la negociación colectiva internacional, cuyo propósito debería ser enfrentar los desafíos de la competitividad internacional en el esquema de la globalización imperante de la realidad presente.

Dicho fenómeno produce que estas empresas aumenten su talla y se integren de manera constante para ampliar su ámbito competitivo y enfrentar por encima de ellas al mercado global. Como consecuencia de lo anterior, se crea un nuevo espacio que facilita la negociación colectiva internacional ya que la consulta y la información que los trabajadores solicitan a las transnacionales para analizar sus estrategias financieras y sociales a fin de tener un piso sólido a la hora de negociar, tendrá que ser analizado dejando de

<sup>26</sup>AMEGLIO, Eduardo y Hugo BARRETTO. Las Dimensiones internacionales de la negociación colectiva: aspectos jurídicos. En: *Derecho Laboral* (Montevideo), Tomo XL, No. 187, Julio-Setiembre 1997, pág. 623.

<sup>27</sup>VERGER, Pierre. Op. Cit., pág. 841.

<sup>28</sup>ROSENBAUM, Jorge y Octavio RACCATTI. "Negociación colectiva internacional". En: *Derecho Laboral* (Montevideo), Tomo XLIV, No. 201, Enero-Marzo 2001, pág. 90.

<sup>29</sup>Ibidem, pág. 92.



lado las relaciones laborales nacionales que no permiten aprehender las políticas globales de dichas empresas, girando el estudio mas bien a la empresa transnacional en su conjunto.

## 2.2. Factores que debilitan una negociación colectiva internacional

Se menciona tradicionalmente que la negociación colectiva internacional presenta "un conjunto real de obstáculos de diversa naturaleza, que atentan contra su viabilidad"<sup>30</sup>, entre las cuales podemos mencionar las siguientes:

### a. La ausencia y diferencia de las legislaciones

La ausencia de una regulación específica para el desarrollo de una negociación colectiva internacional, así como las disparidades de normas heterónomas que regulan la negociación colectiva entre los diversos países, constituyen los primeros obstáculos para la realización de la negociación colectiva internacional.

En ese sentido, no existen legislaciones diferentes a las nacionales que permitan orientarnos acerca de la negociación colectiva internacional y de la eficacia del convenio producto de tal negociación. La ausencia de una regulación *ad hoc* que diseñe los elementos mínimos e imprescindibles para llevar a cabo la negociación imposibilita que este fenómeno se desarrolle de manera adecuada en los diversos espacios donde se espera su implantación<sup>31</sup>.

Asimismo, otros autores han señalado que los impedimentos del despegue de la negociación colectiva internacional se deben a las disímiles legislaciones sobre la negociación colectiva que tienen los estados involucrados. Debido a que los sistemas y prácticas en materia laboral son muy diferentes entre sí entre los países, aun cuando se encuentran en un determinado sector geográfico común, materializar una negociación colectiva internacional en tal contexto se hace tarea harto difícil ya que la posibilidad de vincular los ordenamientos existentes para la negociación internacional resultan casi inviables.

### b. Resistencia de los empleadores

Otro factor que debemos agregar que imposibilita la negociación colectiva internacional es la resistencia de los empleadores para desarrollar este tipo de negociación, ya que se encuentran convencidos que los problemas de política social como de relaciones laborales, son ante todo, cuestiones de índole nacional, que deben ser resueltos y regulados en dicho nivel.

Pero en realidad las razones más fuertes de la hostilidad

de los empleadores a la negociación colectiva internacional es que ella pueda derivar en una revisión de salarios y condiciones de trabajo, que puedan mermar según sus intereses los costos de producción y los precios de los productos.

### c. Falta de preparación sindical

La falta de preparación de los sindicatos y la falta de convicción de los trabajadores es un tema a tomar en cuenta. Las organizaciones no dan muestras de estar lo suficientemente preparadas para enfrentar una negociación colectiva de tal magnitud. Además, cabe agregar la carencia de información que los sindicatos presentan en vista que no existe ningún mandato legal o coercitivo que obligue a los empleadores a brindar información en el marco de una negociación colectiva internacional.

Asimismo, los trabajadores desconfían que a ese nivel de negociación puedan desarrollar un acuerdo acorde con sus intereses, ya que les parece más seguro y convincente negociar en el plano local y ser representados por el sindicato nacional, máxime si las organizaciones obreras locales pueden ser fuertes en tal ámbito.

En ese sentido, se requiere que los trabajadores afectados por la negociación colectiva estén en condiciones de elaborar planes comunes y que sus representantes sean capaces de constituir representaciones internacionales y de negociar de manera adecuada<sup>32</sup>.

### d. Representación de las organizaciones sindicales y empresariales

Para el profesor Cássio Mesquita Barros<sup>33</sup>, la verdadera negociación colectiva aún se ha mantenido aletargada debido a la falta de negociadores legitimados -es decir, falta de asociaciones internacionales por parte de los trabajadores y empleadores -. En América Latina, por ejemplo, es notoria la preeminencia de los sindicatos de empresa, desfavoreciendo la fortaleza del movimiento sindical, atomizando el número de organizaciones sindicales al disociar su poder negocial y real. Dicha situación, muchas veces impuesta por parte del Estado, promueve la negociación colectiva a nivel de empresa, con la obvia consecuencia que las negociaciones colectivas en un nivel superior disminuyan paulatinamente.

Por ende, la debilidad del sindicato ha sido más notoria en los últimos años, donde la empresa ha asumido un rol protagónico y las organizaciones sindicales tienen un papel menos decisivo. En tal contexto, una negociación dirigida predominantemente al nivel empresarial, no constituye el mejor escenario para la configuración de una negociación colectiva en el ámbito supranacional, lo

<sup>30</sup>BALAO RECCHI, Pablo. "Algunas reflexiones sobre la negociación colectiva supranacional y su proyección en el ámbito nacional y el Mercosur". En XI Jornadas Rioplatenses de Derecho de Trabajo y Seguridad Social. Fundación de Cultura Universitaria. Libro de Ponencias. 2-3 junio de 2000, pág. 37-38.

<sup>31</sup>AMEGLIO, Eduardo y Hugo BARRETO. Op. Cit., pp. 619-621.

<sup>32</sup>BRONSTEIN, Arturo. Op. Cit., pág. 210.

<sup>33</sup>XI Jornadas Rioplatenses de Derecho de Trabajo y Seguridad Social. Fundación de Cultura Universitaria. Libro de Ponencias. 2-3 junio de 2000, pp. 231-232.

que implica que no existan muchos sujetos sindicales legitimados para llevarla a cabo.

A dicho problema hay que agregarle la falta de poder de las organizaciones de trabajadores de llevar a las organizaciones de empleadores y a los grupos multinacionales a sentarse a una mesa de negociaciones.

El mismo problema se reduce a los empleadores, ya que no poseen en la mayoría de los casos una suficiente cohesión al momento de consolidar sus intereses y presentan una insuficiente representatividad para negociar.

#### e. Políticas económicas de los gobiernos

Para Cabero Morán<sup>34</sup>, la política macroeconómica de los gobiernos ha desincentivado la negociación internacional en muchos casos. Un ejemplo de ello son las políticas que tienen por propósito combatir la inflación, las que someten los resultados de las convenciones colectivas a la aprobación por parte de organismos ajenos a la propia negociación, que en muchas ocasiones operan como un obstáculo para la consolidación de los sindicatos y, por ende, para la posibilidad de la negociación colectiva internacional.

De esa forma, legislaciones restrictivas de la libertad sindical o de los derechos laborales, que no hacen más que debilitar a los sindicatos, no generan un escenario ideal para una negociación internacional.

#### f. Ausencia del órgano regulador

Muchos autores opinan que es necesaria, para la existencia de una negociación colectiva internacional, la existencia de un organismo regulador supranacional que vele por la consolidación de una negociación internacional y por el cumplimiento del convenio respectivo. De ese modo, frente a la renuencia de negociar por parte de algunos de los actores laborales, dicho órgano tendrá los medios necesarios para subsanar dicha omisión.

### 3. Negociación colectiva internacional: supuestos

Finalmente, queremos señalar las situaciones en las cuales una negociación internacional es teóricamente posible:

#### a. Sector rama de industrias de diferentes países

Una negociación colectiva internacional puede ser concebida en un sector o rama de industrias de diferentes países. Un ejemplo de esto sería la negociación colectiva internacional aplicable al sector de la radio y la televisión europea. En efecto, ya en 1954 la Federación Internacional de Músicos y la Federación

Internacional de Industrias Fonográficas firmaron un acuerdo para regular el porcentaje de sus regalías.

#### b. Empresa multinacional

Nos referimos a la negociación de un convenio colectivo único aplicable a las plantas de propiedad de una misma empresa multinacional. El típico caso de esta negociación es el convenio colectivo firmado por el sindicato de la empresa multinacional Chrysler aplicable a los Estados Unidos y a Canadá. Dicho convenio surgió como consecuencia de un acuerdo arancelario entre los dos países que permitió que las plantas de ambos países produjesen indistintamente para ambos mercados, lo que motivó que los trabajadores canadienses reclamarán una igualdad salarial que luego les fue dada. Con el transcurso de los años las negociaciones se dieron entre los representantes de la empresa y representantes de los trabajadores de ambos países complementándose dicho acuerdo con la legislación de cada país.

#### c. Sector servicio o actividad

Puede darse una negociación relativa a la naturaleza internacional de un servicio o de una actividad. El caso más conocido se da en el transporte marítimo, en el cual la Federación Internacional de Obreros del Transporte ha firmado con empresas navieras de todo el mundo acuerdos relativos a salarios y condiciones de trabajo.

## IV. Conclusiones

La negociación colectiva internacional aún no es una realidad, es un proyecto en cual muchas de sus instituciones aún están por crearse y las que existen recién se están desarrollando.

Lo que hemos querido hacer a lo largo del trabajo es describir el contexto en el cual nace dicho fenómeno y explicar los factores que favorecen o imposibilitan la realización de dicha negociación.

Consideramos que a pesar de las objeciones antes señaladas, la negociación colectiva internacional es un mecanismo ideal para garantizar a los trabajadores los estándares mínimos que deben presentarse en una relación laboral en vista de los males que se derivan de la globalización y que el escenario ideal para dicha negociación se encuentra en aquellas empresas cuya actividad trasciende a un solo Estado.

<sup>34</sup> CABERO MORÁN, Enrique. *La Negociación Colectiva Laboral Internacional, referencia al ámbito de la Comunidad Europea. Asesoría Laboral*. Lima. Diciembre. 1993. pág. 14.

