



Oficina
Internacional
del Trabajo
Ginebra

BOLETÍN INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN SINDICAL

**Estrategias mundiales del capital
y respuestas sindicales.
¿Hacia una negociación colectiva
transnacional?**

2009 / VOLUMEN 1 / NÚMERO 2

El *Boletín Internacional de Investigación Sindical* es una publicación de la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT. Brinda un panorama de las recientes investigaciones en materia de políticas sociales y laborales llevadas a cabo por investigadores sindicales y académicos en distintos lugares del mundo. El *Boletín Internacional de Investigación Sindical* es de carácter multidisciplinario; sus destinatarios son los investigadores sindicales, ministros de trabajo y académicos de todas las disciplinas pertinentes, como relaciones laborales, sociología, derecho, economía y ciencias políticas. Aparece dos veces al año en español, inglés y francés.

Editores: VERENA SCHMIDT (OIT)
MAARTEN KEUNE (Universidad de Amsterdam)
KEVIN SKERRETT (OIT)

Oficina de Actividades para los Trabajadores

Director: DAN CUNNIAH

Estrategias mundiales
de capital y respuestas
sindicales. ¿Hacia una
negociación colectiva
transnacional?

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2009
Primera edición 2009

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Boletín Internacional de Investigación Sindical
Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2009

ISSN 2076-9865

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos electrónicos de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolos a Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a pubvente@ilo.org.

Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/publns.

Índice

Boletín
Internacional
de Investigación
Sindical

2009
vol. 1
núm. 2

5

Editorial

11

Estrategias mundiales del capital y respuestas sindicales.

¿Hacia una negociación colectiva transnacional?

Maarten Keune y Verena Schmidt

31

Una globalización justa. La negociación colectiva puede poner freno a la creciente marejada de desigualdad de salarios e ingresos

Susan Hayter

49

La negociación colectiva y las empresas transnacionales dentro de la economía mundial. Algunas reflexiones teóricas

Colin Crouch

71

La dimensión transnacional de la negociación colectiva

en un contexto europeo Paul Marginson

89

La negociación colectiva en Nepal Umesh Upadhyaya

95

Perspectivas sobre la negociación colectiva en el sur global.

El caso de Sudáfrica Simon Kimani Ndungu

115

Cadenas mundiales de producción, traslados de empresas y financiarización. El nuevo contexto de la política sindical de distribución Wolfgang Rhode

129

La coordinación transnacional de la negociación colectiva sectorial europea. Perfiles y límites de un sistema de coordinación Vera Glassner

149

Las estrategias de los empleadores transnacionales y la negociación colectiva. El caso europeo Ronald Janssen

167

La privatización oculta en la enseñanza pública
Guntars Catlaks y Mireille Dekoning

179

Las compras apalancadas, las reestructuraciones y la negociación colectiva Ron Blum y Peter Rossman

193

La negociación colectiva y las estrategias del capital mundial en el Brasil Ana Georgina da Silva Dias

205

La determinación de los salarios en las cadenas de suministro textil subcontractadas con múltiples compradores Doug Miller

225

Los nuevos sistemas de empleo y la negociación colectiva. El caso del sector de la construcción Jan Cremers

Editorial

Dan Cuniah

Director
Oficina de Actividades para los Trabajadores

El mundo del trabajo se ha visto profundamente afectado por la crisis económica mundial que se manifestó rápidamente en los últimos meses de 2008, sumiendo a las economías de la mayoría de los países en la mayor recesión mundial desde la Gran Depresión. Sin embargo, muchos de los grandes desafíos a los que se enfrentan los trabajadores y los sindicatos ya habían sido evidentes. En el pasado decenio se produjeron cambios radicales en el mundo del trabajo al incrementarse las formas atípicas de empleo, y los empleos precarios y no protegidos, lo que tuvo consecuencias de gran envergadura para la negociación colectiva. En todo el mundo la fuerza de trabajo se ha diversificado más y el tamaño promedio de las empresas se ha reducido mediante la reestructuración. Esto ha ejercido una mayor presión en la negociación colectiva tradicional al socavar el poder y la base de las organizaciones sindicales. En algunos países el efecto de dicha presión tal vez sea que, en los casos en que solía tener lugar, la negociación colectiva como tal se hace más difícil y más descentralizada y, en algunos casos, se transforma en la negociación de concesiones. El deterioro del vínculo entre la productividad, los beneficios y los salarios forma parte de esta evolución. En otros países la negociación colectiva aún no se ha aplicado efectivamente.

La liberalización del comercio, la supresión de reglamentaciones y la privatización, que a menudo se asocian a la globalización económica, han limitado considerablemente el margen de maniobra de los gobiernos, al tiempo que han concedido mucha más autonomía a las empresas. Del mismo modo, la creciente movilidad del capital ha estimulado la competencia entre los países para aumentar sus niveles de empleo y fomentar las inversiones, lo que ha tenido determinados efectos indirectos en la negociación colectiva tradicional. Todos estos cambios han contribuido a una nueva orientación del equilibrio de fuerzas entre empleadores y trabajadores, lo que se está traduciendo en la pérdida de poder de los sindicatos, al tiempo que los directivos

de las empresas refuerzan y fortalecen su posición. La financiarización, las fusiones y adquisiciones, la deslocalización y la gestión de la cadena de suministro han ejercido presión sobre la negociación colectiva.

Así, en los últimos años, el derecho de sindicación y de negociación colectiva se ha enfrentado a los desafíos derivados de la disminución de la afiliación sindical, la creciente individualización de las relaciones laborales y la difícil búsqueda de una mayor competitividad y flexibilidad en el contexto de la globalización. En estas circunstancias, es preciso fortalecer las capacidades de los sindicatos para poder encarar estos desafíos y aumentar el derecho de sindicación y de negociación colectiva, y otros derechos y principios fundamentales, como marco global de normas que rigen la creciente globalización de la economía y la promoción del trabajo decente para todos.

La libertad sindical y de asociación, y el derecho de negociación colectiva

El año 2008 marcó el 60.º aniversario de la adopción del Convenio internacional del trabajo núm. 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. Por supuesto, la libertad sindical y de asociación son condiciones indispensables de toda forma de negociación colectiva. Asimismo, el año 2009 marcó el 60.º aniversario de la adopción del Convenio internacional del trabajo núm. 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. Desde su adopción por la Conferencia Internacional del Trabajo, en 1948 y 1949, respectivamente, los Convenios núms. 87 y 98 se han convertido en los principales instrumentos internacionales sobre la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva.

A 17 de enero de 2008, el número total de ratificaciones de los Convenios núms. 87 y 98 asciende, respectivamente, a 148 y 158 de los 181 Estados Miembros de la OIT.

Estas cifras nos muestran que el número de ratificaciones de ambos convenios es elevado y ha ido en aumento. Sin embargo, a pesar de los grandes progresos realizados con respecto a su ratificación, ambos convenios aún no se han ratificado tan ampliamente como los convenios fundamentales sobre la abolición del trabajo forzoso u obligatorio (Convenios núms. 29 y 105), los convenios sobre la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación (Convenios núms. 100 y 111) y los convenios sobre la abolición del trabajo infantil (Convenios núms. 138 y 182).

En 2008 la Oficina de Actividades para los Trabajadores, la Red Sindical Mundial de Investigación y el Instituto Sindical Europeo (ISE) organizaron un taller sobre «Los desafíos y respuestas de la negociación colectiva y las estrategias empresariales» que fue patrocinado por el ISE en Bruselas. Este número del *Boletín Internacional de Investigación Sindical* contiene las contribuciones más importantes del taller.

Todos los autores que contribuyen a esta publicación subrayan la importancia permanente de la negociación colectiva, ya que es un sistema democrático e inclusivo para hacer realidad el trabajo decente. La negociación colectiva mejora la distribución de la riqueza entre el capital y la fuerza de trabajo, al ayudar a reducir la desigualdad de ingresos (incluida la brecha de género) y luchar contra la pobreza. Los efectos de la negociación colectiva son mayores cuando existe una amplia cobertura sindical. La negociación colectiva protege a los trabajadores contra el abuso del poder económico y limita al mismo tiempo el poder de los empleadores. En algunos países la negociación colectiva es importante para modelar la seguridad social y mejorar además las condiciones de trabajo. La negociación colectiva desempeña un papel positivo a la hora de fomentar la inversión en recursos humanos, la mejora de la productividad y la innovación.

Desafíos

La internacionalización permanente de los mercados crea zonas económicas transnacionales en las que el capital, los productos y los servicios adquieren una mayor movilidad internacional. En 2008, la falta de regulación de los mercados financieros que permitió una codicia sin límites y dio lugar a que las finanzas dejaran de ser un recurso vital para la economía para convertirse en un parásito de la economía condujo a la peor crisis financiera y económica desde el decenio de 1930. Partes del capital tratarán de utilizar esta crisis para diluir las normas sociales.

Las empresas multinacionales son fuerzas importantes de la internacionalización de la economía. Determinan los lugares de producción, las inversiones y los lugares de trabajo. En aras de la maximización de los beneficios, su actividad de producción se desarrolla con frecuencia en lugares en los que los salarios y los impuestos son bajos, y en los que la fuerza de trabajo suele ser débil. Dado que el capital es un factor de producción mucho más móvil que la fuerza de trabajo, resulta posible una especie de «capitalismo itinerante». Esto incluye un desequilibrio de fuerzas cada vez mayor en las cadenas de suministro. Los gobiernos compiten parcialmente en una espiral descendente para ofrecer entornos ostensiblemente orientados a la inversión, lo que incluye desmantelar (parcialmente) la legislación laboral.

La negociación colectiva se ve desafiada por el espectacular incremento del empleo precario, incluidas las relaciones de trabajo ocultas, ambiguas y triangulares, en las que algunas veces se utilizan lagunas legales para evitar unas relaciones de trabajo reconocidas (véase la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), de la OIT: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/singles.pl?query=022006198@ref&chspec=02>).

En el sur global, el desafío de la negociación colectiva consiste fundamentalmente en formalizar la economía para que el creciente número de

trabajadores de la economía informal estén amparados por los convenios colectivos. En Europa, el principal reto al que se enfrenta la negociación colectiva es la disminución de la cobertura de la negociación y el debilitamiento del carácter vinculante de los convenios colectivos mediante la utilización de cláusulas iniciales y de acuerdos individuales. Asimismo, la negociación colectiva tiene poca influencia en la potencia del capitalismo financiero. Ante la amenaza de las deslocalizaciones y los despidos, resulta difícil equilibrar los intereses de los lugares de producción que compiten entre sí.

Respuestas

Una de las respuestas más importantes por parte de los sindicatos es fomentar la coordinación transnacional entre los sindicatos, con miras a coordinar la negociación colectiva a nivel regional, en particular en organizaciones regionales intergubernamentales como la Unión Europea. Los comités de empresa europeos pueden utilizar la información que obtienen a través de los derechos de divulgación. Los sindicatos pueden utilizar su influencia en la cadena de suministro mediante la sindicación y las campañas a nivel transnacional. Para aumentar la representación y la fuerza de los sindicatos es importante sindicarse a los trabajadores que están infrarrepresentados en la actualidad, como los trabajadores de la economía informal, los trabajadores migrantes y las mujeres trabajadoras. Reforzar la cooperación y las campañas con otros movimientos sociales también puede considerarse una posible vía para mejorar la efectividad de los sindicatos.

Asimismo, los sindicatos deberían tratar de influir en los gobiernos para que volver a regular los mercados financieros, incluso a través de una imposición fiscal más alta de los fondos de capital privado. Los convenios colectivos pueden contener disposiciones que exijan a los compradores potenciales de una empresa concluir un nuevo convenio colectivo con el sindicato reconocido por la empresa antes de ultimar una compra. Podría obligarse a las empresas compradas por fondos de capital privado a establecer un comité de empresa europeo.

Por último, en junio de 2009, la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT reaccionó ante la crisis económica mundial que se inició en 2008 mediante la aprobación del Pacto Mundial para el Empleo. Este acuerdo establece un marco de política multidimensional para la preservación y la creación de empleo, la regulación apropiada de los mercados financieros, la protección de los niveles salariales (incluido un salario mínimo), la extensión de la protección social a todas las personas y la aplicación de las normas internacionales del trabajo. El Pacto Mundial para el Empleo establece un tipo de protocolo de política que permite a los sindicalistas evaluar las respuestas de sus propios gobiernos nacionales y expresar mejor sus reivindicaciones.

En la medida en que esto demuestre ser eficaz, los sindicatos estarán mejor situados para utilizar la negociación colectiva (y otros instrumentos) en apoyo de una recuperación impulsada por el aumento de los salarios que produzca una prosperidad medioambiental sostenible, justicia social e igualdad de género.

Estrategias mundiales del capital y respuestas sindicales

*¿Hacia una negociación
colectiva transnacional?*

Maarten Keune

Profesor, Universidad de Amsterdam

Verena Schmidt

Oficina Internacional del Trabajo

Introducción

Más que nunca, la crisis económica y financiera mundial actual pone de relieve el tipo de globalización que el mundo ha experimentado desde el decenio de 1980 y sus consecuencias sociales. Los efectos de la globalización en el crecimiento y la creación de empleo suscitan polémica: los pesimistas señalan el crecimiento de la pobreza en muchas partes del mundo, o la pérdida de empleos en el sector de la manufactura en los países industrializados, mientras que los optimistas ponen énfasis en la expansión de la producción mundial, la riqueza, los ingresos y el empleo que pueden compartirse, por lo que estiman que el desafío de la globalización se limita a un problema de distribución (véase Løken y otros, 2008 para un resumen de los argumentos y los datos concluyentes). Sin embargo, es menos polémico el hecho de que la globalización actual, y en particular la promoción de la libertad del capital y la institucionalización de un mercado mundial «libre», tenga una serie de consecuencias sociales negativas. Entre éstas se cuentan las crecientes desigualdades e inseguridades, la pérdida del control democrático de la economía y el creciente poder del capital a expensas de la fuerza de trabajo.

Con frecuencia, la fuerza de trabajo es la primera que sufre las consecuencias de la globalización y de las estrategias que despliega el capital en la economía mundial. La fuerza de trabajo se ve afectada por la inseguridad del empleo y la inestabilidad del mercado de trabajo, cada vez mayores, por la presión sobre los salarios y las condiciones de trabajo, y por la creciente precariedad, la informalización de las relaciones laborales o los límites impuestos a la representación colectiva. Todos estos cambios se ven exacerbados por la crisis económica y financiera actual. Los sindicatos han tenido dificultades para abordar estas cuestiones a nivel transnacional y, con frecuencia, se ven obligados a defenderse. Al mismo tiempo, los sindicatos han adoptado diversas estrategias para reforzar su posición respecto del capital y atenuar los efectos de la globalización. En particular, se han desplegado esfuerzos para desarrollar formas innovadoras de cooperación y negociación colectiva transnacionales con miras a contrarrestar las estrategias mundiales del capital y retomar la iniciativa.

La presente entrega del *Boletín* contiene una recopilación de documentos en los que se analiza detenidamente la naturaleza de las estrategias mundiales del capital y sus efectos, así como las respuestas sindicales a estas estrategias, en particular las respuestas relacionadas con el establecimiento de formas transnacionales de negociación colectiva. En este artículo proporcionamos una reseña de estas cuestiones. La estructura es la siguiente. En una primera parte examinamos las estrategias mundiales del capital relacionadas con la producción de bienes y servicios y la financiarización de la economía. Después nos centramos en los efectos de dichas estrategias en la democracia y en las relaciones entre la fuerza de trabajo y el capital. A continuación se

analizan una serie de respuestas sindicales a las estrategias mundiales del capital, y se examinan en particular las iniciativas emprendidas por los sindicatos para desarrollar la negociación colectiva transnacional, así como los obstáculos a los que se enfrentan en este empeño. Finalmente se presentan las conclusiones.

Globalización y estrategias mundiales del capital

En este artículo la globalización se entiende como la «integración de conceptos intelectuales, las finanzas, el comercio, la propiedad y la fuerza de trabajo a lo largo de las fronteras estatales y continentes» (Løken y otros, 2008). Se manifiesta, *inter alia*, en la hegemonía mundial de las ideas neoliberales y monetaristas; la institucionalización del libre comercio y del libre movimiento de capitales a través de acuerdos mundiales y regionales (OMC, MERCOSUR, ASEAN, TLCAN, Mercado Único de la Unión Europea); el incremento del comercio mundial y de la inversión extranjera directa (IED), y la importancia cada vez mayor de las empresas multinacionales (EMN); la creciente importancia de los mercados de valores y los fondos de inversión operativos a nivel mundial, y el incremento de los movimientos migratorios. El avance de la globalización en los últimos años puede ilustrarse con algunas cifras: el comercio como porcentaje del PIB mundial aumentó del 36 por ciento a mediados del decenio de 1980 al 45 por ciento en 2005, mientras que los flujos entrantes de IED como porcentaje del PIB mundial crecieron del 0,5 por ciento en 1985 al 2,8 por ciento en 2006 (OIT, 2008a, gráficos 3 y 4).

La globalización como proyecto político tiene un carácter claramente económico. Está compuesta en gran parte de actores políticos y económicos nacionales e internacionales que pretenden reducir los obstáculos para el comercio, el movimiento de capitales y los mercados financieros mediante la reforma de la legislación y la conclusión de acuerdos internacionales. La dimensión social se excluye en gran medida: de conformidad con sus principales defensores, la globalización a través del libre comercio y del movimiento de capitales es el mejor modo de lograr el progreso social¹. Los intentos encaminados a incluir las cuestiones sociales y laborales en los acuerdos de comercio internacionales y en los procesos regionales de integración económica han fracasado considerablemente.

En esta economía en vías de globalización, el capital ha seguido una serie de estrategias para aprovechar al máximo las oportunidades que brinda, que pueden dividirse en líneas generales en estrategias relacionadas con la

1. Esto incluye la Unión Europea, que con frecuencia se supone que representa una versión más social de la integración, en la que la integración económica regional está muy avanzada, mientras que la integración social es mínima en comparación (Scharpf, 2002).

producción de bienes y servicios, y en estrategias relacionadas con la financiarización² de la economía.

Producción de bienes y servicios

En lo que respecta a la producción de bienes y servicios, las cadenas de producción son constantemente objeto de reestructuración y están cada vez más organizadas a través de las fronteras. Wolfgang Rhode (véase la pág. 115 de este número del *Boletín*) sostiene que han surgido tres tipos fundamentales de organización transfronteriza, en particular la subcontratación, la deslocalización y la producción paralela.

La subcontratación hace referencia a la reducción de la profundidad de procesamiento mediante la subcontratación a proveedores y subcontratistas. Las diferentes fases del proceso son gestionadas cada vez más por subcontratistas, tanto a nivel nacional como internacional, y la producción se basa cada vez más en redes de empresas. Por ejemplo, Jan Cremers (en este mismo número véase la pág. 225) analiza detenidamente esta tendencia para la industria de la construcción, mostrando que el sector está crecientemente dominado por cadenas de producción fragmentadas dirigidas por grandes empresas multinacionales de construcción que contratan a un gran número de empresas más pequeñas y de personas para que realicen tareas particulares en las cadenas. Asimismo, Doug Miller (véase el artículo de la pág. 205) también muestra que en el sector del textil la producción está organizada en su mayor parte a lo largo de cadenas de suministro fragmentadas e impulsadas por los compradores, que conllevan numerosas y complejas relaciones de contratación y subcontratación de múltiples niveles. En ambas industrias las empresas que participan en estas cadenas de producción abarcan desde multinacionales a empresas pequeñas y particulares que despliegan su actividad en el sector informal.

La deslocalización hace referencia al aumento de la capacidad de producción, por las empresas, en el extranjero. Puede tener diversas metas, que abarcan desde el acceso a nuevos mercados o recursos (humanos), hasta la reducción de los costos (salariales) y la creciente flexibilidad a través de la explotación de las diferencias existentes en las estructuras de los costos, la normativa y las prácticas de las relaciones laborales a nivel local.

Asimismo, existe una tendencia hacia un modelo de producción paralela, que hace referencia a una situación en la que el mismo producto de una multinacional se produce en diferentes países, pero para el mismo mercado. Esto se observa cada vez más, por ejemplo, en la industria del automóvil.

2. La financiarización hace referencia a la liberalización de los mercados financieros y a la expansión del mercado financiero, y se examinará con más detenimiento en una sección posterior del presente artículo.

La subcontratación, la deslocalización y la producción paralela tienen una serie de efectos comunes. Uno de ellos es que las cadenas de producción se están haciendo más complejas, fragmentadas y geográficamente dispersas, y cuentan con la participación de muy diversos actores que realizan su actividad en diferentes países, continentes o sistemas normativos. En segundo lugar, las estrategias de las empresas se han internacionalizado, y la confianza de los lugares de producción y de los trabajadores depende cada vez más de las decisiones adoptadas en las sedes lejanas. En tercer lugar, los países, los trabajadores y los lugares de producción de las multinacionales participan cada vez más en ejercicios de comparación de los costos y la productividad, y compiten cada vez más entre sí por las inversiones.

Financiarización

La crisis mundial actual ha puesto de relieve, en particular, las estrategias del capital relacionadas con la financiarización de la economía mundial. La financiarización es un término general que abarca una serie de tendencias diferentes (véase Watt, 2008; Hoffmann, 2006, y el artículo de Blum y Rossman en el presente número del *Boletín*, pág. 179). Éstas incluyen la liberalización de los mercados financieros; el crecimiento del sector financiero y el espectacular incremento de los flujos financieros (que crecen con bastante más rapidez que el comercio o la IED); el aumento de los préstamos interbancarios; el creciente papel que desempeñan los inversores institucionales, el capital propio y los fondos de cobertura; la mayor comerciabilidad de las hipotecas y otros préstamos; la utilización generalizada de opciones sobre acciones y otros pagos de incentivo al equipo de alta dirección, etc. La crisis actual se vio impulsada por la deflación de la burbuja inmobiliaria estadounidense y, más tarde, la burbuja de capital que se había fortalecido como parte de la tendencia de financiarización (Watt, 2008). Esto fue seguido de la quiebra de bancos importantes, la caída de los precios de las acciones y, cada vez más también, de bancarrotas empresariales y del desempleo. Sin embargo, las causas fundamentales de esta crisis no se limitan a la financiarización de la economía, e incluyen asimismo factores como el aumento del enorme déficit por cuenta corriente en muchos países, en particular en los Estados Unidos, la errónea gestión económica por parte de los gobiernos y los bancos centrales, y la falta de control público de los procesos económicos (*ibíd.*).

El proceso de financiarización ha conducido a que las empresas dependan cada vez más del capital accionario, y a que se invierta la relación tradicional entre el capital financiero y productivo (Hoffmann, 2006; Rhode, pág. 115). El valor accionario y el rendimiento del capital invertido a corto plazo, en lugar de fomentar la rentabilidad a más largo plazo y el crecimiento de las empresas, se han convertido en el centro de las estrategias de inversión. Asimismo, en lugar de definir el rendimiento como una función de los beneficios, los

accionistas actuales interponen demandas *ex ante* por la tasa mínima de rendimiento generada por las empresas. Como consecuencia, las empresas se sienten cada vez más obligadas a centrarse en metas a corto plazo, y a reducir los costos y llevar a cabo una reestructuración continua, con objeto de satisfacer las expectativas de los accionistas en lo que respecta a los beneficios, o de hacer frente al aumento previsto del valor empresarial de reventa en el caso de los fondos de capital privado (Hoffmann, 2006; Blum y Rossman, pág. 179).

Es evidente que la financiarización ejerce una fuerte presión sobre los salarios y las condiciones de trabajo. Asimismo, reduce la estabilidad en los lugares de trabajo, en las empresas y, por supuesto, en la economía mundial. Una vez más, la crisis actual es una clara manifestación de esta inestabilidad.

Consecuencias para la democracia y las relaciones entre la fuerza de trabajo y el capital

Las estrategias mundiales del capital reseñadas más arriba han tenido importantes consecuencias para las sociedades, los trabajadores y los sindicatos. En esta sección examinaremos brevemente dos de estas consecuencias: los problemas que causa este fenómeno desde la perspectiva del control democrático, y los cambios que provoca en las relaciones entre la fuerza de trabajo y el capital.

Democracia

Al nivel de la sociedad, en el que los trabajadores son ciudadanos y actores colectivos sociales de los sindicatos, la globalización de las estrategias del capital suponen un problema de control democrático. Las sociedades de hoy en día dependen cada vez más de que el capital privado les proporcione empleos e ingresos, y esta dependencia es mayor en los países más pobres. Al mismo tiempo, si bien las sociedades están organizadas sobre una base nacional, el capital tiene una perspectiva mundial y atraviesa cada vez más fácilmente las fronteras para situarse en el lugar más favorable para sus estrategias mundiales³. En cierta medida, los gobiernos se ocultan tras el mantra de las manos invisibles del capital mundial y pretenden ser impotentes ante

3. Por supuesto, la movilidad no es absoluta. Trasladar operaciones existentes al extranjero no es necesariamente fácil, ya que las empresas han reducido drásticamente los costos en sus emplazamientos existentes (es decir, las inversiones en instalaciones, la distribución, las redes de proveedores, las relaciones sociales, etc.). (Véase el artículo de Colin Crouch en la pág. 49.) Asimismo, el emplazamiento más ventajoso no es necesariamente aquél con los costos más bajos o aquél que tiene una normativa y unos sistemas de relaciones laborales menos rigurosos, como muestra el gran atractivo que tienen los países nórdicos para el capital, no obstante los altos salarios, los elevados impuestos y la elevada densidad sindical.

el capital. Esto tiene repercusiones relacionadas con la democracia, algunas de las cuales explicaremos brevemente en este artículo (para un examen más detallado, véase el artículo de Colin Crouch en la pág. 49).

Otra consecuencia es que la «confianza» de los Estados-nación está, en gran medida, en manos del capital, y sus estrategias de inversión funcionan para condicionar, directa o indirectamente, la soberanía del Estado y la concepción de la política pública. En efecto, cada vez es más frecuente que los gobiernos formulen y justifiquen la política pública basada en la necesidad «ineludible» de recurrir a inversores externos potenciales, y también es más común que los inversores extranjeros condicionen las inversiones a los incentivos públicos. Una de las consecuencias de esto ha sido la competencia entre los sistemas, es decir, una competencia en la que los países y regiones compiten por ser los que mejor atienden las necesidades y requisitos de los inversores en general, y por proyectos de inversión específicos en particular.

Es más, Crouch sostiene que las grandes empresas, en lugar de estar sujetas a la autoridad de los sistemas de gobierno nacionales, forman parte del sistema de gobierno moderno como lugares de poder político y de autoridad ellas mismas; sin embargo, constituyen una parte no democrática del sistema de gobierno moderno en la medida en que no deben rendir cuentas formalmente a un público.

Asimismo, los procesos de democratización establecidos en muchos países meridionales en los últimos decenios, instigados por organizaciones internacionales como el FMI o el Banco Mundial, han tenido lugar paralelamente a la liberalización de la economía y a la adquisición de propiedad y extracción de recursos a gran escala por el capital internacional. Sin embargo, como señala Makoa (2001) en un estudio sobre la globalización en África oriental y meridional, cabe preguntarse cuál es el valor de este tipo de democracia si no permite que la población pobre controle los recursos de su país y los procesos que sostienen o amenazan sus medios de subsistencia.

Relaciones entre la fuerza de trabajo y el capital

La globalización ha afectado de distintas formas a las relaciones existentes entre la fuerza de trabajo y el capital, y en particular a la naturaleza y sostenibilidad de la negociación colectiva. En primer lugar, si bien el capital, y en particular la empresa multinacional, es un actor mundial que sigue una estrategia mundial, la fuerza de trabajo, si acaso, está en su mayor parte organizada sobre una base nacional. Esta discrepancia también se refleja en la brecha existente entre la organización de la producción (cada vez más fragmentada y organizada a través de las fronteras) y los procesos de negociación colectiva que tienen lugar, en su caso, dentro de las fronteras nacionales a nivel de sector o de empresa. Aunque existen una serie de organizaciones sindicales internacionales en las que las confederaciones nacionales o sindicatos sectoriales unen

sus fuerzas, éstas cuentan con pocos recursos en comparación con el capital y sólo son actores en la negociación colectiva en un número limitado de casos. Por consiguiente, los sindicatos u otros representantes de los trabajadores tienen un control escaso o inexistente de las cuestiones abordadas a nivel internacional, y ninguna influencia en las mismas, y la toma de decisiones a nivel internacional está monopolizada en gran parte por el personal directivo de la empresa (Van der Meer y otros, 2004).

La fragmentación de la producción también significa que la negociación a nivel de empresa puede perder pertinencia. Los salarios y las condiciones de trabajo de los trabajadores en una empresa subcontratada pueden depender más de las decisiones y exigencias de la empresa que domina una cadena de suministro particular que del propio personal directivo. Asimismo, el hecho de que la propiedad sea poco precisa puede crear confusión a los sindicatos a la hora de identificar los agentes apropiados de la negociación.

En segundo lugar, el panorama cada vez más a corto plazo del capital, su concentración en el valor accionario y su demanda de unos elevados beneficios mínimos socavan la estabilidad, el crecimiento a largo plazo de las empresas y el empleo seguro, que siguen siendo intereses clave para los trabajadores y los sindicatos. Sin embargo, estos últimos se ven muy afectados por la tendencia del capital financiero a fluir en busca de oportunidades de beneficios a corto plazo. Por este motivo, la contradicción de los intereses entre la fuerza de trabajo y el capital es aún mayor, pero la fuerza de trabajo puede ejercer muy poca influencia en los movimientos internacionales de capital financiero.

En tercer lugar, el capital siempre ha tenido más posibilidades que la fuerza de trabajo de satisfacer sus intereses eligiendo opciones de salida, y este «diferencial de movilidad» ha aumentado enormemente en los dos últimos decenios (Hoffmann, 2006). Este incremento de las opciones de salida del capital significa que puede ejercer constantemente presión sobre la fuerza de trabajo utilizando la amenaza de la deslocalización (Keune, 2008).

Estos tres factores refuerzan la posición de poder del capital hacia la fuerza de trabajo y hacen más difícil que los sindicatos representen eficazmente los intereses de sus miembros a través de procesos y estructuras tradicionales de negociación colectiva. Es más, al utilizar la amenaza de la deslocalización, la reestructuración o la desinversión, el capital da lugar a que los sindicatos se vean obligados a recurrir a la defensa y a la negociación de concesiones, es decir, a aceptar unos salarios más bajos y unas peores condiciones de trabajo a cambio de promesas de seguridad del empleo (Hoffmann, 2006). Entonces, en el análisis final, la globalización conduce al incremento de la competencia de los salarios entre los trabajadores en diferentes países y lugares, competencia que el capital puede explotar para reducir sus costos salariales.

Una de las expresiones más claras de este creciente poder de negociación del capital es la laguna estructural entre el aumento de los salarios y el crecimiento económico en muchos países del mundo, lo que conduce a la continua caída de la cuota de los salarios, es decir, la cuota del PIB destinada a

los salarios. Esto representa un cambio de orientación de los ingresos, que atribuyen menos importancia a la fuerza de trabajo para concentrarse en el capital, o cuyo centro de interés pasa de los salarios a los beneficios. La falta de datos dificulta el análisis de la cuota de los salarios en todo el mundo. En la Unión Europea la cuota de los salarios cayó del 59,5 por ciento al 56,9 por ciento entre 1995 y 2007 (Keune, 2008; véase asimismo el artículo de Ronald Janssen en la pág. 149). Sin embargo, según las estimaciones de la OIT, en tres cuartas partes de los países en desarrollo, la cuota de los salarios también está cayendo (OIT, 2008a).

Respuestas sindicales y negociación colectiva transnacional

Un movimiento sindical cada vez más transnacional

El capital ha elaborado una serie de estrategias mundiales que ha fortalecido su posición con respecto a los trabajadores, los sindicatos y los Estados-nación. Sin embargo, en principio, la globalización también brinda nuevas oportunidades a los trabajadores y sindicatos para organizarse, actuar a nivel transnacional y crear un orden mundial más equitativo (Hardt y Negri, 2001). Es más, desde sus comienzos, el movimiento obrero se ha apoyado en un vehemente discurso de solidaridad internacional y cooperación internacional. En efecto, se ha intentado con frecuencia alcanzar estos objetivos, y los sindicatos han establecido una serie de métodos de cooperación transnacional.

Hacemos referencia en primer lugar a todos los sindicatos internacionales que actúan a escala mundial o regional. A nivel mundial, existe en primer lugar la Confederación Sindical Internacional (CSI), así como una serie de sindicatos sectoriales internacionales o de federaciones sindicales internacionales (FSI) como UNI Global Union, la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM) y la Unión Internacional de los Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA). Asimismo, el grupo de los trabajadores de la OIT puede considerarse un foro sindical mundial. En el ámbito regional, las confederaciones nacionales cooperan en organizaciones como la Organización de la Unidad Sindical Africana (OUSA), la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur (CCSCC) a nivel de MERCOSUR y la Confederación Europea de Sindicatos (CES). También a nivel regional abundan las federaciones de industrias europeas organizadas sectorialmente.

Más allá de estas estructuras que unen a los sindicatos nacionales (confederales o sectoriales), dos sindicatos en gran parte nacionales acordaron, en julio de 2008, crear el primer sindicato transnacional. UNITE, el sindicato más importante del Reino Unido, y United Steelworkers, el sindicato

más importante del sector privado en los Estados Unidos y el Canadá, firmaron un acuerdo con objeto de crear el primer sindicato transnacional que se denominaría Workers Uniting. El sindicato se creó específicamente para encarar los desafíos de la globalización y abordar la precarización del empleo, la reducción de los salarios y las condiciones de los trabajadores. La intención de las partes firmantes es lograr que Workers Uniting sea un sindicato plenamente funcional y registrado en el Reino Unido, Estados Unidos, Irlanda y Canadá⁴.

Asimismo, la cooperación cada vez más transnacional entre los sindicatos tiene lugar en el ámbito de las multinacionales y las cadenas de suministro, a medida que los trabajadores procedentes de diferentes establecimientos se convencen cada vez más de que sus destinos están entrelazados y de que, con frecuencia, sus empleadores les enfrentan entre sí (véanse los artículos de Miller y Marginson en este mismo número del *Boletín*). Dicha cooperación tiene lugar a través de diversos tipos de redes de empresas, algunas más institucionalizadas formalmente y otras más informales, integradas por sindicatos, representantes sindicales y comités de empresa en diferentes lugares de producción de una empresa multinacional, es decir, la sede y sus empresas filiales, y posiblemente también incluyan algunos de sus proveedores (Croucher y Cotton, 2008). Un elemento importante de esta cooperación es crear solidaridad, con objeto de evitar la presión descendente sobre los salarios y las condiciones de trabajo, y de impedir la competencia entre los lugares de producción. Las redes de empresas adoptan formas bastante diversas, con diferentes grados de participación de los comités de empresa, sindicatos de las sedes y sindicatos no establecidos en las sedes, y sindicatos internacionales (mundiales o regionales). Ejemplos de estas redes son el Proyecto de Energía en el Mar Caspio (Caspian Energy Project), que fue establecido por la Federación Internacional de Sindicatos de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas (ICEM); la red de la empresa Nestlé establecida por la UITA, y la Red Daimler creada por IG Metall y consejos de empresa alemanes.

En la Unión Europea estas redes de empresas están institucionalizadas a través de comités de empresa europeos (CEE), los cuales, de conformidad con la Directiva de los Comités de Empresa Europeos (1994), se han establecido en todas las empresas que cuentan con al menos 1.000 trabajadores en la Unión Europea en al menos dos Estados miembros y que están financiados en gran parte por el empleador. Los CEE tienen importantes derechos de información y consulta y, en los últimos años, han participado cada vez más en la negociación de textos conjuntos y de acuerdos marco (véase más adelante).

Los comités de empresa mundiales (CEM) se han establecido en algunas empresas multinacionales, incluidas Volkswagen, Daimler y Caterpillar. Se centran en cuestiones como las condiciones de trabajo mínimas, en particular con respecto a la seguridad y salud, y en programas de inversión mundial de

4. Información obtenida del sitio: <http://www.workersuniting.org> (30 de enero de 2009).

las empresas que son pertinentes para la seguridad del empleo en diversos lugares de producción. A diferencia de los CEE, los CEM requieren considerables contribuciones financieras de los sindicatos, por lo que son difíciles de mantener y a menudo se reúnen con poca frecuencia.

Por último, los sindicatos establecen crecientemente nuevas alianzas mundiales con actores no sindicales, en particular con el movimiento por la justicia mundial, con el que a menudo comparten objetivos y posiciones políticas en lo que respecta a la globalización y sus efectos (Della Porta, 2007). Para los sindicatos, las alianzas con este movimiento representan oportunidades para llegar a un nuevo público, actuar de formas innovadoras y fortalecer su capacidad de movilización, en particular a escala transnacional.

La cooperación sindical transnacional conlleva una amplia gama de actividades. No se pretende proporcionar aquí una visión general exhaustiva de estas actividades, pero conviene mencionar algunos ejemplos destacados. Una cuestión principal ha sido la lucha sindical por incluir las normas fundamentales del trabajo en los acuerdos de comercio internacionales⁵. Como consecuencia, aunque sólo en términos vagos, la OMC se ha comprometido con «la observancia de las normas fundamentales del trabajo reconocidas internacionalmente» (OMC, 1996). En los acuerdos bilaterales y regionales, se hace más alusión a las normas fundamentales del trabajo, y la mayoría de los acuerdos de libre comercio norteamericanos y de la Unión Europea hacen referencia o requieren normas fundamentales del trabajo. Por ejemplo, en el acuerdo de comercio concluido entre los Estados Unidos y Camboya en 1999 las mejoras introducidas en la aplicación de las normas fundamentales del trabajo fueron recompensadas con el mayor acceso al mercado de los Estados Unidos para las exportaciones textiles de Camboya. La presión ejercida por Global Unions condujo asimismo a la inclusión de las normas fundamentales del trabajo en la Política y Normas de Desempeño sobre Sostenibilidad Social y Ambiental de la Corporación Financiera Internacional (IFC, por sus siglas

5. Las normas fundamentales del trabajo revisten una importancia particular para la fuerza de trabajo en la medida en que forman parte de normas *ius cogens* de derecho internacional, es decir, de normas absolutas no negociables que deben aplicarse como obligaciones vinculantes a las que se han comprometido todos los Estados (Paech, 2003). Se definen en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998, para abarcar cuatro principios: la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil, y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Estos cuatro principios están contemplados en ocho convenios de la OIT (Convenios núms. 29, 87, 98, 100, 111, 105, 138 y 182) que se aplican a los 183 Estados Miembros de la OIT con independencia de que los hayan ratificado. No obstante su obligación legal de hacerlo, algunos Estados Miembros de la OIT no han aplicado efectivamente las normas fundamentales del trabajo, por lo que los sindicatos tratan de asegurar la aplicación mucho más allá de los órganos de control de la OIT. Uno de estos medios es a través de su inclusión en acuerdos de comercio bilaterales, regionales o internacionales.

en inglés), y en el Documento Estándar de Licitación para Adquisición de Bienes del Banco Mundial, en 2006. En la Unión Europea, la CES ha estado abogando por una mayor regulación social y laboral para atenuar los efectos sociales de la creación del Mercado Único.

La cooperación transnacional entre los sindicatos y el movimiento por la justicia mundial también se ha traducido en una serie de campañas sobre cuestiones no tradicionales, relacionadas, por ejemplo, con el medio ambiente, el comercio justo o las normas sociales. Otro ejemplo de cooperación sindical transnacional se observa en el ámbito de la acción laboral directa y las manifestaciones de protesta laborales, como huelgas de solidaridad, demostraciones conjuntas de sindicatos procedentes de diferentes plantas de una sola multinacional, las euromanifestaciones organizadas en 2009 por la CES, etc. (Erne, 2008).

Sin embargo, a diferencia de la creciente transnacionalización de la organización y la cooperación sindicales, la negociación colectiva transnacional sigue siendo incipiente. En efecto, a pesar del interés cada vez mayor de los sindicatos por elaborar estructuras y procesos de negociación colectiva transnacional, éstos se enfrentan a una serie de obstáculos que dificultan estos progresos. En primer lugar, reseñaremos estos obstáculos, y a continuación examinaremos algunos ejemplos de estrategias sindicales encaminadas a fomentar la negociación transnacional.

Obstáculos para la negociación colectiva transnacional

Los sindicatos se enfrentan a muchos obstáculos que ponen trabas a su capacidad para participar en la negociación colectiva transnacional. En primer lugar y ante todo, como ilustran las contribuciones de Upadhyaya y Ndungu en este número del *Boletín* (véanse las páginas 89 y 95, respectivamente), en muchos países los sindicatos siguen enfrentándose a importantes barreras políticas, económicas o legales que restringen las libertades sindicales, el derecho de sindicación y su capacidad para participar en la negociación colectiva. Por ejemplo, como muestra Upadhyaya, a pesar de la reciente democratización del Nepal, los sindicatos siguen viéndose obligados a luchar contra los sistemas de propiedad feudal que prevalecen en el país. Ndungu analiza el modo en que los sindicatos en Sudáfrica luchan contra las leyes, algunas de ellas anteriores a la época del *apartheid*, que les relegan a una posición de desventaja en relación con los empleadores, y limitan su capacidad para organizar huelgas y piquetes. Asimismo, como se muestra en otros artículos contenidos en este número, el aumento del trabajo informal, ocasional y precario, así como la disminución de la sindicación en muchos países, reducen la fuerza de negociación de los sindicatos. Es evidente que dichos obstáculos no sólo obstruyen la negociación colectiva en el contexto nacional, sino que también limitan considerablemente la participación potencial de estos sindicatos en las

actividades transnacionales. El mismo argumento es aplicable a las empresas en las que los trabajadores se enfrentan a grandes limitaciones que dificultan su participación en la negociación (véase el artículo de Miller en la pág. 205), así como a los países con tasas muy bajas de sindicación o de cobertura de la negociación colectiva.

En segundo lugar, no obstante la existencia de numerosas organizaciones sindicales internacionales, los trabajadores y los sindicatos no definen simplemente sus intereses fundamentales y estrategias de negociación en términos transnacionales. Predominan claramente las estrategias de negociación y los intereses definidos a escala nacional y local, y la negociación transnacional es para la mayoría de los sindicatos (nacionales) una opción secundaria (aunque no por ello poco importante). Como consecuencia, las ventajas potenciales de la negociación colectiva transnacional se evalúan a menudo en su mayor parte en términos de la medida en la que pueden contribuir al logro de los objetivos nacionales o locales. Los trabajadores y los sindicatos no son inmunes a esta competencia entre los sistemas. Con frecuencia, se sienten obligados a tomar parte en la competencia entre los sistemas para preservar empleos o atraer nuevas inversiones para su empresa, sector o país. Por ejemplo, en muchos países y en muchas multinacionales, los sindicatos se han visto obligados a participar en la negociación competitiva de los salarios o han realizado concesiones en términos de condiciones de trabajo para evitar la deslocalización a otros países o para atraer inversiones procedentes del exterior (véase el artículo de Ronald Janssen más adelante).

Una consecuencia de este enfoque predominantemente nacional es que los sindicatos destinan únicamente recursos limitados a las actividades transnacionales, y delegan sólo responsabilidades y recursos limitados a las organizaciones sindicales internacionales. Esto merma considerablemente el papel potencial que estas últimas podrían desempeñar en la promoción y el refuerzo de la negociación colectiva transnacional. Además, el enfoque nacional está impulsado asimismo por la gran variedad de sistemas de relaciones laborales y de estructuras de negociación y tradiciones de ámbito nacional, que no pueden hacerse fácilmente compatibles entre sí.

En tercer lugar, la negociación colectiva transnacional se ve debilitada por la inexistencia de marcos jurídicos internacionales que regulen esta negociación y que obliguen a las partes firmantes a cumplir los acuerdos.

Por último, los empleadores son el principal obstáculo. En general, son reticentes a participar en la negociación colectiva transnacional y no fomentan las iniciativas sindicales en esta dirección. Asimismo, tienen incluso menos interés que los sindicatos en delegar responsabilidades o recursos a organizaciones internacionales de empleadores y, en particular a escala sectorial mundial, sólo existen algunos sindicatos equivalentes a los sindicatos sectoriales mundiales. Asimismo, en lo que respecta a las multinacionales, a menos que se vean obligadas por legislación, rara vez están dispuestas a revelar información sobre sus estrategias mundiales de inversión, o a proporcionar información

detallada sobre los salarios y las condiciones de trabajo en sus diversas plantas y en las empresas de los proveedores. Una vez más, esto socava la capacidad de los sindicatos para organizar la negociación a través de las fronteras.

¿Hacia la negociación colectiva transnacional?

Sin embargo, a pesar de los obstáculos mencionados anteriormente, se ha concedido cada vez más prioridad a la negociación colectiva transnacional en el programa sindical. Se cree que dicha negociación puede reducir la competencia de los salarios a través de las fronteras y contribuir a la mejora de los salarios y a una mayor igualdad salarial (véase la colaboración de Susan Hayter en la pág. 31). Los sindicatos participan en una serie de actividades en gran parte experimentales que pueden interpretarse como un movimiento hacia estructuras y procesos de negociación transnacional. Dichas actividades rara vez hacen referencia a la negociación colectiva en el sentido tradicional y pocas veces se traducen en convenios colectivos transnacionales vinculantes y con fuerza ejecutoria que regulan las cuestiones fundamentales de la negociación, en particular los salarios. En su lugar, se refieren a nuevos tipos de acuerdos y a nuevas formas de coordinación, y también pueden contar con la participación de actores no sindicales. En algunos artículos de este número se presentan ejemplos de dichos progresos.

Un progreso importante a este respecto es el rápido incremento de los acuerdos transnacionales firmados entre los sindicatos a diversos niveles, otros tipos de representantes de los trabajadores (fundamentalmente comités de empresa) y empresas multinacionales. A nivel mundial, se trata en primer lugar de la conclusión de acuerdos marco internacionales (AMI), que son negociados entre federaciones sindicales internacionales (en casos excepcionales junto con CEE) y empresas multinacionales (véase el artículo de Marginson en la pág. 71 y Schoemann y otros, 2008). Hasta febrero de 2008 se habían firmado 83 AMI, fundamentalmente después de 2000⁶. La mayoría de los AMI se concluyen con empresas establecidas en Europa pero de alcance mundial. En ellos se abordan las normas fundamentales del trabajo en estas multinacionales y, con frecuencia, también en sus cadenas de suministro. Muchos AMI hacen referencia a otros instrumentos de la OIT y tratan temas como la seguridad y la salud, los salarios, la formación, el medio ambiente y la reestructuración de las empresas. Los AMI se observan principalmente entre las empresas multinacionales que forman parte de cadenas de suministro impulsadas por los productores (en particular, en los sectores de la construcción, la energía, la manufactura y la metalurgia) y en mucho menor grado

6. Para consultar una lista exhaustiva de AMI, véase el sitio: <http://www.global-unions.org/sip.php?rubrique70> (consultado el 31 de enero de 2009).

entre las empresas multinacionales que controlan las cadenas de suministro impulsadas por los compradores.

El creciente número de AMI pone claramente de relieve el interés de los sindicatos por concluir acuerdos con miras a regular los derechos de los trabajadores, las condiciones de trabajo y otras cuestiones en el ámbito de las multinacionales y de las cadenas de suministro. Sin embargo, surgen controversias en torno a la utilidad de los AMI en los lugares de producción de las empresas multinacionales establecidas en los países en los que no existen la libertad de asociación y la libertad sindical, o en los que sólo existen estructuras sindicales débiles. También surgen dudas en relación con la eficacia, la supervisión y la aplicabilidad de los AMI. Asimismo, las empresas han utilizado AMI en algunas ocasiones para campañas de relaciones públicas, y cabe el riesgo de que los AMI se mantengan a un nivel simbólico. Como consecuencia, los sindicatos se han mostrado más cautelosos a la hora de concluir AMI. Por ejemplo, la UITA, tras firmar su último acuerdo con el Club Med en 2004, decidió evaluar en primer lugar los efectos de los AMI en la aplicación actual de las normas fundamentales del trabajo y en la organización de nuevos miembros antes de comprometerse con nuevos acuerdos.

En la Unión Europea se han firmado cada vez más acuerdos de este tipo de los más de 800 CEE que existen en la actualidad. Los CEE se establecieron inicialmente con objeto de servir de consulta e información. Sin embargo, cada vez más, están siendo movilizados por el personal directivo, o por los representantes sindicales y de los trabajadores, o por ambos, para entablar negociaciones transnacionales que se traduzcan en la conclusión de textos conjuntos y de acuerdos marco. De este modo, amplían la utilización de los CEE más allá de sus intenciones iniciales. A finales de 2007, se concluyeron más de 70 acuerdos con 40 empresas multinacionales, y esta cifra sigue aumentando. En algunos casos, están firmados conjuntamente por sindicatos nacionales o federaciones de industria europeas.

En términos de contenido, los acuerdos de los CEE van con frecuencia más allá de los AMI y, en este sentido, se aproximan a los convenios colectivos. Destacan cuatro temas: i) los derechos laborales fundamentales y las normas fundamentales del trabajo (comparables con los acuerdos marco internacionales); ii) los principios clave para las políticas de empleo y de personal de las empresas; iii) la reestructuración de las empresas y sus efectos, o iv) aspectos específicos para la política de empresa, entre los cuales suelen figurar la seguridad y la salud y la protección de los datos, la privacidad y la comunicación electrónica.

Otro modo de acercarse a las cuestiones fundamentales de la negociación colectiva tradicional pero a nivel transnacional es a través de campañas transnacionales. Teniendo en cuenta que, en la actualidad, apenas hay posibilidades de concluir AMI u otros tipos de acuerdos transnacionales, en particular sobre los salarios, los sindicatos han estado utilizando campañas transnacionales para promover la negociación salarial y la mejora de

los salarios en grupos particulares de países, sectores o empresas multinacionales. El artículo de Miller proporciona una serie de ejemplos de campañas de este tipo llevadas a cabo por la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITTV), sindicatos nacionales y ONG relativas en particular a la industria del textil. Estas campañas tienen diversos objetivos. Uno de ellos es facilitar la negociación a través del mejor acceso a información clave sobre la negociación, como los costos de la fuerza de trabajo, la cuota de la fuerza de trabajo en los costos totales y la rentabilidad de la empresa. Otro es alentar a los sindicatos a participar en el ejercicio tripartito nacional, con objeto de determinar un salario mínimo vital que pueda utilizarse entonces en los procesos de negociación para demostrar el grado en que los salarios pagados en la actualidad permiten llevar una vida decente; este enfoque ha sido adoptado por una serie de sindicatos en Asia.

A este respecto, se ejerce presión sobre las empresas multinacionales, cadenas de suministro, marcas y comerciantes minoristas, para que se comprometan con el concepto de salario mínimo vital y lo incluyan en sus políticas de empresa. Sin embargo, dadas las dificultades que conlleva supervisar las políticas de empresa y el cumplimiento a lo largo de la cadena de suministro, parece que las marcas y los comerciantes minoristas están empezando a centrarse en el reconocimiento de la importancia que revisten la libertad de asociación y la libertad sindical y la negociación colectiva como un modo de establecer un sistema más sólido de gobernanza local en la cadena de suministro, y de proporcionar los medios para facilitar unos mejores salarios y condiciones de trabajo en la industria. No obstante, si bien esto está en consonancia con las reivindicaciones de la FITTV, sus sindicatos afiliados y algunas ONG, sigue planteándose la siguiente pregunta: ¿tienen los trabajadores sindicados en la industria del textil en todo el mundo la capacidad para actuar ante estas oportunidades renovadas?

En Europa, la CES y otras federaciones de industrias europeas se han centrado en proporcionar una dimensión transnacional a la negociación colectiva de diferentes modos. En primer lugar, han venido estableciendo directrices para la negociación colectiva en toda Europa. En 2000, la CES aprobó una resolución sobre la coordinación de la negociación colectiva que adoptó una pauta salarial europea orientada específicamente a unos incrementos de los ingresos salariales nominales que estén, como mínimo, en consonancia con la inflación. Además, los incrementos salariales también deberían reflejar la mayor parte del crecimiento de la productividad, y el margen remanente debería utilizarse para introducir mejoras cualitativas en las condiciones de trabajo (Keune, 2006). Esta pauta es, ante todo, una declaración política encaminada a defender el poder adquisitivo de los salarios y a lograr una distribución equitativa de los beneficios en los que se traduce la mejora de la productividad. Sin embargo, también tiene por objeto sincronizar las posiciones de los sindicatos que participan en la negociación salarial en los diferentes países europeos, y evitar la competencia descendente de los

salarios. Una serie de federaciones de industria europeas han adoptado directrices similares; la más antigua es la Norma Europea de Coordinación adoptada por la Federación Europea de Metalúrgicos (FEM) en 1998.

En particular en el sector metalúrgico europeo, en el último decenio aproximadamente, ha surgido un complejo sistema de coordinación de la negociación colectiva, compuesto de elementos descendentes y ascendentes (véase el artículo de Glassner en la pág. 129). Los elementos centralizados descendentes componen la estrategia de coordinación colectiva de las federaciones metalúrgicas. Incluyen, además de la norma de coordinación, comités internos y grupos de trabajo que tratan la cuestión de la negociación colectiva; un sistema de intercambio de información sobre los procesos y los resultados de la negociación en el sector en toda Europa; reivindicaciones comunes sobre temas de negociación colectiva cualitativa⁷ y la cooperación con otros sectores por lo que se refiere a la coordinación de la negociación colectiva.

Los elementos descentralizados ascendentes hacen referencia a las redes de negociación colectiva transfronteriza integradas por grupos más pequeños de países. En la mayoría de estas redes participan el sindicato alemán IG Metall de una región fronteriza particular y los sindicatos metalúrgicos de los países vecinos (por ejemplo, IG Metall Baviera con sindicatos metalúrgicos procedentes de Austria, Hungría, República Checa, Eslovaquia y Eslovenia). Sin embargo, también existen ejemplos en los que Alemania no participa, como la red de los países nórdicos. Todas estas redes tienen sus propias prioridades y modos de funcionamiento, pero participan fundamentalmente en la organización de seminarios y conferencias comunes, el intercambio de información sobre los procesos y resultados de la negociación, y el intercambio de dirigentes sindicales, los cuales, por ejemplo, pueden participar en calidad de observadores en las rondas de negociación que tienen lugar en países asociados.

Esta coordinación de las actividades de negociación colectiva sigue siendo bastante experimental y debería considerarse como procesos de aprendizaje. No obstante, los sindicatos la consideran muy importante. Es revelador a este respecto que las experiencias del sector metalúrgico son tomadas como punto de referencia por otros muchos sectores que han empezado a elaborar sus propias actividades de coordinación adaptadas a los requisitos de sus condiciones específicas. El método de coordinación que es fundamental para la mayoría de estos experimentos parece ser el intercambio de información. Ésta es una forma «ligera» de coordinación, pero su importancia no debería subestimarse. En primer lugar, a través de la información sobre los procesos y resultados de la negociación en otros países, los sindicatos pueden aprender

7. Lo que es más importante, esto hace referencia a la Reivindicación Común de las federaciones europeas de metalúrgicos sobre el Derecho de las Personas a la Formación, adoptada en la Quinta Conferencia sobre la política de negociación colectiva, celebrada en Roma, en octubre de 2004. Esta primera reivindicación se planteó en la mesa de negociaciones en el sector metalúrgico en toda Europa.

unos de otros, e identificar prácticas y estrategias eficaces. En segundo lugar, obtienen una mejor visión de la situación real de los sectores en el continente, lo que puede ser un instrumento útil en las negociaciones con los empleadores y ayudar a evitar que los trabajadores de diferentes países se enfrenten entre sí.

Las actividades presentadas anteriormente son sólo una muestra de muchas iniciativas innovadoras que pueden observarse en todo el mundo. Con frecuencia, son experimentales, y algunas siguen siendo incipientes. Asimismo, los efectos inmediatos de algunos de estos experimentos son más visibles y tangibles que los efectos de otros. Sin embargo, lo que cuenta para todos ellos es que proporcionan a los sindicatos experiencias de aprendizaje importantes, aumentan sus conocimientos sobre el funcionamiento de la economía mundial en general y las estrategias del capital en particular, ayudan a establecer relaciones más íntimas y fomentan la confianza entre los sindicatos establecidos en diferentes países. Ambas son condiciones esenciales para avanzar hacia formas más sólidas de cooperación y coordinación que pueden acabar siendo equivalentes funcionales para la negociación colectiva transnacional en el sentido tradicional.

Conclusiones

La globalización actual ha tenido una serie de consecuencias sociales negativas, inclusive las crecientes desigualdades e inseguridades, la pérdida del control democrático de la economía y el creciente poder del capital a expensas de la fuerza de trabajo. Estas consecuencias se han hecho más visibles y se han agravado más con la crisis económica y financiera actual. Como parte de este proceso, los trabajadores se enfrentan a cadenas de producción que son constantemente objeto de reestructuración y que cada vez están más organizadas a través de las fronteras, y al incremento de la financiarización de la economía. Los sindicatos consideran necesaria una mayor transnacionalización de sus propias estructuras y actividades para poder hacer frente a la globalización y a las estrategias mundiales del capital, y reforzar la solidaridad transfronteriza. Pueden observarse numerosos ejemplos de esta transnacionalización, incluido el establecimiento de estructuras sindicales transnacionales formales e informales; la lucha sindical por incluir las normas fundamentales del trabajo en los acuerdos internacionales de comercio; la acción laboral directa y las manifestaciones de protesta transnacional, y las campañas internacionales.

Si bien la negociación colectiva transnacional es un tema prioritario en el programa de los sindicatos, éstos se enfrentan, no obstante, a una serie de obstáculos para hacer realidad su potencial. Entre estos obstáculos se cuentan, en muchos países, barreras políticas, económicas y legales de ámbito nacional que restringen las libertades sindicales, su derecho de sindicación y su capacidad para participar en la negociación colectiva. También sigue siendo difícil para los sindicatos definir sus intereses fundamentales y sus estrategias de negociación

en términos transnacionales en lugar de en términos nacionales y locales. Por último, la inexistencia de marcos jurídicos internacionales que regulen esta negociación y que obliguen a las partes firmantes a cumplir los acuerdos se ve exacerbada por una oposición generalizada a este concepto por parte de los empleadores, que se muestran reacios a proporcionar la información necesaria sobre la empresa a los interlocutores reales o potenciales de la negociación.

Como consecuencia de estos obstáculos, la negociación colectiva transnacional en el sentido tradicional apenas tiene lugar. Al mismo tiempo, los sindicatos participan en una serie de actividades transnacionales en gran parte experimentales que están estrechamente relacionadas con la negociación colectiva, algunas de las cuales se resumen en este artículo. Éstas abarcan desde la conclusión de acuerdos marco internacionales sobre las normas fundamentales del trabajo y acuerdos de comités de empresa europeos en los que se abordan una mayor variedad de temas, hasta campañas sindicales transnacionales encaminadas a promover la negociación salarial y la mejora de los salarios en grupos particulares de países, sectores o empresas multinacionales, y hasta diversos tipos de coordinación de la negociación colectiva global o sectorial. Aunque no representan la negociación colectiva en el sentido tradicional del término, cuando más se expanden y refuerzan, más cerca están de convertirse en equivalentes funcionales para la negociación colectiva transnacional.

Esto no significa que la negociación colectiva transnacional en el sentido tradicional debería abandonarse como objetivo. En efecto, podría ser una opción eficaz para abordar algunos de los efectos negativos de la globalización y contrarrestar las estrategias mundiales del capital. Sin embargo, para ello es necesario superar los obstáculos reseñados anteriormente, incluida la verdadera internacionalización de las estrategias sindicales y la elaboración de una serie de nuevos instrumentos jurídicos internacionales. Ambas constituyen importantes desafíos para el movimiento sindical.

Referencias

- Bakvis, P., y McCoy, M., 2008: «Core Labour Standards and International Organizations: What Inroads has Labour made?» Documento informativo de la FES, núm. 6/2008. Bonn, Friedrich Ebert Stiftung.
- Croucher, C., y Cotton, E., 2008: *Global Unions, Global Business. Global Union Federations and International Business*. Londres, Middlesex University Press.
- Della Porta, D., 2007: *The global justice movement. Cross-national and transnational perspectives*. Boulder, Londres, Paradigm Publishers.
- Erne, R., 2008: *European Unions: Labour's quest for a transnational democracy*. Ithaca, New York, ILR Press.
- EIRO, 2006: «Workers' assembly at GM-Opel plant»; véase el sitio: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2006/07/articles/hu0607069i.htm> (consultado el 15 de enero de 2009).

- FNV Mondiaal, 2006: «International Trade Union Work within Multinationals. The sense and nonsense of International Framework Agreements», Amsterdam, manuscrito inédito.
- Hardt, M., y Negri, A., 2001: *Empire*. Cambridge, Harvard University Press.
- Hoffmann, J., 2006: «The relevance of the exit option: the challenges for European trade unions of Post-fordism, internationalization of the economy and financial market capitalism». *Transfer European Review of Labour and Research*, núm. 4, págs. 609-620.
- Keune, M., 2006: *The Coordination of Collective Bargaining in Europe. Annual Report 2006*. Bruselas, CEE.
- , 2008: «Introduction: wage moderation, decentralization of collective bargaining and low pay», en Keune, M., y Galgóczi, B. (directores): *Wages and wage bargaining in Europe: developments since the mid-1990s*. Bruselas, ISE.
- Løken, E., Seip, A., y Dølvik, J., 2008: *Pathways to decent work in a global economy, Fafo report 2008*, Oslo, FAFO.
- Makoa, F., 2001: «Globalization and democracy with reference to eastern and southern Africa». *Journal of Social Development in Africa*, vol. 16, núm. 1, págs. 125-141.
- Meer, M. van der, de Boer, R., Houwing, H., Kahancová, M., Raess, D., y Visser, J., 2004: *Globalization. The Impact of globalization on industrial relations in multinationals in the Netherlands*, Amsterdam, FNV.
- Müller, T., Platzer, H.-W., y Rüb, S., 2008: «International Framework Agreements – Opportunities and Limitations of a New Tool of Global Trade Union Policy». Documento informativo de la FES, núm. 8/2008. Bonn, Friedrich Ebert Stiftung.
- OIT, 2008a: *Global wage report 2008/09 – Minimum wages and collective bargaining, towards policy coherence*, Ginebra.
- , 2008b: Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa. Adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 97.ª reunión, 10 de junio de 2008, Ginebra.
- OMC (Organización Mundial del Comercio), 1996: Conferencia Ministerial, Singapur, 9-13 de diciembre de 1996. Declaración Ministerial de Singapur, adoptada el 13 de diciembre de 1996.
- Paech, N., 2003: «Social, Economic and Cultural Human Rights Within the Legal System of the International Economic and Trade Regime». FES.
- Scharpf, F., 2002: «The European social model: Coping with the challenges of diversity». *Journal of Common Market Studies*, vol. 40, núm. 4, págs. 645-670.
- Schmidt, V., 2006: «Temporary migrant workers: Organizing and protection strategies by trade unions», en Kuptsch C. (director): *Merchants of labour*, Instituto Internacional de Estudios Laborales, OIT, Ginebra, págs. 191-206.
- , 2007: *Trade Union Responses to Globalization*. Ginebra, OIT.
- Schoemann, I., Sobczak, A., Voss, E., y Wilke, P., 2008: *Codes of Conduct and International Framework Agreements*. Luxemburgo, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas y Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.
- Watt, A., 2008: *The economic and financial crisis in Europe: addressing the causes and repercussions*, European Economic and Employment Policy Brief, núm. 3, Bruselas, ISE.

Una globalización justa

*La negociación colectiva puede
poner freno a la creciente marejada
de desigualdad de salarios e ingresos*

Susan Hayter

Departamento de Diálogo Social, Legislación
y Administración del Trabajo de la OIT

Nota: La autora agradece a David Kucera, René Robert y Verena Schmidt los valiosos comentarios que le hicieron sobre este artículo.

Introducción

Preocupa cada vez más la relación que hay entre la globalización y la desigualdad, especialmente cómo aumenta la desigualdad entre los salarios y la brecha cada vez más profunda entre los distintos grupos de la sociedad en lo concerniente a la distribución de los ingresos¹. La parte de los ingresos nacionales que se destina a la mano de obra en forma de salario ha ido disminuyendo, pero, en cambio, subió rápidamente la remuneración de los ejecutivos (incluyendo salarios básicos, sobresueldos, opciones de compra de acciones y otras prestaciones).

Al examinar los motivos de estas fallas en materia de distribución se le prestó muy poca atención al efecto que ha venido teniendo la globalización en el poder de negociación de los trabajadores. Tampoco se le dio la debida importancia a la repercusión en la distribución de los salarios que en algunos países tuvieron la desreglamentación y la descentralización del proceso de negociación colectiva de los salarios.

En este artículo se pasa primero revista a las distintas razones que dieron los círculos académicos para explicar la creciente desigualdad. Al respecto, se hace hincapié en la repercusión que tuvo la globalización en las instituciones de las relaciones laborales. Se enuncian luego las evidencias sobre el papel que desempeñan las instituciones de negociación colectiva en lo concerniente a promover sistemas más equitativos de distribución, en especial entre los asalariados. Dado que la mayor parte de lo que se ha escrito al respecto gira en torno a los países más desarrollados, en la sección final de este artículo también se examinan las implicaciones en materia de políticas para los países en desarrollo. Se argumenta que quienes desean que la globalización sea justa deben poner en el centro del orden del día del mercado laboral el respaldo al desarrollo de buenas instituciones de negociación colectiva.

La globalización y la desigualdad

Durante las dos o tres últimas décadas, la integración económica mundial fue acompañada de tres cuestiones relativas a la distribución que están relacionadas entre sí. En primer lugar, en la mayoría de las regiones del mundo declinó la parte del ingreso nacional que se destina a la mano de obra (en forma de salarios y jornales) (Guscina, 2006)². En segundo lugar, a pesar de que aumentaron los ingresos reales promedio de los sectores más pobres de la población, en la mayoría de los países y regiones del mundo aumentó la

1. Véanse ejemplos en Banco Mundial, 2006, y FMI, 2007.

2. Véase un breve panorama general en *Technical Brief No. 1: Labour Shares*, por Lübker M., 2005, disponible en http://www.ilo.org/integration/resources/briefs/lang--en/docName--WCMS_086237/index.htm.

desigualdad en el consumo o en los ingresos (mensurados con el coeficiente Gini) (Banco Mundial, 2006; FMI, 2007). En tercer lugar, en muchos países de la OCDE ha aumentado la desigualdad salarial total, definida como la diferencia de ingresos entre las personas situadas entre el 90.º y en el 10.º lugar del percentil de la distribución salarial total (Machin y van Reenen, 2007; OCDE, 2004)³.

En los textos académicos se debatieron bastante los motivos de que estas falencias en la distribución de los ingresos vayan en aumento. Una de las explicaciones tiene que ver con el proceso de cambio tecnológico del que va acompañada la globalización. Se sostiene que debido a los adelantos tecnológicos se fue reemplazando la mano de obra por maquinaria y otros tipos de equipamiento de capital, lo que originó una revolución en la tecnología de la información. Las ganancias en materia de productividad obtenidas con este proceso potenciaron el rendimiento del capital junto con su participación en la economía. En la era anterior a la globalización, las ganancias obtenidas con la productividad tendían a dar como resultado un aumento de la parte de los ingresos nacionales que iba a la fuerza laboral. Desde mediados de los ochenta, esta última parte registró un continuo declive, a pesar de los aumentos de productividad (Guscina, 2006). Puesto que el rendimiento del capital tiende a estar más concentrado que los ingresos por el trabajo (es decir, los salarios), el desplazamiento de los ingresos desde la fuerza laboral (y los asalariados) hacia el capital (y quienes se benefician con estos ingresos en forma de acciones, ganancias sobre el capital, etc.) contribuyó a que se produjera un aumento de la desigualdad general de ingresos⁴.

Otra de las explicaciones es que el proceso de cambio tecnológico favoreció a los trabajadores más calificados a costa de los menos calificados. Se afirma que esta tendencia originó tanto una caída de la demanda de trabajadores menos calificados como un aumento del valor normalmente vinculado con un nivel más alto de calificaciones (prima por calificaciones). El resultado fue una creciente brecha salarial entre los trabajadores calificados y los menos calificados. El proceso de cambio tecnológico, que giró en torno a las calificaciones, también estuvo estrechamente vinculado a una mayor apertura del comercio y de las corrientes financieras, en particular, las inversiones extranjeras directas. De allí que a los investigadores les resultara difícil discernir

3. Habitualmente se miden los salarios brutos, es decir, antes de que se efectúen deducciones por impuestos y aportes a la seguridad social, y se incluyen los salarios y jornales básicos, los pagos por horas extraordinarias, los sobresueldos y otras prestaciones suplementarias, pero se excluyen las primas de los ejecutivos, tales como las opciones de compra de acciones. En este artículo, «desigualdad salarial» es sinónimo de «desigualdad de ingresos».

4. Las opciones de compra de acciones y otras formas de reparto de las ganancias constituyen una proporción cada vez más grande de la remuneración de los ejecutivos. Por ejemplo, en 2007, el alto ejecutivo de Porsche Wendlin Weideking obtuvo 68 millones de euros en concepto de remuneración de ejecutivo. Si se incluyen esos montos en la definición de ingresos, el aumento de la desigualdad sería mucho mayor.

entre los efectos del comercio y los de la tecnología. Esto hizo que se discutiera mucho si el aumento de la desigualdad se debía al comercio entre países desarrollados y países en desarrollo o a los procesos de cambio tecnológico donde las calificaciones cuentan mucho⁵. Algunos autores llegaban a la conclusión de que el comercio solamente desempeñaba un pequeño papel mientras que otros le atribuían un papel más protagónico (Lawrence y Slaughter, 1993; Wood, 1994).

Hasta la fecha, gran parte de la atención se ha concentrado en el debate sobre «calificaciones *versus* comercio», siendo el cambio tecnológico basado en la tecnología la razón que se da con mayor frecuencia para explicar la caída de los salarios y el aumento de la desigualdad. Sin embargo, como señalan otros autores, si debido al cambio tecnológico disminuyó la demanda de trabajadores poco calificados, debería haber tenido lugar un declive simultáneo en la participación de los trabajadores con bajos salarios o empleos poco calificados. Por el contrario, durante el período en el que se dice que el cambio tecnológico habría originado un aumento de la desigualdad salarial, los datos nacionales específicos muestran grandes aumentos de los puestos de trabajo menos remunerados. El hecho de que paralelamente a esto también aumentó la desigualdad dentro de los grupos (definida por industria, género, educación y experiencia) sugiere que estaban interviniendo otros factores, entre ellos, el debilitamiento de las instituciones de negociación colectiva de los salarios (Howell, 1993).

Se le prestó muy poca atención al efecto que tuvo la globalización en el poder de negociación de la mano de obra y de las instituciones de negociación colectiva de los salarios, como así también sus implicaciones en la distribución de los salarios y los ingresos. La mayor apertura de las corrientes financieras hizo que a las empresas les fuera más fácil trasladarse (o amenazar con hacerlo), con lo que los propietarios de esas empresas pasaron a tener mayor poder en las negociaciones con su personal. Como resultado de ello, aumentaron las probabilidades de que los sindicatos moderaran las demandas salariales, lo que a su vez contribuyó a que declinara la parte del ingreso nacional destinada a la mano de obra. Por el contrario, en los países donde los controles del capital dificultaban los traslados de las empresas, la proporción de los ingresos de la mano de obra fue mayor a largo plazo (Harrison, 2002; Bentolia y Saint-Paul, 2003).

La mayor apertura al comercio hizo que las empresas quedaran expuestas a una competencia de precios más rigurosa, que puso topes a los márgenes de utilidad de la empresa y a la posibilidad de que esas ganancias pasaran a los trabajadores como aumentos salariales. También impuso limitaciones a los incrementos que los sindicatos podían negociar en los convenios colectivos al no haber considerables mejoras de productividad laboral. Los estudios

5. Véase un resumen de lo publicado al respecto en Goldberg y Pavcnik, 2004, y en Lee y Jansen, 2007.

nacionales específicos muestran que los sectores con mayor penetración de importaciones son también los que tienen menores márgenes de utilidades y donde el ejercicio del poder de negociación de los sindicatos fue más limitado (Abraham y otros, 2007). Ante mercados de productos cada vez más competitivos, en algunos países las empresas adoptaron estrategias que daban prioridad a los bajos costos de la mano de obra, reclamando a los trabajadores y a sus organizaciones que hicieran concesiones salariales.

La existencia de mercados de productos más competitivos y el surgimiento de los sistemas mundiales de producción también les proporcionaron a las empresas tanto el incentivo como la posibilidad de terciarizar la producción en otros países. Esto acrecentó la inseguridad de los trabajadores y, sin lugar a dudas, también socavó el poder de negociación de los sindicatos. Hay estudios que muestran que en las industrias que se caracterizan por un alto grado de terciarización, la internacionalización de la producción ejerció una presión hacia abajo en los salarios negociados por los sindicatos. Este efecto fue especialmente marcado entre los trabajadores con bajas calificaciones e hizo que aumentara la desigualdad salarial (Braun y Scheffel, 2007).

La mayor facilidad para mover el capital, el aumento de la competencia en el mercado de productos y la posibilidad de terciarizar la producción en otros países planteó una nueva serie de desafíos a los mecanismos de negociación colectiva de los salarios. Estos últimos tenían que poder reaccionar de manera más enérgica ante el rendimiento de los mercados laborales y el imperativo de las empresas de seguir siendo competitivas.

En algunos países se tomó una decisión explícita sobre la política a seguir para debilitar el poder de negociación de los sindicatos y reformar las políticas de negociación colectiva de los salarios (Krugman, 2007; Traxler, Kittel y Lengauer, 1997). Movidos por las perspectivas neoliberales, muchos académicos económicos y encargados de formular políticas pasaron a considerar que la eficiencia del mercado debía ser la principal preocupación de la política económica. Se estimó que las instituciones de negociación colectiva de los salarios alteraban el libre accionar de la oferta y la demanda y originaban rigidez en el mercado laboral. Puesto que esas instituciones del mercado laboral podían acrecentar los costos laborales, también se temía que en última instancia perjudicaran la competitividad y el empleo. En países donde disminuían los puestos de trabajo en la manufactura, los gobiernos tenían un gran incentivo para hacer que sus salarios siguieran siendo «competitivos».

Esta preocupación por evitar todo lo que pudiera impedir el funcionamiento de los mercados laborales y perjudicara la competitividad llevó a que en una serie de países de la OCDE – entre ellos, los Estados Unidos, Reino Unido, Nueva Zelandia y Australia – se desreglamentaran y debilitaran las instituciones que efectuaban la negociación colectiva de los salarios. También originó una regresión en el apoyo a los sindicatos (que en algunos casos llegó a transformarse en medidas directas para restarles poder, minarlos y destruirlos). Como resultado de ello, en esos países se descentralizó la

negociación colectiva, que pasó a realizarse a escala empresarial, se reemplazaron muchos contratos colectivos por contratos individuales y disminuyó tanto la cobertura de la negociación colectiva como la afiliación sindical.

Una serie de estudios de los Estados Unidos y del Reino Unido muestran que el declive de la sindicación explicaba una considerable proporción del aumento de la desigualdad salarial que tuvo lugar desde finales de los años setenta (Blau y Kahn 1999, Card, Lemieux y Craig, 2003; Gosling y Lemieux, 2001).

En un sentido similar, la orientación sobre políticas de la OCDE de 2004 reclamaba «cambios en el sistema tributario impositivo, la política social, la política de competencia y la negociación colectiva». Esta última incluía la desreglamentación de las instituciones de negociación colectiva de los salarios (específicamente, la gradual desaparición de los mecanismos de extensión de los convenios colectivos y la descentralización de la negociación colectiva de los salarios), haciendo que ésta pasara a hacerse a escala empresarial (OCDE, 2004, págs. 45-46).

La negociación colectiva y la igualdad de salarios e ingresos

Dada la tendencia general de los países de la OCDE a la moderación salarial, parecería infundada la preocupación de que las instituciones de negociación colectiva de los salarios originen una (excesiva) presión salarial. Además, en una reciente revisión de la investigación empírica no se encontraron pruebas concluyentes que respalden la idea de que las instituciones de negociación colectiva entorpezcan el rendimiento del mercado laboral o perjudiquen el empleo⁶. Por el contrario, los interlocutores sociales de muchos países europeos reaccionaron ante el funcionamiento del sistema de negociación colectiva, adaptando sus prácticas en función de los nuevos imperativos económicos y del rendimiento del mercado laboral (Ebbinghaus y Kittel, 2005).

En cambio, lo que muestran los estudios es que los mercados laborales donde los mecanismos de negociación colectiva son los que determinan los salarios de manera predominante, también son los mercados con estructuras salariales más igualitarias y sistemas más equitativos de distribución de los ingresos (Blau y Kahn, 1999; OCDE, 2004). Las distintas disposiciones

6. En muchas investigaciones se analizaron los efectos de las instituciones de negociación colectiva de los salarios sobre el nivel salarial general y el rendimiento macroeconómico medido por los índices de empleo y desempleo. En 2006, la OCDE informaba de que en la mayoría de 17 estudios recientes no se habían observado evidencias de que la densidad sindical ni la cobertura de la negociación colectiva tuvieran un efecto negativo en el rendimiento general del mercado laboral (véase Bassanini y Duval, 2006). En 2006, la OCDE también comunicaba resultados de otros estudios, entre ellos Baker y otros, 2004, donde se mostraba que cualquier efecto negativo potencial en el equilibrio del desempleo se veía contrarrestado por la centralización y la coordinación de la negociación colectiva.

institucionales que determinan en qué medida dichos mecanismos de negociación colectiva abarcan todo el mercado laboral son fundamentales para esta relación. Entre tales disposiciones se cuentan una fuerte representación de los intereses sindicales, negociación con múltiples empleadores, estructuras centralizadas de negociación colectiva, extensión de los convenios colectivos y diversas formas de coordinar las negociaciones.

Evidencias concluyentes sobre la positiva relación entre las instituciones de negociación colectiva abarcadoras y la igualdad salarial llevaron a la OCDE a corregir la orientación de políticas que había apuntalado su «Estrategia sobre el empleo» de 1994. En 2004, en el *Panorama del empleo* de la OCDE se señalaba:

al evaluar las directrices políticas relacionadas con las instituciones que negocian los salarios se deben tomar cuidadosamente en cuenta los efectos en la equidad (OCDE, 2004).

En 2006 la OCDE corrigió una vez más algunas de sus recomendaciones anteriores:

Sería útil tomar más en cuenta el hecho de que las prácticas nacionales de relaciones laborales forman parte de la trama social y política, lo que implica que no es fácil cambiar las estructuras de negociación mediante medidas gubernamentales. Las experiencias recientes sugieren asimismo que se debería dar mayor espacio a la potencial contribución de la negociación colectiva con una coordinación central (OCDE, 2006).

Dada la creciente preocupación por el aumento de la desigualdad de salarios e ingresos, merece la pena reiterar lo que sabemos acerca del papel que desempeña la negociación colectiva de los salarios en lo concerniente a dar lugar a una distribución más equitativa.

Cuando los sindicatos participan en la estipulación de los salarios, las estructuras salariales son más igualitarias

Diversos estudios llevados a cabo en distintos países y épocas muestran que los sindicatos negocian convenios colectivos gracias a los cuales hay menos diferencias entre los salarios que en el caso de las empresas o sectores no sindicados⁷. Los sindicatos suelen procurar que aumenten los salarios que están al pie de la escala de distribución salarial, como resultado de lo cual la estructura salarial se comprime (Freeman, 1980 y 1982). Dado que las mujeres suelen ser

7. Véase un panorama de lo publicado al respecto en Blau y Kahn, 1999, y en Card, Lemieux y Craig, 2003.

más numerosas en la parte inferior de la distribución salarial, el aumento de sus salarios relativos también reduce la brecha entre los géneros (Blau y Kahn, 2003). Además, gracias a la negociación que llevan a cabo los sindicatos se reducen las diferencias generales de salarios entre los trabajadores menos y más calificados de las empresas o sectores sindicados (Lemieux, 1998).

Para los trabajadores que pasan de empleos sindicados a otros que no lo están, esto significa una gran diferencia en la estructura salarial. Se observa que cuando los trabajadores pasan de puestos de trabajo no sindicados a puestos sindicados, disminuye la desigualdad, y que ésta aumenta cuando el cambio se produce en el sentido contrario (Freeman, 1984).

Los mecanismos de negociación colectiva más abarcadores contribuyen a la igualdad salarial general

La medida en que en los mercados laborales rigen o no la negociación colectiva de los salarios influye mucho en la igualdad salarial en general. Cuando hay una alta densidad o cobertura sindical de los convenios colectivos, aumentan los efectos de la negociación sindical sobre la estructura salarial dentro de las empresas o sectores, contribuyendo a la igualdad salarial general. Los estudios realizados confirman que existe una fuerte relación entre alta densidad sindical, elevada cobertura de la negociación colectiva y menor desigualdad de ingresos (OCDE, 2004; Blau y Kahn, 1999).

Los gobiernos de muchos países promueven esta forma de gobernanza del mercado laboral haciendo extensivos a los demás trabajadores los convenios colectivos de partes consideradas suficientemente representativas de todos los trabajadores de esa industria o territorio. Cuando no hay disposiciones estatutarias, las empresas pueden voluntariamente hacer extensivas las disposiciones de los convenios colectivos a los trabajadores no sindicados. Estas extensiones de los convenios reducen los diferenciales salariales entre las personas sindicadas y las que no lo están, y entre las empresas con sindicatos y las que no los tienen. La extensión de los convenios colectivos, al hacer que lo estipulado en los mismos se aplique a más empresas y trabajadores, también reduce la desigualdad salarial general.

En los países de la OCDE esta práctica de hacer extensivos los convenios colectivos a los trabajadores no sindicados prevalecía en el mismo grupo de países donde entre 1970 y 1990 no aumentó la desigualdad de ingresos, como Italia, Países Bajos, Alemania y Suecia (Western, 1998).

Cuando no existe una política gubernamental explícita que extiende el alcance de los convenios colectivos, las empresas no sindicadas pueden imitar los niveles y los acuerdos firmados en las empresas sindicadas, extendiendo así los efectos igualadores de las estructuras sindicales sobre la negociación salarial.

La negociación colectiva de los salarios más centralizada o coordinada frena la desigualdad salarial

Una
globalización
justa

Ciertas características del sistema de negociación colectiva de un país también pueden influir en las diferencias generales entre los salarios, por ejemplo el nivel en el que se lleva a cabo la negociación colectiva y el grado en que se coordinan los acuerdos salariales dentro de una economía.

La coordinación de la negociación colectiva puede llevarse a cabo de distintas maneras⁸. El Estado puede desempeñar un papel, ya sea imponiendo o respaldando la coordinación de la negociación salarial a través del diálogo social nacional y de pactos salariales. Por ejemplo, en los Países Bajos, antes de que comiencen las rondas de negociaciones, el Gobierno y las principales asociaciones de trabajadores y de empleadores se reúnen en el Consejo Socioeconómico tripartito para intercambiar opiniones sobre el desarrollo socioeconómico (incluyendo la negociación salarial).

La negociación colectiva centralizada llevada a cabo por las principales asociaciones que representan a trabajadores y empleadores, como las que tienen lugar en Noruega, constituyen otra de las maneras de coordinar la estipulación de los salarios. Las asociaciones también pueden intervenir coordinando las negociaciones entre sus miembros sin entablar una negociación colectiva centralizada, como ocurre con las organizaciones de empleadores de Suiza.

Si bien la coordinación de la negociación colectiva entre las empresas puede implicar una coordinación horizontal a cargo de una asociación, ésta no es una condición indispensable. La coordinación puede también tener lugar cuando las empresas emulan los convenios realizados en otras industrias o empresas estratégicas. La negociación colectiva anual denominada *shunto* u «ofensiva [salarial] de primavera» del Japón es un buen ejemplo de este tipo de negociación en un país que se caracteriza por tener un sistema de negociación colectiva a escala empresarial. Austria constituye otro de los ejemplos. Este último país tiene un sistema de negociación colectiva a escala de industria, donde habitualmente otras industrias emulan los convenios colectivos que se hacen en la industria metalúrgica.

La mayoría de los estudios realizados en países de la OCDE señalan la existencia de una sólida y fuerte relación entre los sistemas de negociación colectiva más centralizados o coordinados y una menor diferencia salarial (OCDE 2004, Blau y Kahn, 1999)⁹. Además de estos estudios de distintos países, también hay evidencias de que en los países que adoptaron una estructura más centralizada de negociación colectiva, las diferencias entre los salarios a la larga fueron disminuyendo, como ocurrió en Noruega a mediados de los años ochenta (Kahn, 1998).

8. Véase una discusión en Soskice, 1990, y Traxler, 2003.

9. Véase un panorama de lo publicado al respecto en Flanagan, 1999, Aidt y Tzannatos, 2002.

La negociación con múltiples empleadores reduce la desigualdad entre las empresas y entre las industrias

Otro de los factores que contribuye a la igualdad salarial general es la manera en que se rigen las organizaciones de empleadores. Como ya hemos visto, los convenios colectivos sobre salarios firmados entre sindicatos y empresas hacen que aumenten los salarios situados al pie de la estructura salarial e igualan la distribución salarial. Los acuerdos entre múltiples empleadores extienden este efecto a otras empresas e industrias y, al hacerlo, contribuyen a la igualdad salarial general. Como se mencionó, esta forma de negociación también comporta un mecanismo mediante el cual los convenios colectivos sobre salarios se pueden coordinar en toda una industria o economía, reduciendo así las diferencias entre empresas y entre industrias (Traxler, 1995).

En países donde habitualmente la negociación se lleva a cabo con un único empleador, la competencia entre empresas basada en los salarios puede hacer que aumente la desigualdad salarial. En países donde predomina como modo de negociación la que se realiza con múltiples empleadores, los salarios quedan fuera del ámbito de la competencia y se contiene el potencial efecto negativo que dicha competencia tiene en las diferencias salariales (Traxler, Kittel y Lengauer, 1997).

Cuando la negociación se lleva a cabo en diversos niveles – como ocurre en países donde la negociación con múltiples empleadores sienta un marco vinculante para las condiciones en el plano nacional o industrial – y se utilizan las negociaciones en el plano de la empresa (único empleador) para explorar las distintas maneras en que la empresa puede aplicar este acuerdo, se puede ver menoscabado el efecto positivo que tiene la negociación con múltiples empleadores sobre la desigualdad salarial general¹⁰.

Los países que estipulan sus salarios a través
de instituciones de negociación colectiva
son también los que tienen mayor igualdad
general de salarios e ingresos

En los países donde los mercados laborales están regidos por instituciones de negociación colectiva parece haber una coyuntura favorable y una igualdad salarial total (o un menor percentil de diferencia salarial 90-10). Puesto que los salarios constituyen una gran parte de los ingresos de la gente, podemos esperar que los efectos igualadores de las instituciones de negociación

10. Véanse los estudios de Plasman y otros, 2007, y de Dell'Aringa y Pagani, 2007, que implican que el resultado final depende de las metas y del poder de negociación de los sindicatos en el plano de la empresa y del alcance de la negociación entre las empresas.

**Cuadro 1. Percentil 90-10 de diferencia salarial
y coeficiente Gini de países de la OCDE**

	Percentil 90-10 de diferencia salarial	Coeficiente Gini
Alemania	2,87	28,3
Australia	3,07	35,2
Austria	3,56	29,1
Bélgica	2,28	33,0
Canadá	3,71	32,6
República Checa	2,86	25,4
Corea	3,77	31,6
Dinamarca	2,41	24,7
Estados Unidos	4,64	40,8
Finlandia	3,07	26,9
Francia	2,87	32,7
Hungría	4,92	26,9
Irlanda	3,97	34,3
Italia	2,40	36,0
Japón	2,99	24,9
Noruega	2,03	25,8
Nueva Zelanda	3,28	36,2
Países Bajos	2,85	30,9
Polonia	3,50	34,5
Portugal	3,76	38,5
Reino Unido	3,40	36,0
Suecia	2,30	25,0
Suiza	2,69	33,7

Fuente: Basado en la exposición 3 de Freeman, 2007.
Diferencia de ingresos tomada de la OCDE, 2004, cuadro 3.2,
último año disponible. Coeficiente Gini del *Informe sobre
el desarrollo humano*, Naciones Unidas, 2007/2008.

colectiva pasen a la igualdad de ingresos en el consumo. En efecto, en los países que tienen fuertes instituciones de negociación colectiva – incluyendo sindicatos fuertes y organizaciones de empresas –, elevados niveles de cobertura de la negociación colectiva y un alto grado de coordinación, también es donde hay mejores medidas en términos de distribución de los ingresos según el coeficiente Gini (Freeman, 2007; Hayter, 2002).

Por ejemplo, entre los países de la OCDE, los Estados Unidos – que es uno de los mercados laborales más regidos por el mercado – también es uno de los países que tiene la mayor diferencia entre los salarios y el mayor coeficiente Gini, mientras que Noruega, país con una larga tradición de negociación colectiva de los salarios, tiene una de las menores diferencias entre los salarios y también el menor coeficiente Gini (cuadro 1).

La desreglamentación y la descentralización de la negociación colectiva de los salarios está asociada a la larga con una creciente desigualdad salarial

Aunque no hay evidencias que respalden la opinión de que la desreglamentación y la descentralización de la negociación colectiva de los salarios mejore el rendimiento del mercado laboral, sí hay evidencias que demuestran que esto socava la capacidad institucional de un país de efectuar una distribución salarial equitativa.

Estudios sobre los cambios en materia de desigualdad salarial llevados a cabo en diversos países durante períodos en los que las instituciones del mercado laboral también estaban cambiando demuestran que después de que se desreglamentaran (por ejemplo, se abandonara la extensión de los convenios colectivos) y descentralizaran las instituciones de negociación colectiva aumentó de inmediato la diferencia entre los salarios. En Suecia, por ejemplo, la igualdad entre los salarios mejoró desde los años sesenta en adelante, período que se caracterizó por llevarse a cabo negociación colectiva centralizada y en el cual la Confederación Sueca de Sindicatos (LO) adoptó una política de «salarios solidarios». En 1983, los empleadores se retiraron de la negociación colectiva centralizada. A ese retiro le siguió un aumento de la desigualdad salarial, tanto dentro como entre las distintas industrias, como así también un aumento de los salarios de los trabajadores con mayor nivel de instrucción¹¹.

En Italia tuvo lugar una experiencia similar. La distribución salarial disminuyó entre 1975 y 1992, período durante el cual el Gobierno apoyó un sistema de indexación de los salarios denominado *scala mobile*. Cuando se puso término a este sistema centralizado de estipulación de los salarios, la desigualdad salarial aumentó drásticamente (Manacorda, 2004). En Israel, el proceso de descentralización que tuvo lugar desde mediados de los setenta en adelante – donde proliferaron los acuerdos locales y declinó la utilización de órdenes de extensión – se asoció con un aumento de la desigualdad de ingresos entre 1970 y 2003 (Kristal y Cohen, 2007).

Los fundamentos institucionales de la igualdad de ingresos y de salarios

Distintos tipos de evidencia muestran que la negociación colectiva comprime las estructuras salariales, y cuando dicha negociación es más abarcadora también reduce la diferencia general entre los salarios y contribuye a la igualdad de ingresos. El debilitamiento de estas instituciones es uno de los factores que contribuyó a que aumentara la desigualdad en una serie de países. En otros,

11. Véase en Blau y Kahn, 1999, una revisión de estudios y discusión al respecto.

especialmente en los países en desarrollo, el hecho de que dichas estructuras no hayan llegado a desarrollarse por completo permite que persista la desigualdad. Quienes desean que la globalización sea justa estiman que el apoyo al desarrollo de una verdadera negociación colectiva debe ocupar un lugar de privilegio en el orden del día del mercado laboral.

La globalización ha hecho que aumentara la competencia y sometió a las empresas a la disciplina de los precios mundiales, limitando así sus posibilidades de trasladar a los consumidores los aumentos de salarios. Según el contexto institucional y la calidad de las relaciones laborales, en los distintos países las empresas pueden dar respuestas diferentes que repercuten en la igualdad de ingresos y de salarios. Los países con instituciones de relaciones laborales de alta calidad pudieron adaptar sus prácticas y renegociar convenios colectivos a fin de posibilitar que las empresas sean más adaptables y, al mismo tiempo, lograron que los trabajadores siguieran teniendo seguridad en el empleo.

La calidad de las instituciones de relaciones laborales también puede ser la que modele la respuesta a la competencia que dan tanto los empleadores como los trabajadores. Cuando se ve la competencia como una movilización de recursos más que de minimización de costos, las empresas pueden procurar obtener la cooperación de los trabajadores y mejorar de esta manera la eficiencia y la productividad¹². En función del contexto, distintas instituciones de relaciones laborales (por ejemplo, comités de empresa) pueden brindar a las empresas la manera de fomentar una mayor participación del personal en la producción, y los resultados de esa participación pueden redundar en una mayor eficiencia. Asimismo, los mecanismos de negociación colectiva de los salarios pueden redundar en una distribución de las ganancias más igualitaria.

En los países donde se considera que las instituciones de negociación colectiva de los salarios son un obstáculo para la competencia y donde se procuró desreglamentar los mercados laborales y descentralizar la negociación colectiva, las empresas pueden ser más propensas a adoptar estrategias de minimización de costos basadas en bajos salarios, buscando que éstos sean «competitivos». Este tipo de competencia entre empresas basada en el nivel salarial puede hacer que aumente la desigualdad entre los salarios¹³.

12. Las ventajas de la participación de los trabajadores están bien confirmadas: capacidad para ganarse la confianza y el compromiso de los trabajadores, determinar nuevas maneras de mejorar la productividad y la eficiencia y reducir los costos de monitoreo. Muchas evidencias demuestran que la participación del personal en los lugares de trabajo incide positivamente en el rendimiento de las empresas. Véase Blinder, 1990, y Levine, 1995.

13. Howell (1993), al examinar las razones del declive de los salarios y del aumento de la desigualdad en los Estados Unidos durante los años setenta y ochenta, muestra que en un entorno de mercados de productos cada vez más competitivos, gran oferta de mano de obra poco calificada y un cómodo clima ideológico, las empresas optaron por una estrategia de recursos humanos «de segunda clase», con la que se aspiraba a reducir considerablemente los costos laborales, reclamando concesiones salariales y reemplazando a trabajadores a tiempo completo cuyos salarios eran determinados por contratos sindicales por trabajadores a tiempo parcial.

La mayor parte de los textos que versan sobre las instituciones de relaciones laborales y el rendimiento del mercado se han concentrado en países más desarrollados. En los países en desarrollo, las instituciones de negociación colectiva de los salarios a menudo no han llegado a desarrollarse por completo por temor de que reduzcan el empleo formal y exacerben la desigualdad al mejorar las condiciones de los de «adentro» (afiliados sindicales con empleos formales) en detrimento de los de «afuera», que a menudo tienen empleos informales¹⁴. Sin embargo, desde una perspectiva macroeconómica, un nivel salarial más elevado también puede impulsar la demanda agregada y contribuir a la expansión del empleo formal. En efecto, hay evidencias que muestran que en América Latina, los países con «derechos cívicos» más fuertes, incluyendo derechos de negociación colectiva, tienen proporciones más altas de empleo formal y menores de empleo informal (Galli y Kucera, 2004). Por lo tanto, también es posible que en esos países las sólidas instituciones de negociación colectiva puedan mejorar la distribución salarial general.

En muchos países los esfuerzos sindicales están yendo más allá del círculo de los trabajadores con empleos formales, pasando a incluir a los que están en el sector informal. Por ejemplo, en el sector agrícola del noreste del Brasil, que produce para exportar, los sindicatos ampliaron su afiliación tradicional de pequeños agricultores pasando a abarcar al grupo más numeroso de los trabajadores sin tierra. Gracias a su intervención en la mejora de las prácticas laborales, se elevó la calidad de las cosechas (lo que reviste importancia crítica para exportar) y la productividad. Esos sindicatos también consiguieron mejores condiciones de trabajo para los trabajadores sin tierra (Damiani, 2003). Como lo demuestra este ejemplo, es más probable que la acción colectiva en nombre de los trabajadores, tanto en el empleo formal como informal, contribuya más a la igualdad general que a exacerbar la desigualdad.

Quienes deciden las políticas a seguir también deberían contemplar la posibilidad de utilizar otros medios institucionales para alinear las metas de las organizaciones de empleadores y de trabajadores con las prioridades de desarrollo de un país. El respaldo al diálogo social nacional puede ser muy importante para obtener consenso con respecto a las prioridades del desarrollo, coordinar la negociación colectiva, promover la estabilidad social y facilitar el ajuste (Stiglitz, 2000; Rodrik, 1999). Por otra parte, los intentos por desreglamentar los mercados laborales y debilitar las instituciones de relaciones laborales pueden ocasionar inestabilidad social, demorar los procesos de ajuste y erosionar los cimientos institucionales de una igualdad de ingresos más amplia:

La respuesta programática idónea consiste, pues, en promover todo aquello que fomente la equidad en el entorno institucional en el que actúan los

14. Véase una discusión teórica en Lindbeck y Snower, 1989.

sindicatos y los empleadores, y no en adoptar la visión fatalista de que el sindicalismo tenga que ser lesivo para la equidad (Lee, 1998).

Cuando se teme que la negociación colectiva de los salarios en el sector público esté haciendo aumentar los costos laborales sin que mejore la productividad o la eficiencia, los gobernantes podrían concentrar sus esfuerzos en medidas con fines bien precisos destinadas a mejorar la eficiencia del sector público en lugar de desreglamentar los mercados laborales. En un estudio hecho en América Latina y el Caribe sobre la repercusión de las políticas de mercado laboral en el rendimiento económico se llegó a la siguiente conclusión:

Las reformas del mercado laboral se deberían enfocar con gran humildad. Reestructurar el sector público y cambiar los incentivos a los que hacen frente los sindicatos puede dar mejores frutos que cambiar el código laboral (Rama, 1995).

Comentarios finales

Diferentes tipos de investigaciones muestran que la negociación colectiva comprime las estructuras salariales y que, cuando las instituciones de negociación colectiva de salarios son más abarcadoras, la negociación colectiva también reduce la diferencia general entre los salarios y contribuye a que haya una mayor igualdad de ingresos. A pesar de la creciente preocupación por el aumento de la desigualdad de ingresos y salarios, se le ha prestado poca atención a la repercusión que tuvo la globalización en las instituciones de negociación colectiva de los salarios de los distintos países, como así también al papel que desempeñó la globalización en lo concerniente a reducir las perspectivas de una distribución más equitativa de las ganancias. La globalización debilitó el poder de negociación de los sindicatos y reclamó mayor adaptabilidad de parte de los mecanismos que efectúan una estipulación colectiva de los salarios.

Algunos países más desarrollados, preocupados por el rendimiento de sus mercados laborales y la competitividad de sus empresas, adoptaron políticas para desreglamentar los mercados laborales y fomentar la descentralización de la negociación colectiva. El resultado fue un desgaste de las instituciones mismas que proporcionaban la manera de alcanzar las metas tanto de equidad como de eficiencia. En los países en desarrollo, el temor de que las instituciones de negociación colectiva de los salarios exacerbaran el empleo informal dificulta la formación de mercados laborales reglamentados y sindicados y, con ello, de sistemas más equitativos de desarrollo.

Quienes desean que la globalización sea justa deberían concentrarse en sentar las bases institucionales de una igualdad de ingresos más amplia, promoviendo relaciones laborales de alta calidad e incentivos favorables a la

equidad y la eficiencia. Como hemos visto, esto incluye estructuras de negociación colectiva de los salarios abarcadoras, coordinación de la negociación colectiva y diálogo social nacional.

Referencias

- Abraham, F., Konings, J., y Vanormelingen, S., 2007: *The Effect of Globalization on Union Bargaining and Price-Cost Margins of Firms*, documento de debate 181/2007 de LICOS.
- Aidt, T., y Tzannatos, S., 2002: *Union and Collective Bargaining: Economic Effects in a Global Environment* (Washington D.C., Banco Mundial).
- Baker, D., Glyn, A., Howell, D., y Schmitt, J., 2004: «Labour Market Institutions and Unemployment: Assessment of the Cross-Country Evidence», en D. R. Howell (director): *Fighting Unemployment: The Limits of Free Market Orthodoxy* (Oxford University Press).
- Banco Mundial, 2006: *World Development Report: Equity and development* (Washington D.C., Banco Mundial y Oxford University Press).
- Bassanini, A., y Duval, R., 2006: *Employment Patterns in OECD Countries: Reassessing the Role of Policies and Institutions*, Social, Employment and Migration Working Papers No. 35, OCDE. París.
- Bentolia, S., y Saint-Paul, G., 2003: «Explaining movements in the labour share», *Contribution to Macroeconomics*, vol. 3, núm. 1, artículo 9 (Berkley Electronic Press).
- Blau, F., y Kahn, L., 1999: «Institutions and Laws in the Labour Market», en O. Ashenfelter y D. Card: *Handbook of Labour Economics*, vol. 3 (Elsevier Science BV).
- , 2003: «Understanding international differences in the gender pay gap», *Journal of Labour Economics*, 2003, vol 21, núm. 1.
- Blinder, A., 1990: *Paying for Productivity* (Washington, DC, The Brookings Institution).
- Braun, S., y Scheffel, J., 2007: *Does International Outsourcing Depress Union Wages?* Documento de debate SFB 649, 2007-033.
- Card, D., Lemieux, T., y Craig R., 2003: «Unions and the wage structure», *International Handbook of Trade Unions*.
- Damiani, O., 2003: «Effects on employment, wages and labour standards of non-traditional export crops in northeast Brazil», *Latin American Research Review*, vol. 38, núm. 1.
- Dell’Aringa, y Pagani L., 2007: «Collective bargaining and wage dispersion», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 45, págs. 29-54.
- Ebbinghaus, B., y Kittel, B., 2005: «European Rigidity Versus American Flexibility? The Institutional Adaptability of Collective Bargaining», *Work and Occupations*, vol. 32, núm. 2, págs. 163-195.
- Flanagan, R., 1999: «Macroeconomic performance and collective bargaining: An International Perspective», *Journal of Economic Literature*, vol. XXXVII (septiembre), págs. 1150-1175.

- Fondo Monetario Internacional (FMI), 2007: *Panorama económico mundial: La globalización y la desigualdad* (Washington, DC).
- Freeman R., 1980: «Unionism and the dispersion of wages», *Industrial and Labour Relations Review*, vol. 34, núm. 1, págs. 3-23.
- , 1982: «Union wage practices and wage dispersion within establishments», *Industrial Relations Review*, vol. 36, núm. 1 (Cornell University).
- , 1984: «Longitudinal analysis of the effects of trade unions», *Journal of Labour Economics*, vol. 2, núm. 1, págs. 1-26.
- , 2007: *Labour Market Institutions around the World*, documento de trabajo 13242 de NBER.
- Galli, R., y Kucera, D., 2004: «Labour Standards and Informal Employment in Latin America», *World Development*, vol. 32, núm. 5, págs. 809-828.
- Goldberg, P. K., y Pavcnik, N., 2004: *Trade, Inequality and Poverty: What do we know? Evidence from recent trade liberalization episodes in developing countries*, documento de trabajo 10593 de NBER.
- Gosling, A., y Lemieux, T., 2001: *Labour Market Reforms and changes in wage inequality in the United Kingdom and the United States*, documento de trabajo 8413 de NBER.
- Guscina, A., 2006: «Effects of Globalization on Labor's Share in National Income», documento de trabajo núm. 06/294, FMI (Washington D.C.).
- Harrison, A. E., 2002: *Has globalization eroded labour's share? Some cross-country evidence*. Mimeo, Universidad de California, Berkley.
- Hayter, S., 2002: «Negociación colectiva e igualdad de ingresos en un mundo en integración» *Educación Obrera*, vol. 128, 2002, núm. 3, Ginebra, OIT.
- Howell, D., 1993: *Technological change and the demand for skills in the 1980s: Does skill mismatch explain the growth of low earnings?* Documento de trabajo núm. 101, The New School (Nueva York).
- Kahn, L. M., 1998: «Against the Wind: Bargaining Recentralization and Wage Inequality in Norway 1987-91», *The Economic Journal*, vol. 108, págs. 603-645.
- Kristal, T., y Cohen, Y., 2007: «Decentralization of Collective Agreements and Rising Wage Inequality in Israel», *Industrial Relations Journal*, vol. 46, núm. 3.
- Krugman, P., 2007: *The conscience of a liberal* (W. W. Norton and Company, Nueva York, Londres).
- Lawrence, R., y Slaughter M., 1993: «Trade and US wages: Giant sucking sounds or small hiccup», *Brookings papers on economic activity*, vol. 2, págs. 161-210.
- Lee, E., 1998: «Perspectiva económica de los derechos sindicales», *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 117, núm. 3.
- , y Jansen M., 2007: *Trade and Employment: Challenges for policy research* (OIT y OMC, Ginebra).
- Lemieux, T., 1998: «Estimating the effects of unions on wage inequality», *Journal of Labour Economics*, vol. 16, núm. 2, págs. 261-291.
- Levine, D., 1995: *Reinventing the Workplace* (The Brookings Institution, Washington, D.C.).
- Lindbeck, A., y Snower, D., 1989: *The insider-outsider theory of employment and unemployment*, Cambridge, MA, MIT Press.

- Machin, S., y Van Reenen, J., 2007: *Changes in Wage Inequality*, Special Paper No. 18, Centre for Economic Performance, LSE.
- Manacorda M., 2004: «Can the Scala Mobile explain the fall and rise of earnings inequality in Italy? A semiparametric analysis, 1977-1993», *Journal of Labour Economics*, vol. 22, núm. 3, págs. 585-613.
- OCDE, 2004. *Employment Outlook* (OCDE, París).
- , 2006: *Employment Outlook: Boosting jobs and incomes* (OCDE, París).
- Plasman, R., Rusinek M., y Rycx F., 2006: «Wages and the Bargaining Regime under Multi-level Bargaining: Belgium, Denmark and Spain», en *European Journal of Industrial Relations*, vol.13, núm. 2, págs. 161-180.
- Rodrik, D., 1999: *The new Global Economy and developing Countries: Making Openness Work* (Baltimore, John Hopkins University Press).
- Rama, M., 1995: «Do Labour Market Policies and Institutions Matter? The Adjustment Experience in Latin America and the Caribbean», *Labour*, número especial, págs. 243-268.
- Soskice, D., 1990: «Wage Determination: The Changing Role of Institution in Advanced Industrialized Countries», *Oxford Review of Economic Policy*, vol. 6, núm. 4, págs. 36-61.
- Stiglitz, J., 2000: *Democratic Development as the Fruits of Labour*, Mimeo, discurso principal ante la Asociación de Investigación sobre las Relaciones Laborales, Boston, enero de 2000.
- Traxler, F., 1995: «Farewell to labour market associations? Organized 'versus' disorganized decentralization as a map for industrial relations», en C. Crouch y F. Traxler (directores): *Organized Industrial Relations in Europe: What Future?* (Aldershot, Avebury).
- , 2003: «Coordinated Bargaining: A Stocktaking of its Preconditions, Practices and Performance», *Industrial Relations Journal*, vol. 34, págs. 194-209.
- , Kittel, B., y Lengauer, S., 1997: «Globalisation, Collective Bargaining and Performance», *Transfer*, vol.3, núm. 4, págs. 787-806.
- Western, B., 1998: «Institutions and the Labour Market», en Mary C. Brinton y Victor Nee (directores): *The New Institutionalism in Sociology* (Nueva York, Russell Sage Foundation).
- Wood, A., 1994: *North-South trade, Employment and Inequality: Changing fortunes in a skill-driven world* (Oxford, Clarendon Press).

La negociación colectiva y las empresas transnacionales dentro de la economía mundial

Algunas reflexiones teóricas

Colin Crouch

Profesor, Universidad de Warwick,
Escuela de Administración de Empresas,
Reino Unido

La economía mundial no es un vacío institucional pero las instituciones que la pueblan se valoran en gran medida en función de los intereses de las empresas privadas. Dado el enorme desequilibrio de fuerzas existente, los trabajadores a menudo hubieran querido que fueran los Estados los que protegieran sus intereses dentro del ámbito de sus relaciones con las grandes empresas que los emplean. En el plano nacional de las democracias esta estrategia con frecuencia tuvo cierto éxito porque los gobiernos democráticos no pueden hacer oídos sordos a las demandas de las masas, a pesar de que las corporaciones también influyen mucho sobre los gobiernos debido a que el bienestar económico de estos últimos depende de ellas. Pero la sociedad mundial está lejos de ser democrática. Aparte de la Organización Internacional del Trabajo, pocos son los organismos internacionales que por lo menos tienen dentro de sus responsabilidades el ocuparse de las condiciones de los trabajadores. Dentro de este contexto, los trabajadores necesitan recurrir a esa otra fuerza que ha salvaguardado sus intereses en los diversos contextos políticos: la representación a través de los sindicatos dentro del marco de negociaciones colectivas con los empleadores. Sin embargo, en el plano transnacional, estas negociaciones también son debilísimas. Ni siquiera cuando la fuerza laboral consigue unirse (lo que por cierto no sucede en todos los lugares del mundo), deja de resultarles sumamente difícil forjar vínculos y solidaridad que trasciendan sus fronteras nacionales.

Para entender tanto los desafíos como las posibilidades que se enfrentan en la negociación colectiva transnacional es necesario contemplar en primer lugar el lugar que ocupan las corporaciones transnacionales (CTN). Como se verá más adelante, son una estructura que trasciende tanto el sistema de gobierno como el mercado, lo que plantea graves problemas en cuanto a la manera de incorporar dicha estructura a la sociedad más amplia. Se verá asimismo que la negociación colectiva es una de las posibles respuestas a este problema, pero solamente si se puede combinar con otros componentes de una sociedad civil mundial en ciernes. Dentro de los países donde las instituciones destinadas a la negociación colectiva son fuertes es posible que las corporaciones transnacionales se sienten a la mesa de negociación como se hace con cualquier otra corporación; si los sindicatos exigen cambios o mejoras de envergadura, las empresas pueden amenazar con llevarse sus inversiones a otra parte, pero – como se explica más adelante al hablar de los costos no recuperables – la viabilidad de tales amenazas varía de una empresa a otra. El principal problema surge cuando, para ser eficaz, la negociación colectiva tiene que efectuarse a lo largo de toda la cadena de suministros de una CTN o cuando se necesita cierta coordinación entre los distintos mercados laborales de una empresa que tiene establecimientos similares en diversos países. En ambos casos, los sindicatos deben ampliar su alcance, haciendo que éste no solamente atraviese las fronteras nacionales sino también que abarque mercados laborales con condiciones muy diferentes, que a menudo comprenden países donde los esfuerzos combinados

de las CTN y los gobiernos han impedido que los trabajadores pudieran sindicalizarse y expresarse.

Si bien muchos de los problemas que tienen los sindicatos en estas situaciones – como se muestra en otros artículos de este número – tienen que ver con los aspectos prácticos de los derechos de sindicación y de negociación colectiva como tales, hay otra cuestión subyacente y previa a esas dificultades: la ambigüedad del papel político de la empresa dentro de una economía capitalista y de un sistema de gobierno. Por una parte, las reglas del libre mercado exigen una separación entre la economía y el sistema de gobierno; por otra, las personas que dirigen las empresas gozan de los derechos democráticos que tienen como ciudadanos de obrar en pro de sus intereses políticos, lo que implica cierta relación entre ambas esferas. Potencialmente existen dos soluciones. Dentro del ámbito de la teoría pluralista, la existencia de altos niveles de competencia tanto en la economía como en el gobierno impiden que se concentre el poder, ya sea económico o político, y de esta manera, limita o incluso anula cualquier influencia indebida que puedan ejercer determinadas firmas. En virtud de la teoría neocorporativista, las empresas ejercen su influencia política a través de asociaciones formalmente constituidas. Esto mantiene nivelado el terreno de juego entre las empresas, por lo menos en los sectores que están representados por una asociación, y da transparencia a la manera en que se ejerce la influencia. El surgimiento de grandes corporaciones transnacionales pone en peligro las soluciones ya imperfectas que proporcionan estos dos enfoques. No existe ninguna solución para el análisis de esas firmas dentro de los términos de la democracia basada en el Estado nación, ya que constituyen un componente no democrático de la política dentro del capitalismo avanzado. Dado que en la ideología predominante en nuestro período se presenta la democracia capitalista liberal como una forma política más o menos completa, habitualmente no se considera adecuado plantear que dentro de dicha política existe un componente no democrático establecido y aceptado.

El papel político de la empresa

La teoría económica no dice mucho acerca de la política, pero del modelo neoclásico se pueden deducir algunas implicaciones para el comportamiento político.

La empresa en la teoría económica

En primer lugar, en una economía puramente de mercado hay una gran separación entre política y economía. Se necesita que el Estado salvaguarde las reglas necesarias al funcionamiento del mercado: hacer cumplir los contratos,

mantener la divisa, hacer cumplir las reglas de la rendición de cuentas y la transparencia empresarial. Pero este papel requiere por sí mismo que los mundos de la economía y del sistema de gobierno no interfieran entre sí. Los gobiernos no deberían interferir en los mercados ni se debería alterar la racionalidad matemática de la fijación de precios; las personas que desarrollan actividades en el mercado no deberían utilizar sus recursos económicos para interferir en la política a fin de obtener resultados especiales para sí mismos, de lo contrario, esto distorsiona el mercado. El punto vulnerable de esta ecuación es que no hay forma de impedir que las personas utilicen su riqueza de manera tal que se produzca una interferencia mutua de las fuerzas económicas y políticas.

La economía neoclásica tiene su propia respuesta a este postulado, que luego se pone en paralelo por analogía con la teoría política pluralista. Dentro de la economía puramente de mercado las desigualdades económicas son limitadas y, por lo tanto, la influencia que ejerza una persona quedará rápidamente cancelada por la de otras. Si en un determinado sector se dispone de mayores ganancias o ingresos de los que hay en el resto, las personas de los demás sectores de inmediato pasan sus recursos al más rentable hasta que, como resultado de la competencia, los niveles de ganancias e ingresos llegan al promedio de los demás sectores, con lo cual ya no existe el incentivo de pasarse al primer sector. Por lo tanto, una economía puramente de mercado a la larga no tendría grandes desigualdades. Como consecuencia de esto, nadie podría hacer uso de una extrema riqueza para acumular privilegios políticos.

En la práctica, las economías capitalistas actuales no se ajustan al modelo neoclásico puro. Las barreras que impiden el acceso pueden ser altas e irremediables, como donde se necesitan enormes inversiones para investigación y desarrollo o donde se han de desarrollar amplias redes de distribución antes de que una firma pueda establecerse. Además, la información, un recurso fundamental para que funcione la racionalidad del mercado, no se distribuye de una manera pareja. Para que los mercados de capital funcionen de manera eficiente es necesario, en particular, disponer del tipo de información que solamente pueden proporcionar equipos de expertos altamente calificados, y la formación de tales equipos insume, en primer lugar, una elevada proporción de los recursos existentes. Por lo tanto, las firmas y las personas que disponen de los recursos necesarios para adquirir asesoramiento profesional pueden hacer mejor uso de la información relativa a los mercados de capital que quienes no los tienen, lo que lleva a un aumento de las desigualdades en lugar de que éstas tiendan a disminuir.

Para comprender lo que está ocurriendo en esas situaciones es necesario dejar de lado el concepto artificial según el cual las empresas son personas. En la teoría económica de los años treinta, al hablarse de la teoría de la empresa se reconoció por primera vez el hecho de que la empresa es una organización y, en consecuencia, dispone de capacidad para tener una estrategia, y no constituir únicamente una parte de la trama de los mercados. El principal uso que

la economía ortodoxa le da a esta teoría es considerar el intercambio entre mercado y organización que enfrentan las empresas. Se dejó en manos de economistas no convencionales y teóricos de organización la tarea de considerar algunas de las implicaciones más amplias de la idea de la empresa como organización, en particular, las implicaciones políticas de esta idea. Cuanto más grande se haga una empresa, tanto más fuerte y mejor informada estará la jerarquía organizativa que pueda establecer y, con ello, la existencia de la organización pasa a convertirse en una fuente de barreras al acceso. Es verdad que a la larga este creciente tamaño puede plantear problemas, ya que la empresa pasa a tener demasiado peso en la cúpula. Pero una empresa que esté suficientemente bien armada, que tenga capacidad de reflexión, puede inclusive prever esos problemas. Por lo tanto, deberíamos prever que las empresas gigantes con amplios recursos organizativos tendrán un creciente papel dentro de la economía.

La ley de la competencia, especialmente en los Estados Unidos, se adaptó al hecho de que era inevitable que dominaran las grandes empresas y que la competencia fuera limitada. La clásica ley de los Estados Unidos contra los monopolios, elaborada en la primera parte del siglo xx, aspiraba a fragmentar las grandes acumulaciones de poder corporativo, a fin de imponer un límite en lo que respecta a cuán lejos podía llegar el dominio de una empresa o grupo de empresas sobre un determinado grupo de mercados. Uno de los más destacados ejemplos es la ley de los Estados Unidos sobre la banca, que durante muchas décadas les impidió a los bancos de ese país tener sucursales fuera de un estado en particular. No es resultado de una mera coincidencia que la teoría política pluralista estadounidense (véase más adelante) se haya gestado exactamente en este entorno intelectual. Era igualmente esencial, tanto para la democracia como para la eficiencia económica, que las concentraciones de poder no fueran nunca tan fuertes como para no tener una verdadera competencia. En la medida en que el poder económico podía también ser una importante fuente de poder político, la política contra los monopolios protegía el pluralismo democrático tanto como lo hacía la competencia en el mercado.

Fue imposible mantener todos los mercados con bajas barreras al ingreso y plena competencia, y para finales del siglo xx la legislación y la práctica política estadounidenses habían cambiado. Los teóricos de la economía, principalmente de la Universidad de Chicago, y los abogados defensores de las grandes corporaciones en juicios contra los monopolios elaboraron un nuevo conjunto de principios, dejando de lado las perspectivas anteriores que hacían hincapié en la necesidad de una verdadera competencia y en la cantidad de competidores a fin de que funcionara el modelo capitalista (Bork, 1978; Posner, 2001). Se elaboró la doctrina del bienestar del consumidor, la cual sostenía que si se podía demostrar que las economías de escala resultantes de la existencia de una pequeña cantidad de empresas implicaba menores precios que tener muchas empresas compitiendo, se debía estimar que cuando

un puñado de empresas gigantes dominaba el mercado se estaba protegiendo más el bienestar del consumidor. Tales argumentos se utilizaron con éxito para que volviera a disminuir el sesgo contra los monopolios de la ley estadounidense sobre las corporaciones (Schmidt y Rittaler, 1989). La política de competencia de la Unión Europea, que, paradójicamente, procuraba mantenerse más apegada al antiguo modelo estadounidense que los Estados Unidos mismos, desarrolló una especie de política alternativa en virtud de la cual en algunos aspectos de sus operaciones las empresas que dominan en el mercado tienen que posibilitar que sus competidores sobrevivan. Esto puede verse en medidas tales como la insistencia de la Unión Europea en que Microsoft mantenga el acceso a sus plataformas a fin de que los competidores puedan producir software compatible con ellas.

No es nuestro objetivo examinar aquí la eficacia económica de estos distintos enfoques sobre la manera de tratar con el monopolio y con la competencia imperfecta, sino evaluar sus implicaciones políticas. El poder económico puede transformarse en político, y viceversa; por eso en la práctica resulta tan difícil mantener la separación junto con la interdependencia que exige el capitalismo liberal. Las empresas gigantes generan enormes concentraciones de riqueza. No solamente pueden convertir esa riqueza en influencia política sino que pueden además utilizar la capacidad de estrategia que les dan sus jerarquías organizativas en pos de metas políticas y para convertirse en actores de la escena política. Considerar las empresas como organizaciones y no solamente como parte de la trama de los mercados nos permite percibir las implicaciones de esto último en materia de teoría política. Las doctrinas sobre el bienestar de los consumidores y los organismos de reglamentación pueden prever las implicaciones económicas del gigantismo corporativo pero no pueden hacer nada contra esas implicaciones políticas. Esto adquiere especial importancia cuando las empresas operan en el plano transnacional – cosa que en este momento hacen prácticamente todas las empresas – y pueden, en cierta medida, elegir los sistemas políticos dentro de los cuales desarrollan sus estrategias.

La empresa dentro de la teoría pluralista

La teoría del pluralismo económico procede del mismo marco intelectual que la economía neoclásica. Sostiene que para evitar que surjan grandes desigualdades de poder político es importante que los recursos de poder estén repartidos en la sociedad en centros autónomos y no formando parte de bloques más grandes. En tal situación, cualquier decisión exige que se reúnan varios de esos centros. Al igual que sucede en la teoría económica, la protección contra los abusos que puedan dimanar de concentraciones poderosas de recursos radica en la gran cantidad de participantes separados del sistema. Como ocurre en la teoría económica, una economía más o menos igualitaria es una

de las condiciones del pluralismo político, porque un sistema de gobierno donde los recursos económicos estuvieran repartidos de manera muy desigual tendería asimismo a ser un sistema donde el poder político también estaría muy concentrado, dado que los recursos económicos pueden convertirse en políticos con facilidad.

El advenimiento de las corporaciones transnacionales desafía claramente el equilibrio implícito en maneras que no se abordan en los enfoques de reglamentación puramente económica actuales, los cuales no afectan a los «gigantes». Los politólogos no han ignorado este problema. Ya a finales de los años setenta, dos de los exponentes más prominentes de los conceptos tanto analíticos como normativos del pluralismo político estadounidense – Robert Dahl (1982) y Charles Lindblom (1977)– advirtieron que las grandes corporaciones se estaban convirtiendo en una amenaza para el equilibrio del pluralismo democrático. Lindblom basó su análisis no tanto en las implicaciones de la dimensión de cada empresa como en la absoluta dependencia del éxito económico que tenían los gobiernos para gozar de popularidad y legitimidad, y porque entendían que para alcanzar ese éxito dependían de la comunidad empresarial. En consecuencia, era probable que los gobiernos escucharan atentamente y sin cuestionar lo que esa comunidad reclamara en términos de política pública.

Dahl y Lindblom escribían esto cuando apenas se estaba iniciando la actual tendencia hacia la globalización económica, subsiguiente a la desreglamentación internacional de los mercados financieros. Esto ha reforzado todavía más la capacidad de las empresas gigantes de traducir su fuerza económica en poder político de dos maneras. En primer lugar, tienen cierta capacidad para determinar los sistemas operativos, es decir, para hacer sus inversiones en los países donde encuentran la reglamentación más favorable. En segundo lugar, la economía globalizada misma constituye un espacio donde los actores gubernamentales son relativamente débiles (en comparación con el plano nacional de los Estados nación estables) y, por lo tanto, las corporaciones tienen más autonomía.

El primero de estos argumentos parece directo: cuando las empresas pueden optar entre dos países donde invertir, se puede prever que lo harán en el que les brinde mejores oportunidades de obtener mayores ganancias, lo que significa que tendrán menores costos y, por lo tanto, menores niveles de impuestos a las empresas, menor protección de la mano de obra e inferiores normas sociales y medioambientales y demás reglamentación. Por lo tanto, a corto plazo puede esperarse que las inversiones se desplacen del país más caro al más barato. A largo plazo, en teoría el primero adaptaría sus propias normas hacia abajo con el fin de poder competir con el país más barato para obtener inversiones. El resultado sería una disminución general de las normas para responder a las preferencias de las empresas multinacionales, proceso al que a menudo se denomina «carrera hacia abajo». Dado esto, como se sostiene aquí, las grandes empresas son actores políticos además de económicos.

Esta «carrera» no es un fenómeno puramente de mercado: las empresas a menudo ejercen presión sobre los gobiernos para asegurarse de que no se mejoren las normas laborales o inclusive para que se las rebaje.

En la práctica, las cosas no son tan simples ni directas como se acaba de explicar. No es tan fácil trasladar las inversiones hechas en establecimientos fabriles o en redes de distribución y proveedores, ni tampoco los vínculos sociales. Las empresas han hecho en sus actuales emplazamientos lo que se denomina «gastos no recuperables», y para trasladar esas inversiones de una jurisdicción a otra tienen que confiar en que en el nuevo lugar las ganancias compensarán con creces esos gastos. El peligro que tiene más probabilidades de concretarse no es tanto el de que se trasladen las inversiones existentes, sino que en las futuras inversiones que planee la empresa opte por un país más barato. Inclusive con respecto a esto, las empresas no necesariamente prefieren siempre los lugares más baratos. Las empresas que tienen capacidad de estrategia eligen en qué lugares del mercado ubicarse y esto no implica siempre una preferencia por los más baratos. A menudo uno de los criterios que se toman en cuenta es la producción de una mercancía o servicio de alta calidad, y esto puede requerir contar con personal con alta remuneración y buenas condiciones de trabajo, o una fuerte infraestructura social, la que exige elevado nivel tributario. No es verdad entonces que las economías que tienen salarios e impuestos altos han salido perdiendo en la competencia por obtener inversiones extranjeras directas, como lo demuestra el fuerte rendimiento de los países nórdicos.

Sin embargo, este argumento sigue dejando la iniciativa en manos de las empresas: es su estrategia de mercado la que establece (o, por lo menos, afecta en gran medida) si determinadas políticas gubernamentales serán o no «recompensadas» con inversiones. La globalización no necesariamente significa una carrera hacia abajo, pero sí acrecienta el poder de las empresas de determinar las reglas de juego de las carreras en que interviene la política pública.

El segundo argumento sostiene que, no habiendo un gobierno de orden mundial, las corporaciones transnacionales quedan en libertad de estipular las reglas que deseen, incluyendo los tratos que hacen entre sí para fijar normas o reglas comerciales. Parecería que no hay ningún nivel por encima de los tratos que se hacen entre las empresas estipulando reglamentación en el plano mundial; y dado que éste es el nivel donde actualmente está la mayor parte del dinamismo económico, esta reglamentación mundial determinada por las empresas recae en los planos nacionales, socavando la autoridad gubernamental.

También este argumento es exagerado. Paralelamente al crecimiento de la economía mundial, aumentó la actividad normativa de los organismos internacionales en cuestión, entre cuyos miembros están los gobiernos nacionales, que, por lo tanto, constituyen una especie de autoridad gubernamental delegada. A partir del período de posguerra, parte de las tareas de las Naciones Unidas y de las actividades del Banco Mundial y del Fondo Monetario

Internacional (FMI) tuvieron cierta autoridad de este tipo. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) – que durante mucho tiempo fue una fuente de datos y estadísticas sobre las economías nacionales – gradualmente fue dedicándose más a coordinar la política internacional, por ejemplo, en lo referente a la corrupción en los tratos gubernamentales con corporaciones transnacionales. Dentro del ámbito laboral, la OIT brinda un foro donde los Estados Miembros, las organizaciones de empleadores y los sindicatos acuerdan convenios sobre derechos laborales. Más recientemente, la Organización Mundial del Comercio comenzó a dictar reglas sobre el comercio internacional, aunque su autoridad alcanza más a los gobiernos que a las corporaciones, y es muy reticente a incluir cuestiones sociales dentro de su mandato general sobre libre comercio. Finalmente, en un nivel situado entre el Estado nación y el plano mundial mismo tuvo lugar un crecimiento de las organizaciones intergubernamentales que reglamentan los asuntos económicos de manera más pormenorizada en distintas regiones del mundo: la Unión Europea, la Asociación de Países del Sudeste Asiático (ASEAN), el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) y la organización de Estados de América del Sur (MERCOSUR). Sin embargo, de éstas, solamente la Unión Europea ha elaborado amplias políticas que abarcan muchas esferas de actividad.

Como se ve, el espacio económico mundial no está por completo exento de reglamentación. Sin embargo, en una serie de ámbitos las empresas gigantes reglamentan este nivel de manera mucho más directa que en el plano nacional. Un ejemplo importante es la estandarización (Mattli, 2001; Schepel, 2005). La estandarización de productos y componentes es fundamental para la conducta de la economía de mercado ya que constituye un gran medio para bajar las barreras al ingreso. En muchos casos, la estandarización es una cuestión de la que se ocupan los gobiernos y los acuerdos intergubernamentales a través de la Unión Europea (en Europa) o, en un plano más mundial, la Organización Internacional de Normalización (ISO), que abarca representantes de gobiernos y asociaciones industriales. No obstante, hay importantes áreas de la economía donde las empresas gigantes estipulan sus propias normas refiriéndose muy poco a las autoridades internacionales o nacionales, y lo hacen de una manera que deliberadamente está destinada a elevar las barreras al ingreso de competidores. Es especialmente probable que esto suceda en los ámbitos de alta tecnología, donde la innovación de los productos tiene lugar a un ritmo tan acelerado que no queda tiempo para hacer acuerdos sobre una norma entre toda una serie de gobiernos distintos. Por este motivo ha pasado a aceptarse esta forma de estipulación de normas, aunque desde un punto de vista estrictamente neoclásico pone en peligro la competencia del mercado. Está claro que la teoría pluralista clásica no puede hacer frente a estas evoluciones.

La empresa en la teoría neocorporativista

El neocorporativismo incumbe más a la negociación colectiva que a la teoría pluralista. Cuando Dahl consideraba la incapacidad de la teoría pluralista de ocuparse adecuadamente del papel político de las empresas de la moderna economía estadounidense, buscó soluciones potenciales en el capitalismo organizado de las economías nórdicas. Allí las empresas ejercían una influencia política principalmente a través de las asociaciones empresariales, en parte en el plano sectorial pero también a través de asociaciones punteras representantes de todo el poder privado. Dado que esta representación era formal y abierta, podría ser utilizada para disponer de asociaciones que impusieran a las empresas miembros cierto tipo de responsabilidad social a cambio de algún éxito en sus actividades de cabildeo. Además, el cabildeo efectuado a través de las asociaciones mantenía nivelado el terreno de juego entre las empresas, por lo menos dentro de un sector, y no se podía utilizar para obtener privilegios no competitivos para las empresas individuales.

Haciendo esto, Dahl estaba pasando de la teoría pluralista estadounidense a un enfoque más europeo del análisis neocorporativista, que solía utilizarse sobre todo para el análisis de las relaciones laborales (por ejemplo, Crouch, 1993, Traxler, Blaschke y Kittel, 2004), aunque su concepto de representación de intereses a través de organizaciones que simultáneamente efectuaran cabildeos e impusieran códigos de conducta a los miembros también se pueda utilizar de manera más general. Si bien el neocorporativismo puede, por una parte, evitar algunos de los problemas que plantea el accionar político de las empresas individuales, origina otro problema, ya que sectores completos pueden pasar a ser privilegiados a costa de otros o se puede dar prioridad a los intereses económicos funcionales en menoscabo de otro tipo de intereses (por ejemplo, el medio ambiente). Como sostenía Mancur Olson (1982), en una economía de mercado, el comportamiento de las organizaciones con un determinado interés se guía por la búsqueda de ganancias, es decir, obtener del público en general ganancias para sus miembros. Únicamente se abstendrían de hacerlo si su membresía fuera tan amplia dentro de la sociedad en cuestión, que tuvieran que absorber cualquier consecuencia negativa de su accionar al no quedar fuera de la membresía del grupo una sociedad suficientemente amplia sobre la cual hacer recaer las consecuencias negativas. Esto es lo que tendía a suceder cuando las estructuras neocorporativistas funcionaban con mayor éxito (Crouch, 2006a). El concepto de Olson de abarcamiento (*encompassingness*) supone la existencia de un universo administrable y definible a través del cual las organizaciones puedan ser consideradas abarcadoras. Esta teoría – al igual que las demás que se refieren a la lógica de la estabilidad neocorporativista – solamente se sostiene en la medida en que haya un universo relativamente obligatorio que vincule la política fiscal y monetaria y el alcance de las empresas. A lo largo de la mayor parte de la historia de las sociedades industriales, el Estado nación ha constituido tal universo, pero en

la economía globalizada ya no lo es. Por lo tanto, el neocorporativismo se ve muy comprometido con el surgimiento de la economía globalizada y, en particular, de las empresas mundiales.

Las organizaciones neocorporativistas tienen dos maneras de responder positivamente a este tipo de situación (Crouch, 2006a). En primer lugar, pueden desplazar a un nivel más alto su punto de actividad, como en el caso de la Unión Europea, a fin de recuperar abarcamiento. En segundo lugar, paradójicamente el desplazamiento a niveles superiores al de los Estados nación de muchos elementos de la reglamentación económica incentiva a las instituciones con raíces nacionales para dotarse de nuevos poderes. Los gobiernos, los sindicatos y las empresas pequeñas siguen organizadas principalmente en los planos nacionales, y los gobiernos y los sindicatos tienen que responder a las jurisdicciones nacionales. Por distintos motivos, estos dos tipos de iniciativa son débiles y no alcanzan a responder al reto de las corporaciones transnacionales, al tener éstas pocos incentivos para participar puesto que ya operan en el plano mundial. A cualquier sistema de intereses organizados que no sea de orden mundial le resulta difícil lograr abarcamiento.

Otro de los problemas del neocorporativismo – y de las instituciones de negociación colectiva, estén o no en entornos neocorporativistas – es que pierde eficacia en épocas de rápidos cambios económicos y tecnológicos, dado que se basa en asociaciones que representan industrias y sectores existentes. Durante tales épocas los sectores de la economía más antiguos, organizados, pasan a tener menor importancia o, peor aún, sus organizaciones tratan de disminuir el ritmo de un declive inevitable. Entre tanto, los nuevos sectores todavía no están organizados y ni siquiera pueden considerarse a sí mismos como sectores. Por ejemplo, lo que ahora vemos como la industria de la biotécnica llevaba varios años existiendo antes de que se notara su singularidad. Ahora ésta y otras nuevas industrias, tales como la de tecnología de la información, han tomado conciencia y crearon organizaciones. Pero esto no quita que, en cualquier momento dado de un período de muchos cambios e innovaciones, los sectores más antiguos y declinantes están mejor representados que los nuevos y dinámicos. En tal situación, las empresas individuales, más que las asociaciones, se convierten en las principales representantes de los intereses empresariales, como se demostró anteriormente con respecto a la estandarización. Esto reduce el tamaño del terreno de juego nivelado entre empresas y les da a las corporaciones transnacionales individuales un fuerte incentivo para intervenir en política¹.

Por lo tanto, no puede haber garantías formales de que en un sistema político democrático se pueda excluir toda influencia extremadamente

1. Paradójicamente, si bien los economistas neoclásicos consideran que el neocorporativismo es más hostil al libre mercado que un acuerdo pluralista, en la práctica la representación asociativa neocorporativista está en mejor posición que un sistema pluralista de evitar las distorsiones del mercado dimanadas de la diferencia de tamaño entre las distintas empresas.

sesgada, ya sea mediante pluralismo o neocorporativismo. Como se verá más adelante, ambos tienen problemas con las barreras que bloquean el acceso a los recursos y la capacidad. Y esos problemas se hacen especialmente graves al pasar al nivel transnacional, donde ni siquiera hay algo que pueda denominarse «sistema político».

La empresa gigante como parte de la forma de gobierno

Desde la perspectiva de la teoría política pluralista, las empresas constituyen «grupos de presión»: el tipo de papel que están en condiciones de desempeñar las empresas gigantes en la economía mundial las convierte en grupos de presión inquietantemente poderosos, que ponen en peligro el equilibrio tanto de la democracia como del pluralismo. Ésta era la esencia de la crítica que efectuaban Dahl y Lindblom y una serie de analistas posteriores. La principal visión alternativa es: siempre y cuando la economía siga siendo una economía de mercado, esas empresas se verán obligadas a aceptar en sus actividades económicas la soberanía de los consumidores; siendo el sistema político transparente, las actividades de presión de las empresas serán objeto de crítica y debate público; y las actividades de las empresas crean puestos de trabajo y nuevos productos de consumo, por lo que el bienestar público mejora incluso con sus actividades de cabildeo.

Los méritos relativos de cada uno de estos argumentos son objeto de un considerable debate político. No obstante, ambas partes comparten la perspectiva según la cual el concepto de «cabildeo» o «presión» es adecuado para analizar el fenómeno del papel político de las empresas gigantes. El desacuerdo es empírico (y se refiere a en qué medida es dominante ese papel con respecto a otras presiones, como las de intereses laborales o medioambientales) y normativo (con respecto a cuán aceptable o no es el nivel de poder de presión). Sin embargo, el concepto de presión no es adecuado y, en cambio, tenemos que redefinir el concepto de la empresa grande como entidad política, lo que a su vez exige replantear el alcance de la política y de sus instituciones características.

En la ciencia política, el derecho constitucional y los supuestos de los debates políticos cotidianos, el modelo estándar de un sistema de gobierno toma la siguiente forma. En la cúpula está la entidad soberana, el Estado. Esos Estados no reconocen ninguna autoridad por encima de ellos; esto es lo que los define como unidades del sistema mundial y como las cúpulas de sus propios subsistemas. Hoy en día, se da por sentado que esos Estados son Estados nación, es decir, que constituyen amplios ámbitos territoriales generalmente colindantes – compuestos tanto de tierras despobladas como de centros urbanos – que tienen una población unida por ciertos vínculos para formar una «nación», incluso cuando esos vínculos a veces se reducen nada más que a formar parte del mismo Estado territorial. Esos Estados hacen tratados entre

sí y a veces esos tratados pueden imponer términos muy exigentes y ser muy estrictos al aplicar sanciones en caso de falta de acatamiento de los términos estipulados. Pueden inclusive formar organizaciones encargadas de aplicar esos términos y planear las tareas en común que deberían llevar a cabo las partes del tratado. Por lo tanto, esos tratados constituyen importantes compromisos *de facto* con el concepto de «soberanía», pero como son tratados (contratos entre iguales) y no constituciones (lo que implica subordinación dentro de una jerarquía organizativa), se estima que con ellos no se están haciendo concesiones *de jure*. Dentro de cada Estado nación hay niveles regionales y locales de autoridad política; éstos están subordinados dentro de la jerarquía organizativa del Estado y unidos entre sí a través de sus estructuras, no mediante tratados.

Los Estados nación, las estructuras formadas en virtud de los tratados firmados entre ellos, y la subestructura interna de los Estados donde se delega autoridad constituyen las únicas entidades «políticas» de una sociedad. Esto no significa que puedan hacer lo que deseen. Cuando el Estado se define como tal dentro del imperio de la ley, lo que puede hacer y los poderes que puede asumir con relación a sus ciudadanos u otros está cuidadosamente prescrito y delimitado. Dentro de un sistema liberal de gobierno, los ciudadanos tienen la posibilidad de ejercer presión en pro de ciertas cuestiones, solicitarle y suplicarle al Estado que tome diversas medidas (o que no las tome); y, como hemos visto, algunas organizaciones (en particular, las grandes empresas) pueden llegar a tener un poder de tal dimensión que a los gobiernos no les queda casi ninguna posibilidad de no acceder a sus demandas. Pero siguen siendo grupos de presión ya que el poder político de llevar a la práctica sus solicitudes sigue estando en manos del gobierno.

Este marco de actuación ha pasado a ser inapropiado para analizar las empresas gigantes de comienzos del siglo XXI por los siguientes motivos:

1. Dentro de este marco se asume que las personas que ejercen presión son miembros del sistema de gobierno del Estado nación en cuestión o que están físicamente dentro de éste y, por lo tanto, sometidos por el momento a su autoridad. Esto no es lo que sucede cuando las corporaciones transnacionales negocian los términos de sus inversiones. El derecho internacional exige que las empresas establezcan un domicilio oficial en algún lugar del planeta, pero desde allí pueden tratar con gobiernos de cualquier punto del mundo, sin ponerse nunca en situación de estar subordinadas a su autoridad, a menos hasta que no se instalan en su territorio. Durante el crucial período de negociaciones, cuando están optando entre una serie de lugares potenciales para sus inversiones, siguen estando afuera y, por lo tanto, no «ejercen presión» para que se les concedan determinados términos, una acción que implica por lo menos una subordinación formal. Las relaciones que mantienen son más parecidas a las de los embajadores de otros Estados, pero no pueden considerarse pertenecientes a este concepto por cuanto éste se aplica únicamente al mundo de las entidades políticas.

2. Resulta difícil aplicar el concepto de grupo de presión a la relación de las grandes empresas mundiales con un sistema de gobierno mundial que estaría constituido por los Estados nación y las organizaciones formadas por los tratados firmados ente ellos. Quizás se pueda ver con mayor claridad en el papel autónomo de la acción normativa de las corporaciones individuales, que es una forma de actividad legislativa. Existen fuera y *paralelamente* a los organismos internacionales y transnacionales, generalmente sin estar subordinadas a ellos.
3. Cuando grandes corporaciones de países avanzados invierten en países muy pobres suele haber un gran desequilibrio entre las instituciones de las corporaciones y las del Estado local. Las primeras habitualmente disponen de un buen equipamiento y adecuado personal, con un elevado nivel de recursos y con jerarquías y procedimientos internos claros. Es muy probable que el Estado local tenga bajísimos niveles de recursos y escasos medios para la comunicación interna o la aplicación de sus decisiones. En tales circunstancias, al Estado local le resulta difícilísimo imaginar que el Estado constituiría una autoridad y la firma inversora una entidad privada sometida a esa autoridad. Es probable que la empresa pueda elegir a cuáles leyes locales obedecer o no, ya que la aplicación de las mismas y las correspondientes inspecciones probablemente no se lleven a cabo. La empresa se convierte en su propio ente de aplicación de la ley. Este desequilibrio también puede funcionar en el sentido contrario. Dentro de una sociedad gobernada por el Estado local puede haber tan sólo un exiguo debate político, mientras que en el país sede de la empresa inversora puede haber un animado debate, inclusive sobre los asuntos que tienen lugar en el país donde invierte la empresa. Por ejemplo, una empresa europea que utiliza mano de obra infantil en un país africano probablemente tenga más dificultades al respecto en su país de origen que en el país donde está cometiendo tal abuso. Respondiendo a la presión que se ejerce en el país de origen, la empresa puede convertirse en una guardiana más enérgica de los derechos del niño que el gobierno africano en cuestión. Una vez más, la empresa se convierte así en su propio ente de aplicación de la ley.
4. El último ejemplo plantea la cuestión más general de la responsabilidad social de las empresas. Este concepto se refiere a la aceptación por parte de las empresas de que sus responsabilidades se extienden más allá de su finalidad inmediata de obtener el máximo posible de ganancias y de que deberían asumir la responsabilidad de los efectos externos de su funcionamiento (es decir, los efectos de sus actividades que no estén representados en las fuerzas de mercado que operan en ellas, tales como la contaminación ocasionada por los procesos de producción) (Crouch, 2006b). En distintos estudios se debate mucho si las empresas deberían o no aceptar responsabilidades sociales por motivos morales, con el fin de evitar de antemano

que se tomen medidas gubernamentales más enérgicas si no hacen nada o debido a que por diversas razones la responsabilidad social redundará en una mayor rentabilidad a largo plazo. No pretendemos aquí resolver este debate. Solamente debemos señalar que las empresas están asumiendo una responsabilidad al definir las prioridades públicas, como así también al decidir y poner luego en práctica las medidas que requieran esas prioridades. Por ejemplo, algunas empresas occidentales que operan en países africanos decidieron que, puesto que sus actividades originan una concentración de grandes cantidades de jóvenes entre sus empleados, tienen cierta responsabilidad hacia sus fuerzas laborales en lo referente a su educación y tratamiento médico para el VIH/SIDA y, en una esfera más amplia, hacia las comunidades locales de sus trabajadores. Esto es una acción de política pública que va más allá del cometido inmediato de la empresa como entidad que busca obtener el máximo posible de ganancias. Cuando se decide hacer algo o no hacer nada con respecto a una cuestión y, en caso afirmativo, qué hacer, se está tomando una medida de política pública. La empresa puede o no establecer vínculos con el gobierno local con respecto a esta cuestión, pero eso también constituye una decisión. El ejemplo tomado es el de un país del tercer mundo, pero la cuestión de la responsabilidad social de las empresas también se plantea dentro de las economías avanzadas, en este momento en especial con relación a temas medioambientales y al cambio climático.

Las empresas asumen una responsabilidad social dentro del ámbito de la legislación empresarial normal, utilizando sus directores y personal ejecutivo la capacidad de estrategia de sus jerarquías corporativas para orientarlas hacia sus preferencias en materia de política pública. Buscando conceptos a través de los cuales se pueda comprender el proceso, algunos autores elaboraron la idea de «ciudadanía corporativa». Esto puede tener un sentido banal, que signifique muy poco más que el hecho de que las empresas deberían comportarse como buenos ciudadanos. Pero en manos de Crane, Matten y Moon (2006) el nivel de análisis es mucho más profundo. Estrictamente hablando, las empresas no pueden ser ciudadanas ya que en las democracias esta condición únicamente es propia de los seres humanos que tienen derecho de voto. Pero estos autores ven a las empresas como entidades que administran los derechos generales de los ciudadanos, en la medida en que, como empresas, entran en el ámbito de dictar la política pública del nivel corporativo, que es a lo que equivale la responsabilidad social de las empresas. La idea sigue siendo muy problemática, ya que los ciudadanos no tienen una capacidad formal de acceder de tal manera a la corporación (que sigue entonces regida por el derecho empresarial, reconociendo solamente los derechos de sus accionistas) como para que, en teoría, puedan ejercer presión política sobre los gobiernos. Por otra parte, las empresas pueden ser receptivas a los ciudadanos como consumidores.

El concepto de «presión poderosa» no es adecuado para analizar este papel multifacético de las corporaciones transnacionales actuales: son parte del sistema de gobierno, no parte de una sociedad civil externa que ejerce una poderosa presión sobre el sistema de gobierno. Eso es, en particular, lo que sucede en el plano de la economía mundial, donde no hay instituciones verdaderamente públicas sino tan sólo intergubernamentales. El ideal de que la economía y la política se pueden separar mutuamente nunca se consigue en la práctica: su mutua dependencia y su respectiva capacidad de traducirse una en otra son demasiado grandes. Como resultado, las fórmulas políticas que dependan de la separación de ambas esferas serán falsas y engañosas. Como consecuencia de esto, la democracia opera en relación a nada más que una parte del actual sistema de gobierno. Si se plantea que una empresa privada actúa como política (ya sea como subcontratista, en su política de responsabilidad social de las empresas o en sus actividades mundiales de gestión), dicha cuestión puede pasar a ser política solamente si se le puede seguir el rastro hasta el gobierno. Esto queda garantizado por el carácter de la política electoral de las democracias masivas, en virtud de la cual una cuestión solamente puede adquirir relevancia política si se puede demostrar que la misma brinda al gobierno o a la oposición la posibilidad de culpar al otro. Inclusive aunque las empresas estén de alguna manera implicadas en el asunto, en el plano del debate democrático político de la cuestión sólo tienen carácter secundario.

Debemos establecer un concepto de las empresas – por lo menos de las grandes que operan en el plano multinacional como sedes de poder y autoridad política – a fin de poder analizarlas junto con los gobiernos, partidos y otros actores obviamente políticos. Constituyen una parte no democrática del moderno sistema de gobierno por el hecho de que no deben responder oficialmente ante la opinión pública. Por otra parte, son vulnerables a las campañas de las agrupaciones sociales, especialmente cuando dichas campañas pueden empañar la reputación de una empresa ante su clientela. En el plano económico internacional y en los países pobres con una infraestructura institucional poco desarrollada pueden constituir los temas más importantes de los estudios políticos.

La sociedad civil mundial y la negociación colectiva

En las denominadas sociedades avanzadas, generalmente no se hace hincapié en distinguir entre una actividad política democrática y pluralista en torno al Estado, por una parte, y la sociedad civil por otra. Partiendo del sistema de gobierno, se extiende una red casi ininterrumpida de grupos y actividades que llega hasta una vasta gama de organismos de voluntariado y de defensa de derechos. Es interesante observar que a finales del siglo xx el concepto de sociedad civil – que existe desde Aristóteles – pasó por uno de sus periódicos

retornos al punto de mira de los pensadores (inicialmente de Europa central y América Latina), que procuraban determinar un reino de diálogo e intercambio humano *fuera tanto de la política como del mercado*². A partir de ahí, el concepto se abrió camino en el discurso político dentro de muchos tipos de sociedad, utilizándose generalmente para denotar las organizaciones y agrupaciones informales que se ocupan de asuntos públicos pero que operan sin tener ni el poder del Estado ni el de una corporación. Por lo tanto, cuando se habla de sociedad civil se está haciendo referencia en cierta medida «al poder de quienes carecen de poder»³.

Este concepto se puede aplicar muy especialmente al ámbito transnacional, donde los principales actores son empresas y organismos intergubernamentales que prácticamente no tienen relación con ninguna sociedad. Es probable entonces que cualquier actividad del público, fuera de los líderes corporativos o políticos, constituya el poder de quienes carecen de poder. Y, como ocurre con la política interna de los países de Europa central y oriental, América Latina y muchas otras partes del mundo donde existe este tipo de brecha entre las elites y el pueblo, adquiere importancia vital que las organizaciones y las agrupaciones menos formales comiencen a llenar los espacios vacíos.

Las principales organizaciones que se pueden identificar son las distintas campañas denominadas organizaciones internacionales de la sociedad civil (OISC) o, curiosamente, organizaciones internacionales no gubernamentales (OING). (El hecho de que se las identifique sobre todo negativamente como no pertenecientes al gobierno indica el débil estado de la sociedad mundial.) Esas organizaciones tienen muy poco poder, dependen del respaldo de unos pocos militantes y de las personas que deseen brindarles apoyo financiero, que a menudo son las mismas personas que aparecen bajo distintos nombres de agrupaciones. Pero el hecho de que existan y estén creciendo es un fascinante indicador de la manera en que se van llenando los espacios vacíos del sistema político mundial. En lo referente a lo discutido anteriormente, reviste especial importancia que esos grupos no toman únicamente como blanco a los gobiernos ni a las organizaciones intergubernamentales, como suele suceder con los cabildeos políticos. También toman como blanco a corporaciones mundiales individuales, reclamándoles que remedien los abusos y el trato que le dan al medio ambiente, a sus fuerzas laborales y a las poblaciones de las sociedades en desarrollo que viven en los entornos de sus instalaciones. Si la responsabilidad social de las empresas expresa la medida en que la propia empresa reconoce ser parte de un sistema de gobierno transnacional y no solamente de la economía, las actividades de las agrupaciones internacionales de

2. Véase una excelente guía sobre las vicisitudes históricas de este concepto en Wagner, 2006.

3. Esta frase fue acuñada por Vaclav Havel (1985) en los años ochenta para referirse a la sociedad civil fuera del Estado partido que se estaba redescubriendo en la Checoslovaquia de entonces y en otros países de Europa central.

la sociedad civil son la expresión de la crítica y la oposición que se hace a este nuevo plano político.

Se puede ver que las actividades sindicales transnacionales encajan dentro de este mismo marco, al igual que los niveles locales y nacionales de negociación colectiva son parte de la sociedad civil. Como demuestra Miller en otro capítulo de este número, gradualmente se van forjando vínculos entre las organizaciones sindicales internacionales y las OISC. La relación no es necesariamente fácil de llevar. A los sindicatos les preocupa mejorar las condiciones y los derechos de sus afiliados (y de las categorías más amplias a las que los mismos pertenecen); a las OISC les preocupan determinadas causas altruistas más generales. Las organizaciones sindicales internacionales tienen que encontrar la manera de aunar los intereses de sus miembros del primer y del tercer mundo; las OISC tienen más probabilidad de orientarse solamente al desarrollo de los países. Hay quienes sostendrían que, además, existe una brecha cultural: que los sindicatos (y sus instituciones de negociación colectiva asociadas) son ejemplos de las estructuras burocráticas del industrialismo de la época de Ford, mientras que las OISC son típicas estructuras flexibles de la sociedad postindustrial.

Contra estas objeciones hay algunos puntos positivos. En primer lugar, como se dijo anteriormente, el sistema mundial de gobierno emergente está tan dominado por los intereses corporativos que los grupos críticos del comportamiento empresarial de todo tipo tienen grandes incentivos para trabajar juntos.

En segundo lugar, los vínculos con las OISC en realidad pueden constituir uno de los medios a través de los cuales las organizaciones sindicales internacionales pueden establecer relaciones entre sus afiliados del primer y del tercer mundo (y con sus miembros potenciales): las campañas apuntadas a los consumidores y a los gobiernos de los países más ricos para reaccionar contra las malas condiciones de trabajo de las economías en desarrollo están comenzando a forjar relaciones entre esos dos tipos distintos de sociedad.

En tercer lugar, si bien la negociación colectiva es la forma de acción que prefieren los sindicatos, puede ser muy difícil conseguir llevarla a cabo en el plano transnacional. Por lo tanto, podrían utilizarse para lograrlo otras formas de acción, formas en las que las OISC han sido pioneras. A su vez, si se pueden establecer negociaciones colectivas, también se pueden utilizar con miras a la consecución de las metas de otras campañas.

Está claro que estos tipos de actividad no son lo mismo que una negociación colectiva, ya sea que impliquen campañas junto a diversas OISC o que estén destinadas a hacer recaer la vergüenza sobre las corporaciones transnacionales con respecto a sus pretendidas estrategias de responsabilidad social de las empresas. Como la idea del poder de quienes carecen de poder muestra, en términos de relaciones de poder constituyen expresiones de debilidad. Esto se ve muy claramente en el continuo debate sobre los acuerdos marco internacionales (AMI) y los códigos de conducta de las empresas (véase Papadakis,

2008, especialmente Gallin, 2008). Los AMI han sido la principal expresión de los pasos dados hacia una verdadera negociación colectiva transnacional, generalmente abarcando países con niveles similares de mercado laboral y desarrollo institucional. Los códigos de conducta son uno de los aspectos de la responsabilidad social de las empresas, controlados por completo por la dirección de las mismas y sin participación sindical. Cada vez son más numerosas las empresas que demuestran preferir estos últimos, lo que es equivalente a dejar de instaurar derechos laborales internacionales o una ciudadanía laboral para ir hacia un nuevo tipo de paternalismo. El sesgo de libre comercio de la Organización Mundial del Comercio alienta esta tendencia, al igual que lo hizo no hace mucho el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas: si bien desconfían de los acuerdos formales de las corporaciones transnacionales, nada pueden decir sobre la declaración unilateral de las empresas sobre sus preferencias políticas (Bercusson, 2008).

Dentro de los países avanzados, donde hoy las instituciones de relaciones laborales son fuertes, cuando en sus comienzos el sindicalismo era débil, fueron habituales las luchas por derechos laborales a través de llamamientos morales a los empleadores y al público en general, como así también mediante vínculos con organizaciones dedicadas a causas sociales. El sindicalismo organizado alcanzó su verdadero éxito cuando pudo trascender tal accionar y logró llegar a un equilibrio de fuerzas en la mesa de negociación, aunque no debemos nunca olvidar que en tales confrontaciones el poder del capital casi siempre sigue siendo superior. Pero la realidad de la situación existente dentro de la economía globalizada es que el sindicalismo es débil; quizás no haya analogía en todos los aspectos de la etapa temprana del sindicalismo nacional pero muchas de sus características son similares. Al comienzo, los sindicatos tuvieron que hacer frente a una alianza hostil de las fuerzas políticas y empresariales, como sucede actualmente en la economía mundial; los trabajadores tuvieron dificultades en materia de organización y cultura para poder ir más allá del nivel local o de distrito, y en este momento hay obstáculos similares que inhiben la acción transnacional.

Al examinar el alcance de las medidas conjuntas con las organizaciones internacionales de la sociedad civil, o cómo se explota la idea de la responsabilidad social de las empresas, no se está por cierto indicando el camino hacia un futuro brillante y optimista para el sindicalismo ni tampoco viendo perspectivas cercanas de negociaciones transnacionales. Se está haciendo una comparación con una situación en la que el sindicalismo prácticamente no puede lograr nada sin esas estrategias. Es probable que cuando la debilidad del mercado laboral y el descontento social son notorios y patentes, las estrategias sean más eficaces, lo que se aplica principalmente a las cadenas de suministro. No es probable que las organizaciones de la sociedad civil participen, por ejemplo, en caso de que los sindicatos franceses y alemanes no puedan solucionar sus rivalidades organizativas a fin de conseguir que una corporación transnacional acepte negociar. Además hay serias ambigüedades

en la respuesta de la opinión pública cuando, por ejemplo, una empresa hace que los trabajadores bien remunerados de su establecimiento neerlandés se enfrenten a los trabajadores menos remunerados de sus plantas de Polonia. En la cadena de suministro es habitual encontrar trabajadores con distintos niveles de vida que trabajan en diferentes partes de la cadena. Hay poca competencia entre grupos de trabajadores de países con distintos niveles de vida, pero cuando puede haber problemas de cooperación intersindical a lo largo de la cadena, los mismos son menos graves que las diferencias de suministro de mano de obra, régimen político y estrategia corporativa. En estas situaciones, la estrategia del llamamiento moral tiene un buen potencial, no porque tenga tanta fuerza sino porque no hay ninguna otra alternativa.

Referencias

- Bercusson, B., 2008: «Implementation and monitoring of cross-border agreements: The potential role of cross-border collective industrial action», en K. Papadakis, 2008, págs. 131-158.
- Bork, R. H., 1978: *The antitrust paradox: A policy at war with itself*. Nueva York, Free Press.
- Crane, A., Matten, D., y Moon, J., 2006: *Corporations and citizenship*. Cambridge, Cambridge University Press.
- Crouch, C., 1993: *Industrial relations and European state traditions*. Oxford, Oxford University Press.
- , 2006a: «Neocorporatism and democracy», en Crouch y Streeck (directores): *The diversity of democracy*. Cheltenham, Elgar, págs. 46-70.
- , 2006b: «Modelling the firm in its market and organizational environment: Methodologies for studying corporate social responsibility», *Organization Studies*, vol. 27, núm.10, págs. 1533-1551.
- Dahl, R. A., 1982: *Dilemmas of pluralist democracy: Autonomy versus control*. New Haven, Yale University Press.
- Gallin, D., 2008: «International framework agreements: A reassessment», en Papadakis, 2008, págs. 15-42.
- Havel, V., 1985: *The power of the powerless*. London, Hutchinson.
- Lindblom, C., 1977: *Politics and markets: The world's politico-economic systems*. Nueva York, Basic Books.
- Mattli, W., 2001: «The politics and economics of international institutional standards setting», *Journal of European Public Policy*, vol. 8, núm. 3, págs. 328-344.
- Olson, M., 1982: *The rise and decline of nations: Economic growth, stagflation and social rigidities*. New Haven, Yale University Press.
- Papadakis, K. (director), 2008: *Cross-Border Social Dialogue and Agreements: An emerging global industrial relations framework?* Instituto Internacional de Estudios Laborales y Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.
- Posner, R. A., 2001: *Anti-trust law*, segunda edición. Chicago Illinois, University of Chicago Press.

- Schepel, H., 2005: *The constitution of private governance: Standards in the regulation of integrating markets*. Oxford, Hart.
- Schmidt, I., y Rittaler, J. B., 1989: *A critical evaluation of the Chicago school of anti-trust analysis*. Londres, Kluwer.
- Traxler, F., Blaschke, S., y Kittel, B., 2004: *National labour relations in internationalized markets*. Oxford, Oxford University Press.
- Wagner, P., 2006: *The languages of civil society*. Oxford, Berghahn.

La dimensión transnacional de la negociación colectiva en un contexto europeo

Paul Marginson

Profesor, Unidad de Investigación de Relaciones Laborales,
Universidad de Warwick, Reino Unido

Introducción

La internacionalización de la actividad económica está abarcando cada vez más economías nacionales a medida que la rápida industrialización avanza en las economías emergentes de Asia oriental y meridional, Europa oriental y América Latina. El proceso está viéndose impulsado por el surgimiento de cadenas mundiales de suministro en un creciente número de sectores, inclusive los servicios y la manufactura, en los que la división del trabajo entre las operaciones realizadas en diferentes partes de la economía internacional se revisa constantemente de conformidad con los imperativos del costo, la flexibilidad y la productividad. Organizada por las empresas multinacionales (EMN), la competencia consiguiente entre el régimen del mercado de trabajo y el régimen de relaciones laborales en estas cadenas mundiales de suministro tiene una dimensión tanto local como nacional. Además de las consideraciones del costo, la flexibilidad, la facilitación de competencias, la productividad y las normas del trabajo establecidas por las instituciones y reglamentos nacionales, los resultados registrados por las sedes individuales y por las localidades en las que están situadas se someten a un examen permanente. Las consecuencias en las relaciones sociales y laborales de esta dinámica económica internacionalizada exigen, cada vez más, iniciativas y respuestas transfronterizas coordinadas por parte de los sindicatos y otras instituciones de representación de los trabajadores en los niveles transnacionales de sector y de empresa. Éstas incluyen la aparición de formas de negociación colectiva transnacional.

En Europa se ha impulsado más aún esta dinámica económica mediante la integración cada vez mayor de los mercados de productos y servicios, del capital (incluido el mercado para los lugares de producción) y – en particular desde las ampliaciones de la Unión Europea de 2004 y 2007 a los países del Este – de la mano de obra. El proceso ha sido promovido por iniciativas de la Unión Europea, en primer lugar, para crear un único mercado europeo a principios del decenio de 1990; el proceso, que afectó considerablemente a los productos manufacturados, se extendió al sector de los servicios de conformidad con una polémica medida adoptada finalmente en 2004. La segunda iniciativa fue la creación, por la Unión Económica y Monetaria, de una divisa única y de una política monetaria unificada entre un grupo importante y creciente de Estados miembros de la Unión Europea que entró en vigor en 1999. La integración económica y de mercado se ha visto acompañada por una dimensión social, encaminada *inter alia* a conferir a los trabajadores nuevos derechos de representación y voz a nivel transnacional, y nuevas protecciones contra las consecuencias de la racionalización y reestructuración generalizadas de sectores y empresas que el proceso de integración ha desencadenado. El surgimiento de una dimensión transnacional de la negociación colectiva en la Unión Europea se ha acelerado como consecuencia de la creación formal de instituciones en el marco de la dimensión

social, y de las medidas autónomas adoptadas por los empleadores y los sindicatos, respectivamente.

Esta nueva dimensión transnacional de la negociación colectiva a nivel de sector y de empresa tiene dos caras (Marginson y Sisson, 1998). Por una parte, adopta la forma de intercambio de información transfronterizo de datos pertinentes para la negociación, ya sea por los empleadores o por los sindicatos, con objeto de establecer el contexto para las negociaciones nacionales y locales que tienen lugar en los sectores y las empresas. Si alcanza su máximo grado de desarrollo, dicha actividad puede traducirse en la coordinación de los programas y resultados de la negociación en diferentes negociaciones locales y nacionales. Por otra parte, adopta la forma de negociaciones transnacionales que se traducen en la adopción de textos conjuntos y acuerdos marco con diferentes grados de «flexibilidad» o de «rigidez».

En lo que respecta al «establecimiento de contextos» y a la coordinación a nivel transfronterizo, existe una sorprendente asimetría en el nivel predominante de actividad para los empleadores y los sindicatos. Aunque las organizaciones de empleadores participan efectivamente en el intercambio de información transfronterizo y en el aprendizaje a nivel sectorial, la actividad de los empleadores se centra fundamentalmente en el nivel de las empresas multinacionales, a través de mecanismos que controlan sistemáticamente los costos de la fuerza de trabajo y los resultados de las operaciones locales, que realizan una comparación transfronteriza de los mismos, y que utilizan los resultados en las negociaciones locales y nacionales. Por su parte, los sindicatos se han centrado fundamentalmente en el nivel sectorial, a través de iniciativas encaminadas a intercambiar información sobre la negociación a través de las fronteras y, en último término, a coordinar el programa y los resultados de las negociaciones. En algunos casos, los sindicatos están respondiendo a la articulación de las negociaciones locales por las empresas multinacionales, pero dicha respuesta dista mucho de ser generalizada. A nivel de empresa, los comités de empresa europeos (comités de empresa europeos), constituidos como una estructura formal para información y consulta de los trabajadores (es decir, el diálogo social) dentro de las empresas multinacionales, también se han movilizad de formas no previstas por la directiva de los comités de empresa europeos de 1994. Entre estas formas se cuentan la actividad encaminada a establecer contextos en torno a las negociaciones locales por el personal directivo y los sindicatos, y el surgimiento de una actividad de negociación transnacional en un número pequeño, pero creciente, de comités.

En las dos secciones siguientes se examinan las iniciativas de cooperación y colaboración sindical transfronteriza en lo que respecta a la negociación, que Glassner analiza con mayor detenimiento en otro artículo de la presente publicación, y las actividades de las empresas multinacionales orientadas a coordinar el programa y los resultados de las negociaciones locales en diferentes países, respectivamente. En la sección que figura a continuación se examina la importancia de los comités de empresa europeos para el

establecimiento de contextos con miras a las negociaciones locales y como foro para las negociaciones transnacionales, y la última sección contiene las conclusiones.

Cooperación sindical transfronteriza y negociación

Los sindicatos europeos han emprendido iniciativas encaminadas a coordinar el programa y los resultados de las negociaciones nacionales a nivel sectorial, por temor a que la intensificación de la competencia entre los regímenes a raíz de la integración económica y de mercado de la Unión Europea provoque una espiral descendente de los salarios y las condiciones de trabajo. El objetivo es «unir los sistemas nacionales de negociación para limitar la competencia nacional en torno a los cambios salariales y del costo de la mano de obra» (Schulten, 2003). Las iniciativas conllevan esencialmente el establecimiento de contextos para las negociaciones nacionales y locales, mediante la creación de bases de datos transfronterizas sobre la negociación colectiva como medio para intercambiar información y, lo que es más ambicioso, para coordinar los objetivos de negociación. Las bases de datos sobre la negociación también permiten supervisar los resultados, proceso apoyado por la revisión entre las partes. Estas iniciativas son unilaterales: las organizaciones de empleadores suelen oponerse a toda coordinación de las negociaciones a nivel europeo, lo que refleja su clara preferencia por una mayor descentralización de la negociación colectiva hacia el nivel de empresa.

Existen dos tipos de iniciativas sindicales: a nivel europeo, bajo la égida de las federaciones sindicales europeas de industria, y a nivel «interregional», en las que participan sindicatos de dos o más países vecinos. Se observan grandes diferencias entre los sectores en lo que respecta a la existencia, el alcance y la naturaleza de la actividad. A nivel interregional, la iniciativa de Doorn, que unió a todas las confederaciones sindicales y sindicatos sectoriales importantes procedentes de los países del Benelux y de Alemania (y, más recientemente, de Francia), influyó considerablemente en los cambios posteriores. Una declaración de 1998 comprometió a los sindicatos implicados a cumplir una norma de coordinación de la negociación conforme a la cual los negociadores deberían tener por objeto concluir acuerdos coherentes con el incremento del costo de la vida más el aumento de la productividad de la mano de obra. El intercambio de información continuo constituye la aportación a una base de datos que permite supervisar los acuerdos en relación con la norma de coordinación de la negociación y evaluar los progresos realizados en lo que respecta a cuestiones cualitativas no salariales (*ibid.*). Estas características también son evidentes en algunas iniciativas de coordinación sectoriales interregionales, como aquella en la que participa cada uno de los distritos de negociación del sindicato alemán IG Metall y los sindicatos metalúrgicos homólogos de los países vecinos. Estos cambios interregionales se

concentran en la metalurgia y la construcción, y se han centrado considerablemente en dos regiones de la Unión Europea: Alemania y sus países vecinos, en particular los países del Benelux, y la zona nórdica (Marginson, 2005).

Entre las iniciativas a nivel europeo, la emprendida por la Federación Europea de Metalúrgicos (FEM) es la más antigua y avanzada, y sirve de modelo a las demás. Sus características fundamentales son una norma de coordinación de la negociación de los salarios (conforme a la cual los acuerdos sobre los salarios deberían ser coherentes con el incremento del costo de la vida y con una proporción del aumento de la productividad), un documento fundacional sobre el tiempo de trabajo, una base de datos electrónica para registrar y supervisar los acuerdos y una revisión consensuada de los resultados. Otras federaciones sindicales europeas en la industria manufacturera han elaborado normas de coordinación de los acuerdos que se asemejan a la fórmula empleada por la FEM. Otras federaciones, como la Federación Europea de los Trabajadores de la Construcción y la Madera (FETCM), Uni-Europa Finanzas y la Federación Europea de Periodistas (EFJ), no han adoptado una fórmula específica, mientras que la Federación Sindical Europea de Servicios Públicos (EPSU) ha establecido un objetivo común para mejorar la posición de los trabajadores poco remunerados. La FETCM adopta un enfoque «descendente», encaminado a proteger los convenios colectivos nacionales contra los efectos de los movimientos transfronterizos de la mano de obra que caracterizan al sector de la construcción (por ejemplo, a través de acuerdos sindicales bilaterales transfronterizos para sindicalizar y ayudar a los trabajadores empleados). Existen lagunas importantes en la actividad realizada en los sectores de servicios privados, en los que los mercados de productos suelen estar menos expuestos internacionalmente y el nivel de sindicación es menor. Al vincular las iniciativas sectoriales a nivel europeo, la Confederación Europea de Sindicatos (CES) ha adoptado sus propias directrices europeas, que también exigen concluir acuerdos sobre los salarios que equivalgan al incremento del costo de la vida más una proporción del aumento de la productividad suficiente para compensar la disminución de la cuota de los salarios en el producto interior bruto (PIB). Posteriormente, la CES ha añadido metas sustantivas para reducir la brecha salarial por motivos de género, así como el número de trabajadores poco remunerados. Los progresos realizados en lo que respecta a la revisión de los ejercicios anuales de comparación ponen de manifiesto una situación ambigua: «La mayoría de los países europeos cumplen las directrices de la CES, hasta el punto de que, en promedio, durante el período de cuatro años, el crecimiento de los salarios compensa la inflación [...] Sin embargo, en la mayoría de los países, el crecimiento salarial real sigue estando manifiestamente por debajo del crecimiento de la productividad» (Keune, 2006, pág. 11).

La elaboración y puesta en práctica de estas diversas iniciativas de coordinación de la negociación han suscitado una serie de problemas de carácter contextual y estructural (Schulten, 2003; Marginson, 2005). Estas iniciativas

se emprenden en un contexto en el que la ausencia de disposiciones sociales adecuadas que acompañen la creación de resultados del mercado único europeo se traduce en continuos conflictos de intereses entre los sindicatos de diferentes países en torno a la obtención de inversiones internacionalmente móviles y, por lo tanto, de empleos. Entre los problemas estructurales se cuentan las dificultades derivadas del compromiso de los sindicatos de diferentes países con las iniciativas. Como reflejo de la concentración de redes interregionales, los sindicatos de las zonas nórdica y germana (Austria, Alemania y el Benelux) han mostrado la tendencia a impulsar las iniciativas sectoriales europeas, influyendo en las formas de coordinación adoptadas. Los sindicatos de la Europa mediterránea (incluida Francia), que están menos comprometidos, preconizan una idea diferente de coordinación basada en el logro de metas cualitativas comunes. Los sindicatos procedentes de Irlanda y Gran Bretaña, y de Europa central y oriental, se mantienen relativamente distantes. Los diferentes sistemas de negociación que existen en Europa plantean otros problemas. La cuestión de la coordinación vertical en el marco de sistemas de negociación de dos niveles, y de si las negociaciones sobre el salario suplementario a nivel de empresa se traducen en resultados coherentes con las normas de coordinación de la negociación en todo el sector, está adquiriendo carácter de urgencia a medida que se amplía progresivamente el alcance de las negociaciones a nivel de empresa. Más importante todavía es la cuestión de cómo combinar mejor los sistemas en los que la negociación se basa en un único empleador, como en el caso del Reino Unido y de algunos Estados miembros de Europa central y oriental, con la coordinación a nivel sectorial basada en acuerdos con múltiples empleadores.

Sin embargo, el problema más urgente al que se enfrentan las iniciativas de coordinación de la negociación es su no aplicación. Éstas son de carácter fundamentalmente voluntario: las normas de coordinación de los acuerdos y las normas comunes adoptadas sólo tienen fuerza moral. Si bien los procesos de evaluación comparativa y de revisión entre las partes pueden revelar en qué medida se ha logrado la aplicación en los países, no pueden exigir el cumplimiento. Incluso en el marco de la iniciativa de la FEM, que se considera la más avanzada, existen datos concluyentes acerca de que los parámetros nacionales siguen siendo destacados en las estrategias de negociación y las decisiones de sus afiliados nacionales, aunque todo parece apuntar a que las negociaciones nacionales tienen lugar en un contexto europeo (Erne, 2008). A la luz de éstos y otros problemas, existen pruebas sólidas recientes de que las expectativas más ambiciosas de las iniciativas sindicales de coordinación de la negociación están disminuyendo, y de que se pone más énfasis en el intercambio transfronterizo del contexto de la negociación y de los resultados de la negociación (Léonard y otros, 2007).

Coordinación de la negociación y establecimiento de contextos transfronterizos en las empresas multinacionales

Dimensión
transnacional
de la negociación
colectiva en
un contexto
europeo

En el nivel de empresa el personal directivo de las empresas multinacionales ha desempeñado un importante papel a la hora de promover el establecimiento de contextos transfronterizos y de coordinar las negociaciones locales. En Europa la internacionalización y la intensificación asociada de la competencia derivada de la integración económica y de mercado se han visto acompañadas de la creciente escala e internacionalización de las propias empresas. Aunque el alcance global de las empresas ha aumentado como consecuencia de la reciente internacionalización de las mismas, los cambios han adquirido una notable dinámica regional (europea, norteamericana y asiática, respectivamente). Muchas empresas multinacionales tienen una orientación o una organización regional, y establecen cada vez más su producción y sus servicios sobre una base paneuropea, en el marco de estructuras de gestión europeas integradas (Edwards, 2004). Al mismo tiempo, de conformidad con los acuerdos alcanzados en todo el sector con múltiples empleadores que siguen prevaleciendo en una gran parte de Europa occidental, los empleadores tienen más margen para negociar las condiciones de trabajo y las prácticas laborales a nivel de empresa, incluidas las operaciones locales de las empresas multinacionales. En este contexto en continua evolución, estas empresas han tratado de aplicar las comparaciones internacionales de los costos y la productividad a las negociaciones locales de empresa, con objeto de obtener unos resultados de negociación equivalentes o aprovechar las concesiones obtenidas de la fuerza de trabajo en las sedes establecidas en diferentes países. Si bien la presión descendente sobre los términos y condiciones que puede surgir ha suscitado preocupación entre los sindicatos, la capacidad de los sindicatos para responder a dichas comparaciones del personal directivo ha sido limitada hasta la fecha. El proceso de comparación en cuestión puede extenderse y se extiende a las operaciones globales de las empresas multinacionales, y más en unos sectores que en otros. No obstante, como reflejo de la orientación u organización regional de estas empresas, es evidente una dinámica europea característica (Arrowsmith y Marginson, 2006).

La actividad del personal directivo en lo que respecta a compilar comparaciones internacionales obedece a un creciente interés en las evaluaciones comparativas de las prácticas, los resultados y los costos a través de las fronteras para poder aumentar constantemente la competitividad de las operaciones de sus empresas. Las evaluaciones comparativas del personal directivo tienen dos aspectos: la difusión en todas las sedes de aquellas prácticas laborales que se consideran ejemplos de «las mejores prácticas», y el empleo de «comparaciones coercitivas» de los resultados en las sedes en las negociaciones locales sobre las prácticas laborales y las condiciones de trabajo. Cada vez más, las empresas multinacionales han establecido sistemas de gestión

para difundir los mejores ejemplos de prácticas de empleo entre las sedes en diferentes países europeos (Edwards, 2004). La difusión de las mejores prácticas está reforzada por el segundo aspecto, derivado de los sistemas de control del rendimiento empleados en la actualidad. Éstos confieren al personal directivo internacional la capacidad para comparar el rendimiento de la fuerza de trabajo de las sedes establecidas en toda Europa, y más allá, a partir de una serie de indicadores de la productividad y de otros aspectos laborales.

Los resultados de estas «comparaciones coercitivas» son utilizados por el personal directivo internacional para establecer el contexto de las negociaciones locales. Se presiona al personal directivo local para que obtenga concesiones de la fuerza de trabajo en materia de costo y flexibilidad en lo que respecta a las prácticas laborales y condiciones de trabajo. En los casos en que se considera que las sedes están registrando resultados débiles, el contexto que establecen dichas comparaciones para las negociaciones locales puede conducir a amenazas de pérdida de mandatos de producción, a la desinversión y, en último término, al descenso de la actividad y al cierre. En cambio, las sedes con mejores resultados tal vez se vean «recompensadas» con nuevas inversiones y nuevos mandatos de producción. Los efectos varían: en algunas situaciones, el empleo de «comparaciones coercitivas» puede conducir a una serie de concesiones coincidentes a través de las fronteras en las que el resultado de la negociación sustantiva en diferentes lugares es similar. Hancké (2000), por ejemplo, detalla una ronda de negociación transfronteriza de concesiones en General Motors Europa, sobre los acuerdos de tiempo de trabajo, en la que participan sedes de cuatro países. En otras situaciones, los negociadores locales son perfectamente conscientes del contexto proporcionado por las comparaciones con otros países, pero es posible obtener una gama de resultados sustantivos, siempre y cuando sean coherentes con el mantenimiento, o la mejora, de la posición competitiva de la sede en la red de producción de la empresas multinacionales (Arrowsmith y Marginson, 2006).

Las diferencias son manifestas entre los sectores y dentro de los mismos, de conformidad con contingencias como, por ejemplo, si las inversiones locales de la empresa multinacional están orientadas fundamentalmente al mercado o a la búsqueda de eficiencia, lo que afecta a su movilidad potencial (Meardi y otros, 2008). En un estudio de las negociaciones colectivas realizado en diez empresas multinacionales en cuatro países europeos diferentes en los sectores bancario y del automóvil, Arrowsmith y Marginson (2006) observaron que la coordinación transfronteriza de la negociaciones locales llevada a cabo por el personal directivo era mucho más desarrollada en el sector del automóvil que en el sector bancario, pero también identificaron diferencias entre las empresas en ambos sectores. Las diferencias entre los sectores se atribuyeron a la exposición relativa a la competencia internacional y al grado en que la producción (o prestación de servicios) está integrada a través de las fronteras. Las diferencias observadas dentro de los sectores

están relacionadas con diversos factores influyentes, como el grado y la naturaleza de la internacionalización de las operaciones (en algunos bancos, por ejemplo, las operaciones administrativas se centralizaban a través de las fronteras), el grado de diversidad de los productos y sistemas de producción en las operaciones, y la responsabilización, en los casos en que la escala y el simbolismo de las operaciones nacionales servía para suavizar las comparaciones transfronterizas.

La ampliación de la Unión Europea ha agrandado a su vez el ámbito para el ejercicio de comparaciones coercitivas por el personal directivo, ya que las empresas multinacionales abrieron nuevas operaciones, y adquirieron operaciones existentes, en los nuevos Estados miembros tanto antes de su adhesión como después de la misma. Las contingencias a nivel de sector y de empresa son pertinentes una vez más. En los sectores caracterizados por la integración internacional de la producción, como el sector del automóvil, la inversión extranjera directa orientada a la búsqueda de eficiencia en los Estados miembros de Europa centro-oriental ha impulsado la reestructuración de las redes de producción paneuropeas (Meardi y otros, 2008). La laguna existente en los costos de la mano de obra entre las sedes situadas en los nuevos Estados miembros y aquéllas establecidas en Europa occidental, en un contexto en el que los niveles de productividad son con frecuencia similares en la actualidad, se ha convertido – con el ejercicio de las comparaciones coercitivas – en una fuente de presión para la introducción de cambios en las prácticas laborales en una escala ampliada en las sedes establecidas en Europa occidental ante la amenaza de la deslocalización. Los datos concluyentes de la reciente encuesta oficial de los consejos de empresa alemanes realizada por el Instituto de Economía y Ciencia Sociales (WSI) ponen de relieve la escala ampliada de los efectos (Ahlers y otros, 2007).

Los esfuerzos desplegados por los sindicatos para establecer conexiones y realizar evaluaciones comparativas a través de las fronteras en las empresas multinacionales suelen ser menos desarrollados que los realizados por el personal directivo, y la ampliación de la Unión Europea ha aumentado en proporción los desafíos a los que se enfrentan los sindicatos. Según Arrowsmith y Marginson (2006), esto fue consecuencia de las limitaciones de recursos, la falta de «autoridad» central, las divisiones acarreadas por el multisindicalismo y los efectos de la competencia entre las plantas. Aún así, las diferencias a nivel de sector y de empresa fueron evidentes: los negociadores de los sindicatos locales recopilaban y utilizaban comparaciones transfronterizas en algunas de las empresas multinacionales del sector del automóvil, pero en ninguna del sector bancario. Asimismo, entre las multinacionales del sector del automóvil, dicha actividad se vio atenuada cuando las operaciones nacionales tuvieron una posición dominante en la actividad empresarial europea.

La movilización de los comités de empresa europeos hacia la negociación colectiva transnacional

Aunque se constituyeron formalmente, con arreglo a la directiva de los comités de empresa europeos de 1994, como estructuras para información y consulta de los trabajadores a nivel transnacional, una minoría de comités de empresa europeos entre los más de 800 establecidos ha sido movilizada – ya sea por el personal directivo o por los representantes sindicales y de los trabajadores, o por ambos – con objeto de establecer un contexto en las negociaciones locales celebradas en las sedes establecidas en diferentes países europeos, o con miras a emprender negociaciones transnacionales que se traduzcan en la conclusión de textos conjuntos y acuerdos marco.

Se dispone de información limitada sobre el grado en que los comités ofrecen un punto focal para el establecimiento de un contexto en torno a las negociaciones locales; los resultados obtenidos hasta la fecha tampoco proporcionan una visión coherente. Sobre la base de una investigación de importantes empresas fabricantes de automóviles, Hancké (2000) sostiene que los comités de empresa europeos han sido sumamente ineficaces como mecanismo que facilita la coordinación de las posiciones de negociación sindical entre los países. Incluso en los casos en que los sindicatos están bien organizados, y tienen vínculos transfronterizos –como en el caso del sector del automóvil–, la competencia entre las plantas en torno a la cual se estructuran las decisiones de producción e inversión parecería promover el egoísmo de las sedes locales entre los representantes sindicales en los comités.

En cambio, en el estudio realizado por Arrowsmith y Marginson (2006) se identifican tres casos en los que una o ambas partes estaban movilizando a comités de empresa europeos – todos ellos en el sector del automóvil – con objeto de establecer el contexto para las negociaciones locales. En un caso era el personal directivo el que estaba utilizando el comité para reforzar su mensaje sobre el rendimiento y los costos comparativos en las sedes situadas en toda Europa, con miras a fortalecer el contexto para las negociaciones locales en sedes con más costos situadas en dos países. En un segundo caso, en la actividad encaminada al establecimiento del contexto para las negociaciones participaban fundamentalmente los trabajadores (asistidos por sindicatos nacionales), que realizaban estudios periódicos de aspectos de las condiciones de trabajo, para poder proporcionar datos a los negociadores de los sindicatos locales y los comités de empresa. En un tercer caso la actividad encaminada al establecimiento del contexto era realizada por ambas partes. Los representantes de los trabajadores eran perfectamente conscientes de las constantes comparaciones de los costos, el rendimiento y las prácticas de flexibilidad que realizaba el personal directivo en sus operaciones europeas y de que Europa era un factor omnipresente en las negociaciones locales. Al mismo tiempo, los representantes de los trabajadores – apoyados por los principales sindicatos nacionales – realizaban periódicamente sus propios estudios de las

condiciones de trabajo, actividad que el personal directivo encomiaba. Dos circunstancias parecían esenciales al dar cuenta de estos casos: la existencia de operaciones de producción integradas internacionalmente en una única estructura de gestión europea, y sedes muy organizadas vinculadas a través de una red sindical internacional operativa.

La conclusión de textos conjuntos y acuerdos marco transnacionales (en lo sucesivo, acuerdos) entre las empresas multinacionales y representantes de su fuerza de trabajo abarca a un número pequeño pero creciente de empresas. Existe una dimensión tanto europea como mundial del fenómeno, ya que los comités de empresa europeos son relativamente importantes en los acuerdos que se aplican en toda Europa, mientras que las federaciones sindicales internacionales (FSI) desempeñan un papel crucial en la conclusión de acuerdos marco internacionales, cuya aplicación suele ser mundial. Éstos se centrarán en los textos que se aplican en toda Europa, una vez examinada la situación en general.

A finales de 2007, según las estimaciones, los comités eran parte en más de 70 acuerdos concluidos con 40 empresas multinacionales, lo que representó un incremento en relación con los 17 acuerdos suscritos en tan sólo 9 de estas empresas en 2001 (EIRR, 2007). Las negociaciones transnacionales parecen haberse arraigado en particular en un grupo principal: diez empresas representaron más de 30 de los acuerdos conocidos. Algunos, aunque no todos, son firmados conjuntamente por las organizaciones sindicales europeas sectoriales o por sindicatos nacionales: entre los ejemplos recientes más destacados figuran Schneider Electric (FEM) y Suez (EPSU y sindicatos franceses pertinentes). Los acuerdos a nivel europeo concluidos únicamente por las organizaciones sindicales europeas sectoriales con empresas multinacionales, como los alcanzados entre la FEM y Areva y Schneider Electric, siguen siendo la excepción. Los comités de empresa europeos y otros acuerdos a nivel europeo se extienden a través de diversos sectores, aunque se concentran en particular en la metalurgia.

A mediados de 2007, unas 65 empresas habían concluido acuerdos marco internacionales, en los que se abordaban las normas fundamentales del trabajo en las multinacionales interesadas y, con frecuencia, también en sus cadenas de suministro (*ibíd.*); la mayoría de estos acuerdos se han firmado desde 2000. Aunque son de alcance mundial, la gran mayoría (58 de 65) se han suscrito con empresas establecidas en Europa. Son habituales entre las multinacionales que están integradas en las cadenas de suministro impulsadas por productores; muy pocos han sido concertados por multinacionales que controlan las cadenas de suministro impulsadas por compradores. Por consiguiente, los acuerdos marco internacionales se concentran en sectores particulares, como la construcción, la energía, la fabricación de alimentos y la metalurgia (Hammer, 2005; Schoemann y otros, 2008). Asimismo, los comités de empresa mundiales establecidos en algunas multinacionales han concluido algunos acuerdos, por ejemplo, en Daimler, SKF y VW.

Desde la perspectiva sindical, el agente negociador que representa a los trabajadores es diferente entre estos dos tipos principales de acuerdo transnacional. En el caso de los acuerdos de los comités de empresa europeos, y de los numerosos acuerdos suscritos por los comités de empresa internacionales, el agente es el órgano electo de todos los trabajadores, y no sólo de una organización sindical. Por otra parte, casi todos los acuerdos marco internacionales han sido negociados por una organización sindical internacional, por lo general una FSI (existen cuatro excepciones en las que los acuerdos han sido concluidos con comités de empresa europeos como único signatario). Sin embargo, estos acuerdos europeos y mundiales y, por lo tanto, sus signatarios del lado de los trabajadores se entrecruzan. Quince acuerdos marco internacionales han sido firmados conjuntamente por comités, y en otros se les ha asignado un papel específico a través del acuerdo suscrito en la aplicación y supervisión de las disposiciones de los acuerdos. Asimismo, como se ha señalado anteriormente, las organizaciones sindicales europeas sectoriales y los sindicatos nacionales han desempeñado un papel en la negociación de algunos acuerdos de los citados comités y son signatarios de los mismos, tendencia que va en aumento. Los acuerdos suscritos únicamente con comités de empresa europeos son más habituales entre las empresas multinacionales de propiedad estadounidense (Béthoux, 2008).

Los acuerdos de los comités de empresa abordan diversos temas, entre los cuales destacan cuatro. En primer lugar, subrayando la intersección con los acuerdos marco internacionales, se encuentra la responsabilidad social de la empresa, que abarca los derechos laborales fundamentales y las normas fundamentales del trabajo. En segundo lugar figura la elaboración de principios clave en los que se apoyan el empleo de la empresa y las políticas de personal. En tercer lugar se encuentra la reestructuración de la empresa y sus efectos, donde operan dos subtipos de acuerdos: las declaraciones de principios generales sobre cómo deberían gestionarse las reestructuraciones (por ejemplo, el acuerdo de 2005 de Axa) y los acuerdos marco que abordan el tratamiento de decisiones de reestructuración específicas proporcionando un marco para las negociaciones locales ulteriores. El último tipo de acuerdo se ha concluido en GM Europa (en cuatro ocasiones), Ford Europa (dos ocasiones) y la división de galletas de Danone. El cuarto tema lo constituyen aspectos específicos de la política de empresa, entre los cuales suelen figurar la seguridad y la salud, la protección de los datos, la privacidad y la comunicación electrónica. Algunos acuerdos abarcan más de uno de estos temas. En particular, en el marco de varios acuerdos en los que se tratan normas fundamentales del trabajo también se elaboran principios clave que sostienen el empleo de la empresa y las políticas de personal (por ejemplo, Air France, Lyonnaise des Eaux y Vivendi).

Los resultados de las entrevistas realizadas al personal directivo y a actores sindicales que participan en algunas de las negociaciones (*Boletín de los Comités de Empresa Europeos*, diversas ediciones; Arrowsmith y Marginson, 2006) ayudan a comprender los motivos por los que las partes

participan en la conclusión de acuerdos de los comités de empresa europeos. Existen tres tipos de motivos principales. El primero dimana de la preocupación del personal directivo por asegurar la legitimidad para las políticas paneuropeas de recursos humanos de la empresa. En aquellas empresas multinacionales que están formulando y aplicando políticas comunes transfronterizas, u orientaciones de política, en sus operaciones europeas el personal directivo tal vez considere ventajosa la legitimidad adicional que puede surgir a través de la obtención del consentimiento o la aprobación de los representantes de los trabajadores por medio de un acuerdo formal. El segundo, que también está relacionado fundamentalmente con el personal directivo, se deriva de la minimización de los costos de transacción que conllevan potencialmente una serie de negociaciones locales paralelas. La conclusión de un marco común en la negociación con los representantes de los trabajadores en los comités de empresa europeos puede reducir sensiblemente el tiempo y los recursos del personal directivo que acarrearán una serie de negociaciones locales, en cada una de las cuales se busca una solución a un problema común, y el peligro consiguiente de que todo contexto para las negociaciones locales siente un precedente desafortunado. Las consideraciones de los costos de las transacciones ocupan un lugar preponderante en las reestructuraciones transfronterizas, en las que la obtención de un acuerdo sobre un conjunto de principios para gestionar una reestructuración a nivel europeo puede acelerar, y coordinar, la serie de negociaciones locales que, no obstante, deberán tener lugar. También son particularmente destacadas las «nuevas» cuestiones inscritas en el programa de negociación, que no se abordan actualmente en acuerdos locales, como la privacidad y la comunicación electrónica. El tercer motivo son los casos en los que el personal directivo es presionado hasta que entabla una negociación a nivel europeo gracias a la capacidad de los trabajadores para coordinar las negociaciones locales y, si es necesario, formas de acción transfronterizas. Dicha capacidad se apoya en una sólida red transfronteriza de representantes de los trabajadores, dotada efectivamente de recursos por sindicatos nacionales pertinentes que colaboran con la organización sindical europea sectorial de que se trate. Esta tercera consideración ha sido más destacada al impulsar las negociaciones a nivel europeo en la industria del automóvil en torno a la reestructuración, incluidos los acuerdos suscritos en Ford Europa y GM Europa. En la práctica, dos de estos tres motivos, o incluso todos ellos, pueden tenerse en cuenta en la decisión de negociar un acuerdo determinado.

Aunque de naturaleza legalmente no vinculante, el grado en el que los acuerdos de los comités europeos se conciben para ser obligatorios en su aplicación para las partes firmantes, y para el personal directivo y los representantes de los trabajadores en las diferentes operaciones de la empresa en Europa, varía considerablemente. Sin embargo, la nomenclatura de un acuerdo no es una buena pauta con respecto a su naturaleza normativa: la naturaleza de algunos textos conocidos como «acuerdos» apenas se diferencia de la

naturaleza de otros textos denominados «declaraciones conjuntas» o «estatutos» (Béthoux, 2008). Del examen de las disposiciones de los acuerdos se desprende que pueden clasificarse en cuatro categorías principales en función de la flexibilidad o rigidez de las normas que introducen (Carley, 2001). En el extremo de la máxima flexibilidad del posible espectro normativo se encuentran los acuerdos que elaboran principios generales de la política de personal de una empresa, pero que no prevén ni requieren medidas específicas. Cabe citar como ejemplo los estatutos adoptados en Suez y Vivendi, que mantienen las normas fundamentales del trabajo. De naturaleza más rígida son los acuerdos que comprometen a las partes firmantes a adoptar medidas específicas, como el establecimiento de un observatorio de la seguridad y la salud en ENI, pero que no conllevan la toma de medidas por el personal directivo y los representantes de los trabajadores a nivel local. También son de naturaleza más rígida los acuerdos marco que establecen una serie de principios generales sobre una cuestión específica, e incitan – pero sin exigirlo – a que el personal directivo y los representantes de los trabajadores realicen un seguimiento a niveles inferiores de la empresa. Cabe citar como ejemplo el acuerdo concluido por Danone sobre la formación. De naturaleza normativa aún más rígida, lindando con la categoría de las disposiciones establecidas en los acuerdos de empresa nacionales y locales, son los marcos obligatorios que requieren la toma de medidas por las partes en niveles inferiores de la empresa, pero en los que puede variar la práctica a nivel nacional y local en materia de aplicación. Los principales ejemplos son los acuerdos sobre decisiones de reestructuración específicas ya mencionados.

Entre los acuerdos que abordan uno de los cuatro temas existen diferencias en su naturaleza normativa. Por ejemplo, las disposiciones de algunos acuerdos sobre las normas fundamentales del trabajo son orientativas, mientras que otras son obligatorias. Subyacente a esta diferencia están la existencia, la naturaleza y el alcance de todo seguimiento de la aplicación previsto (Hammer, 2005). Los acuerdos que establecen principios generales para gestionar la reestructuración también varían en lo que respecta a su carácter orientativo (Deutsche Bank) u obligatorio (Axa), mientras que aquellos acuerdos en los que se tratan los problemas de reestructuración tienden a ser vinculantes.

Conclusiones

El progreso continuo de la integración económica y de mercado europea, acompañado de la nueva configuración de la producción y la prestación de servicios al mercado sobre una base europea, ha transformado el contexto de la negociación colectiva, que tradicionalmente se limitaba al marco nacional, en un contexto que muestra una interdependencia transfronteriza considerable en la actualidad. La reestructuración de los puntos de referencia de las negociaciones nacionales y locales ha impulsado las actividades e iniciativas

transfronterizas por las organizaciones de empleadores y los empleadores individuales, en particular las empresas multinacionales, y los sindicatos y otras estructuras representantes de la fuerza de trabajo encaminadas a desarrollar una dimensión transnacional de la negociación colectiva.

Las actividades e iniciativas en cuestión son tanto unilaterales como bilaterales, y en la actualidad tienen un carácter experimental, ya que los actores buscan respuestas apropiadas a la creciente interdependencia transfronteriza. En gran parte, también representan consecuencias imprevistas del proceso continuo de la integración económica y de mercado europea. Dicho de otro modo, los cambios examinados en las secciones anteriores no tienen su origen deliberadamente en el establecimiento formal de instituciones a través del cual la Unión Europea ha tratado de complementar la integración económica y de mercado con una dimensión social. Incluso los comités de empresa europeos, que tienen claramente su origen en el programa de establecimiento de instituciones de dimensión social, se crearon únicamente como estructuras para información y consulta de los trabajadores. Su movilización ulterior como puntos focales para el establecimiento de contextos transfronterizos en las negociaciones locales y para las negociaciones transnacionales no estaba prevista por el órgano legislativo europeo. Una consecuencia para otras regiones globales es que otros proyectos que promueven la integración regional de mercado podrían tener ellos mismos consecuencias imprevistas que adoptarían la forma de surgimiento de una dimensión transnacional de la negociación colectiva.

Las iniciativas emprendidas tanto por los empleadores como por los sindicatos que están dando lugar a la aparición de una dimensión transnacional de la negociación colectiva adoptan la forma de actividad de «establecimiento de contextos» transfronterizos, y tratan de coordinar el programa y los resultados de las negociaciones colectivas locales y nacionales. Entre los empleadores, las negociaciones locales en las empresas multinacionales ocupan una posición predominante, mientras que, entre los sindicatos, las negociaciones sectoriales seguirán siendo un punto principal de los acuerdos en una gran parte de Europa occidental. El objetivo de estas iniciativas unilaterales parece ser principalmente fortalecer la posición de un lado en comparación con el otro. Por ejemplo, ante las importantes decisiones empresariales de las multinacionales, que cada vez son más transfronterizas en términos de alcance y efectos, y que a menudo se basan en comparaciones de los costos y el rendimiento en varios países, el creciente número de casos de movilización transfronteriza y de medidas adoptadas por sindicatos y comités de empresa europeos ponen de relieve una determinación por demostrar la fuerza de uno de los lados en relación con el otro.

La conclusión de textos conjuntos y de acuerdos marco de los comités de empresa europeos, así como el creciente número de acuerdos marco internacionales suscritos (en gran parte por empresas multinacionales europeas), es el modo en que se evidencia más claramente la actividad bilateral. El dinamismo

que parece estar surgiendo impulsó a la Comisión Europea, en 2005, a indicar que estaba contemplando la posibilidad de presentar una propuesta para el establecimiento de una medida que proporcionara una base legal a los acuerdos transnacionales, en los casos en que las partes lo desearan. Dicha medida regularía los cambios, incluidas las cuestiones de aplicación legal (y, por tanto, la aplicación y la observancia) y determinaría las estructuras representativas que podrían actuar como agente negociador de los trabajadores. Sin embargo, en la actualidad, existen pocos indicios de que la Comisión pretenda realizar progresos a este respecto. No obstante, es probable que persistan las consideraciones que han generado el dinamismo reciente hacia el establecimiento de acuerdos transnacionales. Entre las cuestiones clave relativas a la futura trayectoria de los cambios se cuentan, a nivel mundial, la conveniencia de las disposiciones de los acuerdos marco internacionales para asegurar la aplicación efectiva en todas las operaciones de las empresas multinacionales y sus proveedores. A nivel europeo, probablemente se centren en la capacidad de los sindicatos, en un contexto de continua reestructuración fronteriza de las operaciones de las empresas, para asegurar la conclusión de un mayor número de acuerdos europeos o de los comités de empresa europeos que regulen las decisiones de que se trate, y sus consecuencias, en unos términos que sean prácticamente vinculantes. También existen motivos para prever la conclusión de otros acuerdos de dichos comités en los que se traten aspectos concretos de los términos y condiciones. La negociación colectiva transnacional en Europa tal vez esté en el umbral de parecerse más a la negociación colectiva nacional y local en términos tanto de contenido sustantivo como de convenios que rigen la aplicación.

Referencias

- Ahlers, E., Oez, F., y Ziegler, A., 2007: «Company relocation: the consequences for employees», documento de debate de WSI, núm. 151, Duesseldorf, WSI in der HBS.
- Arrowsmith, J., y Marginson, P., 2006: «The European cross-border dimension to collective bargaining in multinational companies», *European Journal of Industrial Relations* 12,3, págs. 245-266.
- Béthoux, E., 2008: «Transnational collective bargaining in Europe», documento de trabajo elaborado para el simposio Europe et Société, París, 5 y 6 febrero.
- Carley, M., 2001: *Bargaining at European Level? Joint texts negotiated by European Works Councils*. Luxemburgo, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas y Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.
- Edwards, T., 2004: «The transfer of employment practices across borders in multinational companies», en A-W. Harzing y J. Van Ruysseveldt (directores): *International Human Resource Management*. Londres, Sage (segunda edición).

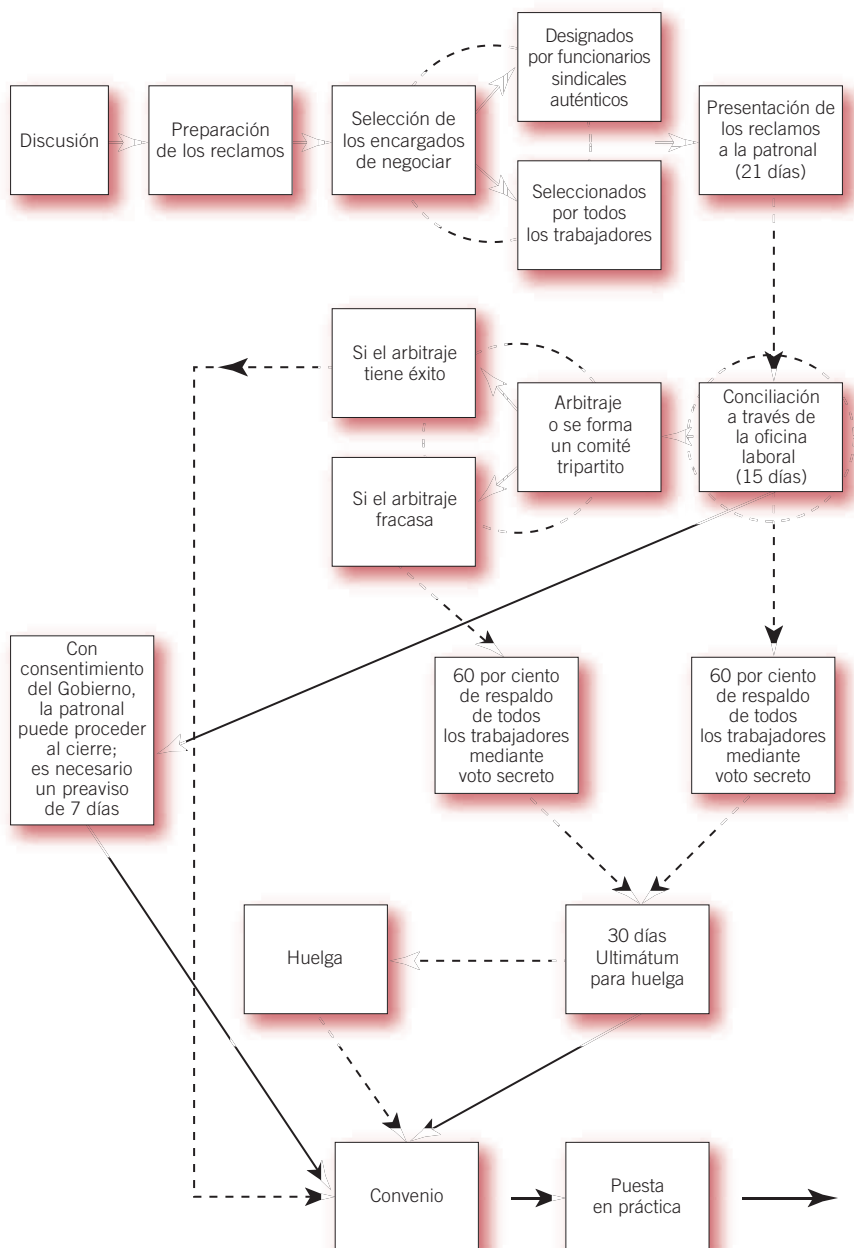
- EIRR, 2007: «International: Suez signs three transnational agreements», *European Industrial Relations Review*, núm. 404, 12 de septiembre.
- Erne, R. 2008: *European Unions*, Nueva York, Ithaca, ILR Press.
- Hammer, N., 2005: «International Framework Agreements», *Transfer*, vol.11, núm. 4, págs. 511-530.
- Hancké, B., 2000: «European Works Councils and Industrial Restructuring in the European Motor Industry», *European Journal of Industrial Relations*, 6,1, págs. 35-59.
- Keune, M. 2006: *The Coordination of Collective Bargaining in Europe: Annual Report, 2005*. Bruselas, ETUI.
- Léonard, E., Erne, R., Marginson, P., y Smijmans, S., 2007: *New Structures, Forms and Processes of Governance in European Industrial Relations*. Luxemburgo, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas y Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.
- Marginson, P., 2005: «Industrial relations at European sector-level: the weak link?», *Economic and Industrial Democracy*, 26, 4, págs. 511-540.
- , y Sisson, K., 1998: «European collective bargaining: a virtual prospect?», *Journal of Common Market Studies*, 36, 4, págs. 505-528.
- Meardi, G., Marginson, P., Fichter, M., Frybes, M., Stanojevič, M., y Toth, A., 2008: «The complexity of relocation and the diversity of union responses», *European Journal of Industrial Relations*, 14.
- Schoemann, I., Sobczak, A., Voss, E., y Wilke, P., 2008: *Codes of Conduct and International Framework Agreements*. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas y Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.
- Schulten, T., 2003: «Europeanization of collective bargaining», en B. Keller y H-W. Platzer (directores): *Industrial Relations and European Integration*, Aldershot, Ashgate, págs. 112-136.

La negociación colectiva en Nepal

Umesh Upadhyaya

Secretario general de la Federación General de Sindicatos Nepaleses

Gráfico. Procedimiento jurídico de la negociación colectiva según la ley laboral de 1992



Las estructuras sindicales existentes dentro del marco de la legislación sindical

En la ley laboral de 1992 de Nepal se estipulan tres tipos de estructuras sindicales: sindicatos a escala de empresa o establecimiento fabril, federaciones nacionales y confederaciones nacionales. Para registrar un sindicato de empresa o establecimiento fabril, por lo menos el 25 por ciento de todos los trabajadores de la empresa en cuestión deben ser miembros del mismo. La ley estipula además que se puede formar un máximo de cuatro sindicatos en ese nivel. La ley laboral de 1992 ha promovido la multiplicidad de sindicatos y la competencia entre ellos con respecto a las bases del proceso de negociación colectiva del sector formal.

Asimismo, se puede registrar una federación nacional o asociación sindical cuando 50 sindicatos de empresa o 5.000 afiliados se unen para tal fin. No obstante, en los sectores informales de empleo, 500 trabajadores que pertenezcan al mismo ramo de trabajo pueden registrar una federación nacional. Sindicar a los trabajadores de los sectores informales de empleo y conseguir crear tales federaciones son tareas difíciles pero también muy necesarias. Dado que la inmensa mayoría de la clase trabajadora está en la economía informal, se consideró necesario instaurar un procedimiento jurídico más fácil para la sindicación.

Para que una confederación nacional sea reconocida por ley, debe tener bajo su égida por lo menos diez federaciones nacionales, de las cuales por lo menos seis han de ser grandes federaciones que tengan como miembros 50 sindicatos de empresa o por lo menos 5.000 afiliados.

Los sindicatos en la negociación colectiva

En Nepal la negociación colectiva tiene lugar básicamente en el nivel empresarial. Los representantes que llevan a cabo las negociaciones colectivas se eligen cada dos años entre las personas afiliadas a los sindicatos de empresa registrados. Esto se hace mediante voto secreto organizado por la oficina laboral de la localidad del distrito o de la zona donde está ubicada la empresa en cuestión.

Sin embargo, no hay ninguna disposición jurídica con respecto a la negociación en el plano de las industrias. Como resultado de esto, no está del todo claro el papel que en ellas desempeñan las federaciones nacionales, quedando supeditado dicho papel a la fuerza de cada federación. Si tienen suficiente poder, cuando las partes negociadoras no pueden llegar a un acuerdo, la dirección de una empresa puede solicitarles que participen en la negociación colectiva con el sindicato de la empresa. Asimismo, cuando el sindicato de empresa no puede resolver algún problema determinado y necesita que participe una federación nacional, puede solicitar que intervenga la federación a la que está asociado.

En la negociación colectiva del plano nacional, las confederaciones negocian la política y podrían intervenir políticamente dentro de un marco tripartito. Pero en la práctica no hay tripartismo en el nivel industrial o sectorial.

Difícilísima puesta en práctica

En principio, los convenios colectivos tienen plena fuerza legal. Pero en Nepal es sumamente difícil aplicarlos y hacerlos cumplir. Ni siquiera se respetan o aplican en todo el país las disposiciones de la ley laboral de 1992 ni las de otras leyes relacionadas con este ámbito. Solamente se respetan y aplican debidamente las disposiciones de la ley y de los convenios colectivos en las empresas donde los sindicatos son suficientemente fuertes.

Panorama general actual

El actual panorama nacional es muy incierto y con un alto carácter de transición. Varios grupos sociales están considerablemente confusos y algunos están creando perturbaciones socioeconómicas y políticas. El sindicalismo político – la federación sindical maoísta denominada All Nepal Federation of Trade Unions (ANFTU) – procura a toda costa ganar terreno. El descontento laboral se ha hecho cosa corriente y muchos de los interesados violan a menudo las leyes y reglamentaciones. Diversos actos de violencia han afectado adversamente a las actividades económicas. Son frecuentes los cierres de empresas y también se observan casos de desinversión y de salida de capital.

La economía de Nepal depende mucho de las remesas procedentes del exterior ya que, de los 14 millones de personas que componen la fuerza laboral, más de 4 millones de trabajadores en edad activa desempeñan tareas en otros países, la mayoría de ellas en condiciones de grave vulnerabilidad.

Problemas para elaborar un sistema eficaz de negociación colectiva

Si bien todavía es necesario cambiar las actitudes feudales de muchos empleadores, este proceso se ha acelerado tras el éxito del movimiento masivo de abril de 2006. Como resultado de dicho movimiento, se apartó del poder al rey y la monarquía, patrones del feudalismo, y el país pasó a tener un sistema de república democrática federal.

Sin embargo, el Estado nepalés está fundamentalmente a favor del capital y contra el trabajador. Cuando la monarquía y el palacio real tenían un papel dominante, las elites feudales (con control de la tierra como la principal forma de propiedad) tenían pleno control sobre el Estado y el gobierno. Pero

tras el éxito del movimiento popular de 1990 y la instauración de un sistema parlamentario multipartidista, ha aumentado la influencia tanto de la clase empresarial como de la clase trabajadora. Si se examina el grado de influencia de ambas clases, en el caso de la primera éste aumentó mucho más rápido y de manera mucho más marcada que el de la clase trabajadora.

Estos cambios de la influencia que tienen las distintas clases se reflejan en el actual panorama de la negociación colectiva en el plano nacional. La clase empresarial –que tiene mucha mayor influencia– procura utilizar sus contactos con la burocracia gubernamental y los líderes políticos para inclinar la balanza a su favor. Al mismo tiempo, esta clase está utilizando su poder económico tanto en el ámbito político como en el mercado laboral.

El sindicato maoísta también ha puesto ciertos obstáculos. Este sindicato en ocasiones opera de manera muy agresiva, utilizando divisas populistas y atacando con violencia los lugares de trabajo. La amarga realidad es que en general los empleadores tienden a pacificarlos con donaciones (para evitar una verdadera negociación colectiva). El desafío consiste en normalizar este sindicato extremista y reducir su agresividad.

Para los sindicatos también constituyen un desafío las presiones que ejercen las instituciones financieras internacionales, principalmente el Banco Mundial, a favor del capital multinacional y de las grandes empresas. Gobierno y empleadores responden juntos a los efectos de esta presión y crean un frente común contra los sindicatos.

Otro de los desafíos básicos es elaborar una posición en común como sindicatos y armonizar las relaciones intersindicales a fin de que se desarrolle un sistema de negociación colectiva altamente eficaz.

Esfuerzos sindicales

En el año 2000 dos grandes confederaciones sindicales nacionales – la GEFONT y la NTUC – dieron comienzo a una gran iniciativa conjunta al crear la Unidad de Trabajo de GEFONT-NTUC, organismo destinado a armonizar sus relaciones y unificar mejor el movimiento. Esta tarea conjunta fue creando una situación en la que se minimizan las rivalidades en el plano local y donde va arraigándose la costumbre de trabajar unidos. Sobre la base de la práctica de la Unidad de Trabajo se dio un paso más al crearse la secretaría de la Junta NTUC-GEFONT. Se han tomado iniciativas conjuntas sobre todas las cuestiones que revisten mayor importancia a fin de tener una posición en común.

Con este esfuerzo también se aspira a lograr pleno reconocimiento para los sindicatos en todos los sectores del empleo, a fin de que se pueda garantizar a los trabajadores derechos básicos en todo lugar. Además, los sindicatos le han dado prioridad máxima a la seguridad social y han concentrado sus esfuerzos en procurar que se dicten disposiciones que reflejen los principios

de los derechos fundamentales de los trabajadores en la nueva constitución nacional (ya que en la constitución provisional se logró incluir la seguridad social como derecho fundamental).

Se está creando una nueva institución – la Comisión Laboral Nacional – que cuenta con el consenso de la principal organización de empleadores y cuya finalidad es resolver los conflictos y hacer aplicar las disposiciones jurídicas y los convenios colectivos.

Referencias

- GEFONT (Federación General de Sindicatos Nepaleses), 2007: *Enhancing Decent Work Agenda in Workplace* (Informe sobre una investigación empírica de las prácticas nepalesas en materia de negociación colectiva), GEFONT-OIT, Katmandú.
- Gobierno de Nepal, Ministerio de Trabajo, *Ley laboral de 1992*.
- Junta NTUC-GEFONT, 2007: *Samyukta Trade Union Aandolan Nirmantarpha* (Hacia un movimiento sindical unido: recopilación de cuatro declaraciones conjuntas de las centrales sindicales nepalesas), Katmandú.
- Rimal, Bishnu, y Manandhar, Narayan, 1998: *Samubik Saudaebaji: Prashichhyan samagri* (Negociación colectiva: manual de formación), GEFONT-OIT, Katmandú.
- Upadhyaya, Umesh, 2007: *Production relations & class in Nepal: A historical perspective*, documento presentado en un seminario nacional sobre «La reestructuración para la transformación social: temario sindical», organizado por GEFONT y la FES, Nepal, 19-20 de abril, Katmandú.
- , 2007: *Class struggle & social movement unionism: Experiences in Nepali context*, documento presentado ante la Conferencia Regional Asiática sobre «La democracia participativa y el poder popular», organizada por Left International Forum-Sweden & Transform Asia-Philippines, 30-31 de enero, Manila.

Perspectivas sobre la negociación colectiva en el sur global

El caso de Sudáfrica

Simon Kimani Ndungu

Director del Programa de Transformación del Mercado de Trabajo,
Instituto Nacional de Desarrollo Económico y Laboral, Johannesburgo

Introducción

La negociación colectiva en Sudáfrica ha experimentado cambios fundamentales desde 1995, año en que tuvo lugar una modificación completa del mercado de trabajo. Al examinar atentamente el marco de relaciones laborales posterior al *apartheid*, se observa que el equilibrio de fuerzas se ha inclinado cada vez más a favor de los empleadores.

Los empleadores no sólo tienen derecho a recurrir a cierres patronales cuando los trabajadores emprenden una acción laboral directa, sino que también pueden contratar a mano de obra de reemplazo durante las huelgas. Al mismo tiempo, se prohíbe declararse en huelga a los trabajadores de los servicios esenciales y de mantenimiento, y cuando las negociaciones entre ellos y sus empleadores llegan a un punto muerto, lo único que pueden hacer los trabajadores es recurrir a la conciliación y al arbitraje. Asimismo, existen una serie de leyes de la época del *apartheid* que limitan la participación de los trabajadores en marchas y piquetes.

Breves antecedentes de la negociación colectiva en Sudáfrica

La historia de la negociación colectiva en Sudáfrica ha sido larga y difícil. Durante el *apartheid*, y en particular antes de las recomendaciones de la Comisión Wiehahn en 1979, la negociación colectiva estaba reservada exclusivamente a los blancos, los indios y las personas de color. Hasta entonces, los trabajadores negros¹ no se definían como «trabajadores», y si bien podían constituir sindicatos y afiliarse a los mismos, estos sindicatos no se reconocían en la Ley de Conciliación Laboral núm. 11 de 1924. Esto significaba que los sindicatos constituidos por trabajadores negros no podían unirse a los consejos laborales –pioneros de los consejos de negociación actuales–, por lo que los trabajadores negros permanecieron excluidos efectivamente del sistema de negociación racializado.

Sin embargo, los cambios introducidos a finales del decenio de 1970 tienen su origen inmediato en las huelgas de Durban de 1973 convocadas por los trabajadores portuarios. Después de estas huelgas, surgieron nuevas formas de sindicatos militantes dirigidos por negros, que empezaron a enarbolar firmemente las reivindicaciones de los trabajadores a nivel de planta. Asimismo, la creación de la Comisión Wiehahn en 1977 para examinar el sistema de relaciones laborales de Sudáfrica y formular recomendaciones sobre el mismo se tradujo en la introducción de enmiendas en la Ley de Relaciones Laborales, a principios del decenio de 1980, en la que, por primera vez, los trabajadores

1. El término «negro» se refiere aquí a negro africano. En virtud de la Ley de Registro de la Población (30 de 1950), el régimen del *apartheid* dividió a la población sudafricana en cuatro grupos raciales: blancos, de color, indios y africanos (bantúes).

negros se reconocieron como «trabajadores» en términos de legislación. Esto significó que los trabajadores negros podían constituir sindicatos, afiliarse a los mismos y participar en los consejos laborales con fines de negociación colectiva.

Sin embargo, estas reformas no alteraron en esencia la naturaleza dual del sistema del mercado de trabajo del apartheid. Adler (1998) sostiene que las reformas fueron necesarias porque «abrieron un proceso que permitió a los sindicatos transformar el sistema desde dentro». Los sindicatos dirigidos por negros empezaron entonces a organizar a los trabajadores en un clima de legitimidad y, no obstante los esfuerzos concertados desplegados por el Gobierno y los empleadores para limitar su crecimiento, pudieron exigir y obtener concesiones importantes.

Con todo, la negociación colectiva para los trabajadores negros se mantuvo a nivel de planta, con unos sindicatos muy reacios a unirse al sector y a los consejos laborales locales, en parte por considerarlos muy conservadores y restrictivos (Godfrey, Theron y Visser, 2007)², y en parte como una estrategia para fortalecerse a nivel de planta. Esto permitió a los sindicatos obtener cada vez más derechos de negociación colectiva, incluidos aquéllos relacionados con los salarios, la reestructuración del trabajo y las medidas disciplinarias (Adler, 1998).

En el período posterior a la Comisión Wiehahn del decenio de 1980 se observó un fuerte incremento del número de sindicatos establecidos, y también del número de trabajadores que se afiliaban a sindicatos. Es importante señalar que este período coincidió asimismo con la represión cada vez mayor contra los movimientos de liberación, los activistas y los sindicatos. A finales del decenio de 1980, cuando el capital blanco –el fundamento del apartheid– reconoció que el cambio político era inevitable si quería seguir siendo rentable, se iniciaron una serie de reformas tanto a nivel socioeconómico como político.

La más importante de estas reformas fue el desmantelamiento formal del apartheid, a principios del decenio de 1990, y la elección del Congreso Nacional Africano (CNA), en 1994, como primer gobierno democrático del país dirigido por negros.

De la coacción al voluntarismo: el marco de la negociación colectiva en Sudáfrica después de 1994

La Constitución

El nuevo gobierno del CNA emprendió una revisión sustantiva del mercado de trabajo en 1995, y se nombró una Comisión del Mercado de Trabajo para que examinara y formulara recomendaciones, entre otros aspectos, sobre las reformas a todo el marco de relaciones laborales. El resultado de este ejercicio

2. Véase Du Toit y otros, 2006, págs. 10-11.

fue la Ley de Relaciones Laborales núm. 66 de 1995 (LRA, por sus siglas en inglés), que acabó con muchas de las limitaciones y debilidades de la época del apartheid, e introdujo una serie de características innovadoras en las relaciones laborales, inclusive un detallado mecanismo de solución de conflictos y nuevos métodos de negociación colectiva.

En la Constitución provisional (núm. 200 de 1993), el derecho de negociación colectiva se reconoció como una de las características esenciales del mercado de trabajo posterior al apartheid. En el párrafo 3 del artículo 27 se estipulaba que los empleadores y trabajadores tenían «derecho a sindicarse y negociar colectivamente», mientras que el párrafo 4 establecía que los trabajadores tenían «derecho a declararse en huelga con fines de negociación colectiva». Los términos empleados en el artículo 4 son particularmente importantes, ya que vinculan expresamente la negociación colectiva con el derecho de huelga. Sin embargo, la Constitución final de 1996 (en lo sucesivo, la Constitución) no contiene una terminología similar, y la negociación colectiva y el derecho de huelga se presentan por separado, como derechos independientes.

El párrafo 1 del artículo 23 de la Constitución establece que «todas las personas tienen derecho a unas prácticas laborales justas». En el artículo 23, 2, c) se estipula que todo trabajador tiene derecho de huelga, mientras que el artículo 23, 5 prevé lo siguiente:

Todo sindicato, organización de empleadores y empleador tiene derecho a participar en la negociación colectiva. La legislación nacional puede promulgarse para regular la negociación colectiva. En la medida en que la legislación puede limitar un derecho en el presente capítulo, la limitación debe ajustarse a lo establecido por el artículo 36, 1³.

Lo que es significativo acerca del artículo 23 («la cláusula sobre las relaciones laborales») es que en él se contemplan ambos derechos y, a diferencia del anterior marco constitucional en el que los trabajadores podían sostener con razón que necesitaban declararse en huelga para hacer valer su derecho de negociación colectiva, en la época constitucional posterior a 1996 esta vinculación se ha suprimido efectivamente. Ha sido necesaria la intervención judicial para recalcar que, sin el derecho de huelga, el derecho de negociación colectiva carece de sentido. En el caso *NUMSA y otros contra Bader*

3. El artículo 36 es lo que se conoce como cláusula de limitación general. Prevé que en caso de limitarse un derecho contemplado en la Declaración de Derechos, esta limitación será sólo en términos de una legislación de aplicación general, y la limitación también deberá ser razonable y justificable en una sociedad abierta y democrática basada en la dignidad humana, la igualdad y la libertad. Asimismo, el artículo establece una serie de factores a los que debe ajustarse la limitación, inclusive la importancia y el alcance de dicha limitación, y si existen otros medios menos restrictivos para lograr el mismo objetivo.

BOP (Pty) Ltd presentado ante el Tribunal Constitucional en 2002⁴, el Tribunal, al examinar la cuestión de si un sindicato minoritario y sus miembros podían declararse en huelga para persuadir a su empleador de que reconociera algunas de sus reivindicaciones organizativas, señaló que «la acción laboral directa permite a los trabajadores reivindicar el poder de negociación en las relaciones laborales. El derecho de huelga es un componente importante de un sistema eficaz de negociación colectiva»⁵.

También debemos subrayar la diferencia textual entre el derecho de negociación colectiva tal como se estipula en la Constitución provisional y su formulación en la Constitución final. En la primera, el derecho de negociación colectiva era aplicable a los trabajadores y empleadores en general. En la última, este derecho se ha limitado a «todos los sindicatos, organizaciones de empleadores, y empleadores». Si bien puede que el objetivo de la legislación haya sido evitar la proliferación de los procesos de negociación colectiva en el lugar de trabajo y, por tanto, fomentar la sindicación, esto significa, desafortunadamente, que a menos que los trabajadores constituyan formalmente sindicatos, tal vez no puedan hacer valer su derecho de negociación colectiva.

Una característica fundamental del mercado de trabajo posterior al apartheid es que la negociación colectiva es totalmente voluntaria. Esto representa un cambio fundamental en relación con años anteriores en los que tanto los sindicatos como los empleadores tenían la obligación estatutaria de negociar. Cheadle (2006, pág. 35) señala que el artículo 23 de la Constitución crea una «libertad», y no un «derecho», de negociación. Tal como resultó después, la Constitución no impone a los empleadores una obligación corolaria de negociar. De conformidad con la anterior Ley de Relaciones Laborales del apartheid, la negativa de un empleador a negociar constituía una práctica laboral injusta, y esto podía impugnarse ante el Tribunal de Trabajo. En la actualidad, tal como el Tribunal Supremo de Apelación (SCA, por sus siglas en inglés) ha observado en el caso de *SANDU contra el Ministro de Defensa y otros*⁶, la Constitución:

Si bien reconoce y protege el papel esencial que desempeña la negociación colectiva en nuestra administración del trabajo, no impone a los empleadores o trabajadores una obligación judicialmente aplicable de negociar. No contempla que, en los casos en que se suprime o restringe el derecho de huelga, pero se sustituye por otro mecanismo adecuado, se impone la obligación de negociar⁷.

4. Núm. CCT 14/02.

5. *Ibid.*, párrafo 13.

6. SCA, núm. 90 (RSA).

7. *Ibid.*, párrafo 25.

El «mecanismo adecuado» alternativo mencionado por el Tribunal mencionado más arriba es la compleja estructura de derechos organizativos conferidos a trabajadores y sindicatos en virtud del capítulo III de la Ley de Relaciones Laborales.

La nueva Ley de Relaciones Laborales

La supresión de la obligación de negociar en la nueva Ley de Relaciones Laborales (núm. 66 de 1995, en lo sucesivo la LRA) fue complementada por una amplia concesión de derechos organizativos a los sindicatos con fines de negociación colectiva. Así pues, en el capítulo II de la LRA se protege el derecho de los trabajadores y empleadores a asociarse con objeto de promover sus intereses, pero es en el capítulo III donde se da un impulso al derecho de negociación colectiva. En la parte A de este capítulo se conceden numerosos derechos organizativos a los sindicatos; en la parte B se prevén los acuerdos colectivos; en la parte C se establecen los consejos de negociación; en la parte D se crean los consejos de negociación específicamente para el sector público, y en la parte E se establecen los consejos estatutarios.

Por lo tanto, lo que surgió tras el segundo examen exhaustivo del sistema de negociación colectiva realizado por la Comisión del Mercado de Trabajo en 1995 fueron dos estructuras de negociación principales: los consejos de negociación y los consejos estatutarios. Sin embargo, se creó un mecanismo adicional para que funcionara paralelamente al sistema de negociación colectiva, y éstos son los foros del lugar de trabajo establecidos en virtud del capítulo V de la LRA. Aunque los foros del lugar de trabajo están concebidos para tratar cuestiones tradicionalmente abordadas por los consejos de negociación, como la organización del trabajo y la graduación de puestos, se centran en menor grado en la negociación colectiva y más en el cambio en el lugar de trabajo. A continuación examinaremos detenidamente las tres estructuras de negociación colectiva.

Consejos de negociación

Los consejos de negociación son las estructuras de negociación preeminentes en el nuevo marco de relaciones laborales de Sudáfrica. De conformidad con el artículo 27 de la LRA, uno o varios sindicatos registrados, y una o varias organizaciones de empleadores registradas, podrán establecer un consejo de negociación para un sector o ámbito, ya sea en el sector público o en el sector privado.

En el artículo 28 de la ley se describen los poderes y funciones de los consejos de negociación, que incluyen la capacidad para concluir acuerdos colectivos, aplicar acuerdos, prevenir y resolver conflictos laborales, llevar a cabo actividades de educación y formación, y establecer sistemas de ayuda médica y

fondos de previsión y de pensiones. También se autoriza a los consejos de negociación a «extender servicios y funciones [...] a los trabajadores del sector informal y a los trabajadores a domicilio»⁸.

Para que un consejo de negociación pueda registrarse, el sindicato y la organización de empleadores deben reunir una serie de condiciones, inclusive la principal, a saber, ser al menos «suficientemente representativos»⁹ del ámbito o el sector en el que realizan su actividad. Asimismo, en el artículo 30, 1, *b*) de la LRA se exige que, al constituir un consejo de negociación, se prevea «la representación de pequeñas y medianas empresas». En los casos en que las partes en el consejo de negociación sean representativas de la mayoría de los trabajadores y empleadores de dicho sector, el consejo puede solicitar al ministro de Trabajo que extienda sus convenios colectivos a las no partes. En ese momento, el ministro carece de discreción, y deberá extender el acuerdo en un plazo de 60 días a partir de la recepción de la solicitud¹⁰. Además, el ministro también puede extender acuerdos a las no partes contempladas en el ámbito registrado del consejo en los casos en que las partes (en el consejo) sean sólo «suficientemente representativas» y si, en el caso contrario, «se socavara la negociación colectiva a nivel sectorial o en el servicio público»¹¹.

Trece años después de su establecimiento, el sistema de negociación colectiva, como afirman Godfrey, Theron y Visser (2007, pág. 3), «ha demostrado ser muy resistente», pero «se enfrenta a grandes desafíos». Como se muestra en el gráfico 1, desde 1995 el número de consejos de negociación ha caído de 80 a 50, lo que representa una reducción del 37,5 por ciento. En mayo de 2008 había 44 consejos registrados en el sector privado y seis en el sector público. También se observa una tendencia descendente tanto a nivel de empresa como a nivel de planta. No todos los consejos de negociación registrados son funcionales. En el momento en que se redactó este documento, cuatro consejos en el sector privado ya estaban en proceso de liquidación, por lo que el número de consejos plenamente operativos sólo asciende a cuarenta.

Esta disminución del número de consejos de negociación se atribuye a diversos factores, entre los que se cuentan las fusiones, la no funcionalidad, la resistencia de los empleadores a unirse a los consejos y a participar en sus actividades y el escaso apoyo financiero y administrativo del Departamento de Trabajo. Sin embargo, el mayor desafío al que se enfrentan los consejos de negociación tal vez sea el aumento de las formas atípicas de empleo, que ha conducido a la reducción del número de afiliados sindicales, ya que el núcleo

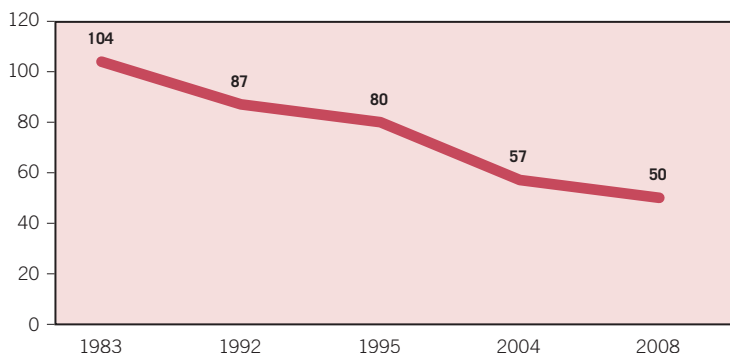
8. Esto tuvo lugar tras las enmiendas a la LRA en 2002, y parece responder al rápido crecimiento de las formas atípicas de trabajo en el mercado de trabajo sudafricano.

9. Este término no se define en la ley, pero se supone que connota un umbral mucho menor de representación para los trabajadores y empleadores del sector de que se trate.

10. Artículo 32, 2.

11. Artículo 32, 5, *b*).

Gráfico 1. Consejos de negociación, 1983-2008

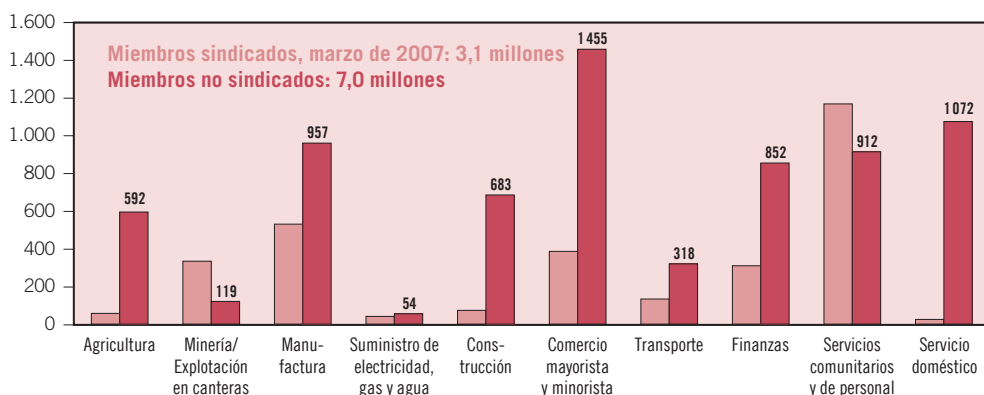


Fuente: Departamento de Trabajo, www.labour.gov.za [consultado el 13 de mayo de 2008].

tradicional de trabajadores típicos da lugar a trabajadores ocasionales, informales y con contratos de duración determinada.

Según la Encuesta de la Fuerza de Trabajo realizada en septiembre de 2007, la afiliación sindical en marzo de 2007 era de 3,1 millones, entre los más de 10 millones de trabajadores existentes en Sudáfrica. Esto significa que sólo el 31 por ciento de los trabajadores están sindicados, mientras que aproximadamente el 70 por ciento no lo están. En el gráfico 2 se muestra la afiliación sindical por sectores, y cabe observar que los sectores de los servicios – comercio minorista, finanzas, y servicios comunitarios y de personal, que son los sectores de la economía sudafricana que registran el crecimiento más rápido – cuentan con la cifra más elevada de trabajadores no sindicados. Al mismo tiempo, los sectores de la construcción, la agricultura y los servicios públicos (suministro de electricidad y gas) muestran niveles de sindicación sumamente bajos.

Gráfico 2. Afiliación sindical por sectores, marzo de 2007 (en miles)



Fuente: Encuesta de la Fuerza de Trabajo, septiembre de 2007, DOL, 2007.

Según Godfrey, (2007, pág. 27)¹², si bien ha disminuido el número de consejos de negociación, el número de trabajadores amparados por acuerdos concluidos por los consejos de negociación no ha cambiado, lo que significa que en algunos sectores la negociación centralizada se ha reforzado. En total, sin embargo, los consejos de negociación abarcan tan sólo una cuarta parte de los 9,5 millones de trabajadores protegidos por la Ley de Relaciones Laborales y la Ley de Condiciones Básicas de Empleo (Godfrey, Maree y Theron, 2005, pág. 4).

Además de los desafíos que plantea la decreciente afiliación sindical, la extensión de los acuerdos colectivos a las no partes ha suscitado polémica y resistencia entre muchos empleadores. Como se ha señalado más arriba, la LRA ha creado dos mecanismos para la extensión de los acuerdos colectivos. En el primer caso, cuando los sindicatos y organizaciones de empleadores representan a la mayoría de los trabajadores y empleadores, respectivamente, en un sector particular, el ministro de Trabajo tiene la obligación estatutaria de extender dicho acuerdo a las no partes si éstas lo solicitan. En el segundo caso, el ministro tiene discreción para extender un acuerdo a las no partes en los casos en que los sindicatos y empleadores sean sólo «suficientemente representativos» de los trabajadores y empleadores, con miras a promover la negociación sectorial. Dada la caída de la afiliación sindical en diversos sectores, el problema de la «representación suficiente» se ha hecho incluso más pronunciado, y muchos sindicatos ya no pueden lograr la representación mayoritaria en sus lugares de trabajo.

Asimismo, el Ministro ha adoptado un enfoque muy restrictivo de la discreción conferida por el artículo 32, 5, *b*) para extender los acuerdos. Godfrey, Theron y Visser (2007, pág. 100) sostienen que este «cambio de política» está encaminado aparentemente a obligar a los sindicatos a «actuar de forma mancomunada y a aumentar su representatividad», pero que, en su lugar, está siendo más perjudicial que beneficioso, ya que limita constantemente la amplitud y el alcance de muchos acuerdos. Tal como resultó después, los trabajadores de muchos sectores vulnerables como la seguridad, los servicios de limpieza y el trabajo doméstico, quedan desprotegidos o perciben unos salarios más bajos con peores condiciones de trabajo, en comparación con los trabajadores amparados por los convenios colectivos. Cheadle (2006, pág. 41) propone que el ministro tenga más discreción en lo que respecta a las extensiones, pero esto debería apoyarse en una política del mercado de trabajo establecida, en directrices y en repertorios de recomendaciones prácticas.

Una vez promocionados como los cimientos de unas relaciones laborales pacíficas en el mercado de trabajo posterior al apartheid, es evidente que los consejos de negociación no han tenido el éxito previsto inicialmente. Sin embargo, esto no significa que ya no tengan razón de ser; por el contrario,

12. Véase Du Toit y otros, 2006, pág. 44.

siguen siendo el medio más viable para defender los derechos e intereses de los trabajadores en dicho mercado de trabajo que evoluciona constantemente.

Consejos estatutarios

Los consejos estatutarios son un mecanismo a mitad de camino entre el voluntarismo de los consejos de negociación y la coacción descartada de la negociación colectiva en el régimen de relaciones laborales del apartheid. La razón de ser de los consejos estatutarios es que son un medio para impulsar la negociación colectiva en los sectores con una baja densidad de sindicatos y organizaciones de empleadores. El establecimiento de un consejo estatutario es menos oneroso que el de un consejo de negociación, ya que requiere únicamente que un sindicato, o una organización de empleadores, que represente al menos al 30 por ciento de los trabajadores, o de los empleadores, en un sector particular solicite el registro¹³.

Sea como sea, es bastante sorprendente que trece años después de que se propusieran por primera vez, sólo se hayan establecido tres consejos estatutarios. Éstos son el Consejo Estatutario de la Industria de la Imprenta, la Prensa y el Empaquetado de Sudáfrica, en la Provincia de Gauteng; el Consejo Estatutario de Amanzi, en la Provincia Occidental del Cabo, y el Consejo Estatutario de la Pesca de Calamares y Pesca Conexa de Sudáfrica, en la Provincia Oriental del Cabo. La novedad que representan los consejos estatutarios al reducir el umbral exigido para la representación no ha demostrado ser un incentivo para que los sindicatos luchen por su establecimiento. Su ausencia probablemente sea más bien un reflejo de la debilidad sindical y de la falta de comprensión de su importancia estratégica en la negociación colectiva, y no obedezca tanto a la resistencia de los empleadores a su presencia.

Un consejo estatutario que no es suficientemente representativo de los trabajadores y los empleadores en su ámbito de registro está autorizado a someter su convenio colectivo al ministro de Trabajo, y el ministro podrá promulgarlo entonces como una determinación sectorial¹⁴ para dicho sector. Sin embargo, el tipo y el número de cuestiones que un acuerdo de este tipo puede abarcar son limitadas, e incluyen funciones de resolución de conflictos, formación y educación, y el establecimiento de fondos de previsión y de pensiones, asistencia médica, subsidio de enfermedad, vacaciones y fondos de desempleo.

13. LRA, artículo 39, párrafos 1 y 2.

14. Las determinaciones sectoriales se establecen en el capítulo 8 de la Ley de Condiciones Básicas de Empleo (núm. 75 de 1997). Son promulgadas por el Ministro de Trabajo por indicación de la Comisión de las Condiciones de Empleo y cubren a los sectores poco sindicados.

Foros del lugar de trabajo

Tomados de los modelos alemán y holandés de consejos de trabajo, los foros del lugar de trabajo se concibieron como una estructura suplementaria del sistema de consejos de negociación, con miras a facilitar la toma de decisiones conjunta de los trabajadores y empleadores. Se prevén en el artículo 80 de la LRA y pueden ser establecidos por todo sindicato que represente a la mayoría de los trabajadores en un lugar de trabajo que emplee a más de cien personas. En el artículo 84 de la LRA se identifica una amplia gama de cuestiones que podrían abordarse supuestamente en los foros del lugar de trabajo, inclusive la reestructuración del trabajo, la elaboración de productos, la educación y formación, la graduación de puestos, el cierre de plantas y las reducciones de personal.

Lamentablemente, los foros del lugar de trabajo se han quedado en el tintero y hasta la fecha aún no se ha establecido ninguno. A pesar de la protección legislativa que asegura que han de ser controlados por sindicatos, siguen siendo prácticamente inexistentes, por aquello a lo que Du Toit (2008, pág. 12) hace referencia como temor de los sindicatos a «servir de instrumentos para los empleadores y a crear divisiones entre los trabajadores». Godfrey, Theron y Visser (2007, págs. 102-107) sostienen que los foros en su formato actual son «inútiles», pero proponen que se revisen radicalmente (por ejemplo, impartiendo formación a los representantes que toman parte en el foro) y se impongan en los lugares de trabajo que empleen al menos a cincuenta personas. Consideran que los foros desempeñan un papel fundamental a la hora de encarar el desafío del empleo atípico, ámbito en el que los sindicatos y consejos de negociación han sido sumamente ineficaces.

Inclinación del equilibrio de fuerzas a favor de los empleadores: la negociación colectiva y el derecho de huelga

La supresión de la obligación de negociar por parte de los empleadores, y su sustitución por un conjunto de derechos organizativos, así como el derecho de huelga de los trabajadores, se consideró un mecanismo suficiente para obligar a los empleadores a sentarse en la mesa de negociaciones. Sin embargo, esto no ha sido confirmado en la práctica. De hecho, cada vez es más evidente que los empleadores están utilizando mecanismos legislativos y no legislativos para negarles a los trabajadores sus derechos de negociación colectiva. Más de un decenio después del inicio de las reformas en el sistema de negociación colectiva de Sudáfrica, el equilibrio de fuerzas se ha ido inclinando gradualmente a favor de los empleadores.

Cabe destacar que si bien la Constitución provisional de 1993 permitía expresamente a los trabajadores que «se declararan en huelga con fines de negociación colectiva», la Constitución final cercenó efectivamente ambos derechos. Por lo tanto, se puede afirmar que en el mercado de trabajo posterior al

apartheid, los trabajadores deben argumentar de forma convincente por qué la acción laboral directa es necesaria para obligar a su empleador a participar en la negociación colectiva. Para complicar las cosas, los derechos organizativos¹⁵ conferidos por la parte A del capítulo III de la LRA sólo son aplicables a los sindicatos que sean «representativos»¹⁶ o «suficientemente representativos» de los trabajadores. En la LRA no se menciona el tipo de derechos organizativos aplicables a los sindicatos que no cumplen los criterios de representatividad. Afortunadamente, el Tribunal Constitucional ha dictaminado en el caso *NUMSA*¹⁷ que nada impide expresamente a los sindicatos no representativos recurrir a la «negociación colectiva y a la acción laboral directa para persuadir a los empleadores de que les confieran»¹⁸ los derechos organizativos previstos en la parte A de la LRA.

Otro factor importante en este equilibrio de fuerzas es el derecho conferido a los empleadores, en virtud del artículo 64,1 de la LRA, de recurrir a cierres patronales en los casos en que los trabajadores se declaren en huelga. Durante la acción laboral directa, los empleadores recurren cada vez más a los cierres patronales, que han aumentado de 6 en 2002 a 27 en 2006 (DOL, 2006). Si bien las huelgas están concebidas para reducir el poder económico de los empleadores con objeto de obligarles a sentarse en la mesa de negociaciones, los cierres y el principio de «si no trabajo, no hay salario» tienen sin duda un efecto disciplinario en los huelguistas, ya que éstos se desgastan rápidamente tras un período prolongado de huelga sin salario. Tal como resultó después, la mayoría de las huelgas convocadas desde 1996 han sido de corta duración.

Una tercer arma importante de los empleadores es la utilización de esquiroles o de «mano de obra de reemplazo», tal como se indica en el artículo 76 de la LRA. En 2003 el 36 por ciento de los empleadores afirmaron recurrir a esquiroles durante las huelgas, y la cifra aumentó al 45 por ciento en 2004, y al 50 por ciento en 2005, antes de caer al 27,2 por ciento en 2006 (*ibíd.*, pág. 2). El Departamento sostiene que éste podría ser el motivo por el que los empleadores pueden resistir durante períodos de tiempo muy largos, como se mostró durante la huelga de trabajadores del sector de seguridad que tuvo lugar en 2006.

El cuarto factor que fomenta la inclinación de la balanza a favor de los empleadores es la prohibición de huelgas establecida por la LRA para los tra-

15. Estos derechos incluyen el acceso a los trabajadores en el lugar de trabajo, la deducción de las cuotas sindicales, la elección de representantes sindicales y la licencia para la realización de actividades sindicales.

16. Este concepto se define en el artículo 14,1 y en el artículo 16,1 de la LRA como todo sindicato «cuya composición esté integrada por la mayoría de los trabajadores empleados por un empleador en el lugar de trabajo».

17. Núm. CCT 14/02.

18. *Ibid.*, párrafo 40.

bajadores de los servicios esenciales¹⁹ y de mantenimiento.²⁰ Los servicios esenciales no se definen en la ley, pero se ha designado un Comité de Servicios Esenciales en virtud del artículo 70 de la ley a fin de determinar qué servicios son esenciales y cuáles no lo son. Hasta la fecha, los servicios parlamentarios, policiales, de enfermería y penitenciarios se han considerado servicios esenciales. Por otra parte, un servicio de mantenimiento se define como un servicio «cuya interrupción tiene el efecto de destrucción física material para toda zona, planta o maquinaria de trabajo»²¹.

Los servicios esenciales siguen siendo el caballo de batalla entre los sindicatos y el Estado, y desde la promulgación de la LRA, los sindicatos del sector público han luchado por presionar al Gobierno para que firme un acuerdo de servicios mínimos, con objeto de que los trabajadores puedan declararse en huelga por actividades que no entran en el ámbito de los servicios esenciales. Sin embargo, el Estado permanece neutral, y el Gobierno explota inteligentemente la prohibición impuesta por la LRA para debilitar el derecho y la capacidad de los trabajadores para declararse en huelga con objeto de exigir unos mejores términos y condiciones de servicio. Esta realidad se puso claramente de manifiesto durante la huelga masiva de los servicios públicos que tuvo lugar en junio de 2007, cuando el Gobierno advirtió sin dilación a los trabajadores de los sectores policial, penitenciario y de enfermería que serían objeto de medidas disciplinarias, incluido el despido, si participaban en la huelga. Unos días después de la huelga, el Departamento de Salud redactó cientos de cartas de despido dirigidas a las enfermeras huelguistas; sólo se dio marcha atrás a los despidos cuando la huelga tocó a su fin, a finales de junio.

Es improbable que el Gobierno renuncie en breve al instrumento de servicios esenciales y de mantenimiento, que parece considerar una de sus armas más eficaces para disciplinar a los trabajadores de los servicios públicos. Éste es particularmente el caso cuando los trabajadores recurren a la acción laboral directa para enarbolar reivindicaciones que no han conseguido durante las rondas de negociaciones.

Por último, existen numerosas leyes de la época del apartheid que garantizan que, durante la acción laboral directa, el equilibrio de fuerzas se incline indudablemente a favor de los empleadores. Entre estas leyes figuran la Ley Nacional de Puntos Clave (núm. 102 de 1980), que designa determinadas instalaciones importantes (por ejemplo, aeropuertos e importantes centros de telecomunicaciones) como puntos nacionales clave, y limita enormemente todo tipo de acción laboral directa o similar, y la Ley de Regulación de Reuniones (núm. 205 de 1993), que establece procedimientos restrictivos para los piquetes, marchas y manifestaciones.

19. Artículo 65, 1, d), i).

20. Artículo 65, 1, d), ii).

21. Artículo 74, 1.

Con frecuencia, las huelgas se convocan tras el fracaso de las negociaciones entre los trabajadores y los empleadores y, si se examina únicamente la acción laboral directa, es evidente que el lugar de trabajo sigue siendo un epicentro de enormes confrontaciones. Como se muestra en el cuadro 1, el número de huelgas y días de trabajo perdidos cayó considerablemente entre 1998 y 2000 antes de registrar un ligero incremento en 2001, para caer de nuevo al menos hasta 2004. A partir de entonces, las huelgas aumentaron al extraordinario ritmo del 108 por ciento entre 2004 y 2005.

No obstante, el leve descenso del número de huelgas entre 2005 y 2006 vino acompañado de un espectacular incremento del número de días de trabajo perdidos, ya que éstos pasaron de 2,6 millones en 2005 a más de 4 millones en 2006. Éste fue el mayor número de días de trabajo perdidos desde 1998.

Los datos oficiales sobre la acción laboral directa en 2007 siguen siendo sorprendentes, aunque los trabajadores de muchos sectores cesaron de trabajar en la reivindicación de unos mejores salarios y de unas mejores condiciones de trabajo. Según un número reciente de la revista *Quarterly Economic Review*, publicada por el Banco de Reserva de Sudáfrica, en el primer semestre de 2007, el número de días de trabajo perdidos por motivo de huelgas ascendía ya a 11,5 millones, cifra que superaba con creces la cifra récord anterior de 9,0 millones de días de trabajo perdidos en todo 1987 (SARB, 2007, pág. 14).

Lo que es importante para los trabajadores, la solidaridad y la militancia parecen haber aumentado en los últimos años, pero también existen grandes indicios de la arrogancia, intimidación y brutalidad mostradas por los empleadores hacia los trabajadores. La intimidación y el acoso de los trabajadores por el Estado parecen ser asimismo una respuesta habitual a las huelgas militantes. Durante una huelga de 96 días convocada por los trabajadores del sector de la seguridad privada en 2006, una veintena de esquirols perdieron la vida. En Durban y Ciudad del Cabo, la policía utilizó la fuerza y llevó a cabo arrestos indiscriminados contra los trabajadores de ese sector durante el conflicto.

El Sindicato Sudafricano de Trabajadores del Transporte y Actividades Afines (SATAWU) – que representa a la mayoría de los trabajadores del sector de la seguridad privada – desmintió las afirmaciones acerca de que sus miembros participaron en la matanza, y señalaron en su lugar que los empleadores estaban utilizando a agentes provocadores para perturbar el desarrollo de las marchas y piquetes, y provocar violencia pública que condujera a una intervención policial.

Del mismo modo, durante una huelga de noventa días convocada por los miembros del Sindicato Sudafricano de Trabajadores del Comercio, Restauración y Actividades Afines (SACCAWU) en una planta de procesamiento de carne de la Provincia de Gauteng, murieron dos miembros sindicales, uno de ellos supuestamente a manos de la policía. El sindicato también

Cuadro 1. Huelgas y días de trabajo perdidos por motivo de huelgas, 1998-2006

Año	Núm. de huelgas	Aumento/disminución porcentual de huelgas en un año	Días de trabajo perdidos	Aumento/disminución porcentual de días perdidos en un año
1998	527	n.d.	3.833.000	n.d.
1999	107	-79,7	2.627.000	-31,5
2000	80	-25,2	1.670.000	-36,4
2001	83	3,8	954.000	-42,9
2002	47	-43,4	616.000	-35,4
2003	62	31,9	920.000	49,4
2004	49	-21,0	1.286.000	39,8
2005	102	108,2	2.628.000	104,4
2006	99	-2,9	4.152.563	58,0

Fuente: LRS, 2007; DOL, 2006; estimaciones propias.

presentó alegatos de racismo e intimidación por el personal directivo de la empresa, que actuó en conjunción con la policía local (SACCAWU, 2006). Es interesante observar que en el informe *Industrial Action Report*, de 2006, el Departamento de Trabajo se refiere a las huelgas convocadas por los trabajadores del sector de la seguridad, los servicios de limpieza y el comercio minorista, como «las más dispuestas a recurrir a la fuerza para solucionar los conflictos» (DOL, 2006, pág. 4). La naturaleza cada vez más violenta de las huelgas obligaron a la Confederación Sudafricana de Sindicatos (COSATU), en su noveno congreso nacional, celebrado en septiembre de 2006, a adoptar una resolución en la que se exigía investigar denuncias sobre la brutalidad policial y poner fin a la utilización de agencias de seguridad privadas para atemorizar a los trabajadores huelguistas (COSATU, 2006, Resolución 3.10).

La globalización y sus efectos en la negociación colectiva en Sudáfrica

La transición a la democracia en Sudáfrica a principios del decenio de 1990 se tradujo asimismo en la plena reintegración de su economía en el ámbito mundial. En 1995 Sudáfrica pasó a ser miembro de la Organización Mundial del Comercio (OMC) y, un año después, el Gobierno del CNA adoptó una política macroeconómica de ajuste estructural conocida como GEAR (Crecimiento, Empleo y Distribución). De 1997 a 2001 Sudáfrica entró en el llamado «período de la GEAR», en el que el gasto público se redujo considerablemente, se privatizaron los activos estatales y los servicios públicos, y se produjeron pérdidas masivas de empleos en sectores tradicionalmente dominantes, como la minería y la agricultura.

Existen opiniones divergentes sobre los efectos de la globalización en la economía sudafricana. Por una parte, autores como Godfrey, Theron y Visser

(2007, pág. 20) sostienen que realizar un análisis de los efectos de la globalización en la economía «es una labor compleja, incluso en un sector determinado, debido a otros factores que también repercutieron en el sector». En otras palabras, la globalización no puede considerarse por sí sola el principal factor que ha contribuido a los cambios experimentados en los diversos sectores de la economía sudafricana.

Por otra parte, sociólogos como Webster (2004) y Clarke (2003) observan que la globalización apoya de hecho la mayoría de los cambios negativos operados en la economía, como la precarización, la subcontratación y la informalización. Lamentablemente, se dispone de poca literatura en la que se aborden los efectos de la globalización en la negociación colectiva en Sudáfrica. Sin embargo, Clarke (2003) afirma que, entre otras vulnerabilidades, los trabajadores del sector informal «no están amparados por las leyes laborales, la legislación sobre la seguridad social ni los convenios colectivos».

Del mismo modo, Bezuidenhout y Fakier (2006, pág. 470) han observado en un estudio de los trabajadores de los servicios de limpieza que la aplicación de políticas neoliberales en el sector de la educación superior de Sudáfrica se ha traducido en la subcontratación de los servicios de apoyo (como la limpieza) a proveedores del sector privado. Por consiguiente, los trabajadores empleados anteriormente por las instituciones de educación terciaria trabajan en la actualidad para empresas de servicios de limpieza privadas. La consiguiente relación de trabajo triangular ha permitido a las instituciones de educación terciaria utilizar el incierto entorno legal existente entre ellas y los trabajadores, para denegarles muchos de sus derechos laborales, incluidos el derecho de sindicación y la libertad de asociación. Debe subrayarse que estos dos derechos son el fundamento de la negociación colectiva.

A los sindicatos les quedan pocas opciones, salvo hacer frente a los desafíos que conlleva la globalización. Sindicatos influyentes como el Sindicato Nacional de Trabajadores Metalúrgicos de Sudáfrica (NUMSA) y el Sindicato Nacional de Mineros (NUM) han situado sus estrategias de negociación colectiva en el contexto de la globalización²². En un discurso pronunciado ante la conferencia nacional del NUMSA sobre la negociación colectiva, en 2001, el Secretario General del COSATU, Zwelinzima Vavi, desafió a los sindicatos a elaborar unas estrategias de negociación colectiva más inteligentes para poder responder efectivamente al «incesante ataque» de la globalización (COSATU, 2001).

22. Por ejemplo, el tema de la negociación colectiva de NUMSA es «afrontar la lógica del capital a través de la negociación colectiva».

Conclusión

En Sudáfrica las relaciones laborales están haciéndose cada vez más penosas, a diferencia de la visión de la LRA de un mercado de trabajo posterior al apartheid, que se caracterizaría por la «justicia social y la paz laboral»²³. Nunca se insistirá lo suficiente en la importancia que reviste la negociación colectiva para asegurar la paz laboral, pero en vista de los cambios operados tanto en la Constitución como en la LRA – que favorecen inevitablemente a los empleadores –, no es de extrañar que se haya obligado regularmente a los trabajadores a recurrir a la acción laboral directa en un intento por obtener aquello a lo que los empleadores se oponen sistemáticamente en la mesa de negociaciones.

Trece años después de que se elaborara un nuevo marco de relaciones laborales, el sistema de negociación colectiva de Sudáfrica ha demostrado una gran versatilidad, pero, al mismo tiempo, una cierta flexibilidad. Los empleadores y los trabajadores tienen libertad para negociar; sin embargo, habida cuenta de las desiguales relaciones de poder en el lugar de trabajo, es evidente la necesidad de reforzar la negociación colectiva en interés de los trabajadores.

En un análisis de los salarios y otras condiciones de trabajo, se muestra que los trabajadores cubiertos por los acuerdos colectivos perciben, en promedio, unos salarios más elevados y más prestaciones, y tienen unos entornos de trabajo más seguros (NALEDI, 2007 y 2008). Estas condiciones difieren considerablemente de las de los trabajadores de los sectores poco sindicados que dependen de las determinaciones sectoriales, o de los derechos mínimos conferidos por la legislación laboral vigente, como la Ley de las Condiciones Básicas de Empleo y la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La globalización ha conllevado muchos nuevos desafíos para los sindicatos en lo que respecta al ejercicio de su poder de negociación. No obstante la ausencia de literatura suficiente sobre la globalización y sus efectos en la negociación colectiva en Sudáfrica, podemos concluir que las tendencias negativas asociadas a este fenómeno en muchos sectores de la economía también han tenido un efecto similar en el mercado de trabajo. El hecho de que la globalización haya conducido a la precarización, la subcontratación y a la informalización de los trabajadores en muchos sectores significa que los sindicatos han perdido cada vez más el grupo central de trabajadores en el que se han apoyado tradicionalmente con miras a la sindicación y a la negociación colectiva.

23. Artículo 1 de la LRA.

Referencias

- Adler, G., 1998: «Institutional innovations for class compromise: The South African case». Segunda parte de: «Towards a class compromise in South Africa's 'double transition': Bargained liberalisation and the consolidation of democracy», ponencia presentada en el seminario sobre luchas obreras y populares en las economía global. Universidad de Columbia, Nueva York, 17 de noviembre de 1998. Puede consultarse en el sitio web: <http://www.columbia.edu/itc/seminars/671/adler/part2.html>. [consultado el 12 de octubre de 2009.]
- Banco de Reserva de Sudáfrica (SARB), 2007: *Quarterly Bulletin*, septiembre de 2007, núm. 245. Pretoria.
- Bezuidenhout, A., y Fakier, K., 2006: «Maria's Burden: Contract cleaning and the crisis of social reproduction in post-apartheid South Africa». *Antipode*. Blackwell Publishing.
- Cheadle, H., 2006: «Regulated flexibility and small business: Revisiting the LRA and the BCEA». Documento de Trabajo 06/109. Unidad de Investigación de Políticas de Desarrollo, Universidad de Ciudad del Cabo.
- Clarke, M., 2003: «Class and identity in the context of labour market restructuring in Africa». Puede consultarse en el sitio web: http://www.arts.yorku.ca/african_liberation/conference_paper/clarke_print.html.
- Confederación Sudafricana de Sindicatos (COSATU), 2001: «Collective bargaining in the context of globalization». Discurso pronunciado por Zwelinzima Vavi. Puede consultarse en el sitio web: www.cosatu.org.za.
- , 2006: Resoluciones del Noveno Congreso Nacional de Sindicatos Sudafricano. Puede consultarse en el sitio web: www.cosatu.org.za.
- Departamento de Trabajo (DOL), 2006: *Industrial Action Annual Report, 2006*. Pretoria.
- , 2007: «Trade unions in South Africa». Puede consultarse en el sitio web: www.labour.gov.za. [consultado el 13 de mayo de 2007.]
- Du Toit, D., 2008: «Collective bargaining trends and the law». Documento presentado en el Simposio Nacional de Derecho Laboral, del Instituto de Desarrollo para la Formación, el Apoyo y la Educación de la Fuerza de Trabajo (Ditsela), 7 de mayo.
- , Bosch, D., Woolfrez, D., Godfrez, S.D., Cooper, C., Giles, G., Bosch, C., y Rossouw, J., 2006: *Labour Relations Law: A comprehensive guide*. Durban, Butterworths LexisNexis.
- Godfrey, S., Maree, J., y Theron, J., 2005: *Conditions of employment and small business: Coverage, compliance and exemptions*. Proyecto sobre la fuerza de trabajo y la empresa, Universidad de Ciudad del Cabo.
- , Theron, J., y Visser, M. 2007: «The state of collective bargaining in South Africa: An empirical and conceptual study of collective bargaining». Documento de trabajo 07/130. Unidad de Investigación de Políticas de Desarrollo, Universidad de Ciudad del Cabo.
- Labour Research Service (LRS), 2007: *Bargaining indicators 2007: A collective bargaining omnibus*, vol. 11. Ciudad del Cabo, LRS.
- National Labour and Economic Development Institute (NALEDI), 2007: *Annual Report on Collective Bargaining*.

—, 2008: *Annual Report on Collective Bargaining*.

Sindicato de Trabajadores del Comercio, Restauración y Actividades Afines (SACCAWU), 2006, Declaración de los medios de comunicación sobre la huelga de Karan Beef, 2 de noviembre.

Statistics South Africa, 2007: *Labour Force Survey*, septiembre de 2007. Pretoria.

—, 2008: *Labour Force Survey*, marzo de 2008. Pretoria.

Theron, J., Godfrey, S., y Visser, M., 2007: *Globalization, the impact of trade liberalization, and labour law: The case of South Africa*. Ginebra, Instituto Internacional de Estudios Laborales.

Webster, E., 2003: «Fair globalization in Southern Africa; a response to the ILO's World Commission on the Social Dimension of Globalization». *Labour, capital and society*, vol. 36, núm. 2.

Legislación

Ley de Conciliación Laboral (11 de 1924). Pretoria.

Ley Nacional de Puntos Clave (102 de 1980). Pretoria.

Ley de Regulación de Reuniones (205 de 1993). Jutastat, CD-Rom.

Ley de Relaciones Laborales (66 de 1995). Jutastat, CD-Rom.

Constitución de la República de Sudáfrica (108 de 1996). Jutastat, CD-Rom.

Ley de Condiciones Básicas de Empleo (75 de 1997). Jutastat, CD-Rom.

Casos

NUMSA y otros contra Bader BOP (Pty) Ltd [2002], CCT, 14/02.

SANDU contra el Ministro de Defensa y otros [2006], SCA, 90 (RSA).

Cadenas mundiales de producción, traslados de empresas y financiarización

*El nuevo contexto de la política
sindical de distribución*

Wolfgang Rhode

Miembro del Comité Ejecutivo
IG Metall, Alemania

Introducción

«El mayor aumento de salarios de los últimos doce años». Tal era el titular que anunciaba una evaluación de los salarios alemanes que dio a conocer la Oficina Federal de Estadísticas de ese país en 2008. También parece haber cambiado la manera en que la opinión pública percibe a los sindicatos. Durante muchos años se dio por sentado que los sindicatos estaban destinados a desaparecer (disminución de sus afiliados, programas obsoletos, etcétera), pero ahora se habla cada vez más de una nueva fuerza. Asimismo, la mayoría de los alemanes desean que los sindicatos vuelvan a tener mayor influencia en la sociedad.

Los últimos éxitos de la negociación colectiva en muchos sectores y oficios, como así también en los servicios públicos, son, sin lugar a dudas, una indicación positiva por dos motivos. En primer lugar, los salarios de los trabajadores están subiendo con fuerza. En segundo lugar, esto significa que el futuro de los sindicatos presenta de nuevo un panorama más optimista y que puede tenerse más confianza. No se debe minimizar ni subestimar ninguno de estos factores.

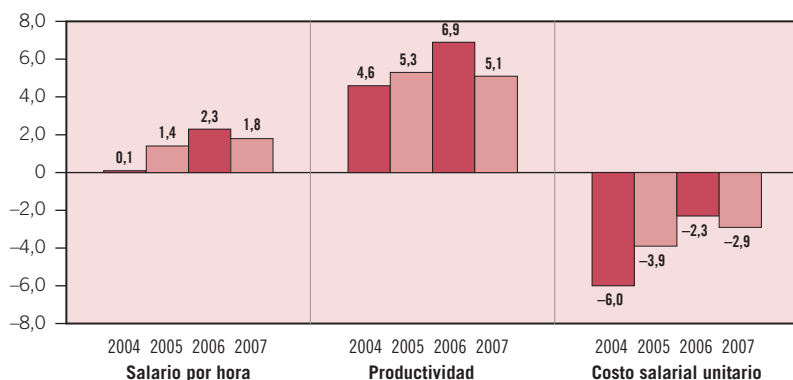
Por el contrario, se debe intensificar la renovada lucha por la distribución de los ingresos. Sólo de esta manera es posible corregir la tendencia a más largo plazo de la escalada de ganancias acompañada de un estancamiento masivo de los salarios o incluso de una disminución de los mismos. En nombre de la justicia es lo menos que puede hacerse; además, es la única manera de superar la debilidad del mercado alemán interno debida a la escasa demanda. Para decirlo crudamente, se debe cerrar la creciente brecha entre los pobres y los ricos mediante una política sindical de distribución. No es tarea fácil.

La internacionalización de las cadenas de producción, el parcial traslado de los puestos de trabajo o la amenaza de hacerlo y, sobre todo, el nuevo poder de los inversores financieros ha hecho que ocurrieran muchos cambios que deben tomarse en cuenta. En este artículo se exponen brevemente esos cambios y luego se examinan algunas de las respuestas estratégicas que están discutiendo y poniendo a prueba diversos sindicatos.

Aspectos del cambio

Antes se utilizaba el término «globalización» principalmente para describir la nueva era económica y política. Sin embargo, al utilizarlo a menudo se estaban escondiendo más cosas de las que se analizaban. La «globalización» servía para justificar la aplicación de políticas neoliberales contra el Estado social y en muchos lugares de trabajo los empleados se encontraban con que para optimizar el rendimiento del salario y las horas trabajadas se les hacía constantemente referencia a la competencia globalizada («Los trabajadores de

Gráfico 1. Metalurgia. Productividad y costos salariales unitarios en Alemania (cambio porcentual durante el año anterior)



Fuente: Oficina Federal de Estadísticas de Alemania, empresas con 20 o más empleados, valores de 2007.

otros lugares del mundo ganan menos... Hay que tratar de atraer capital...»). Los neoliberales de los ámbitos académicos, políticos y empresariales hablaban de una hemorragia industrial. En su opinión, en Alemania la remuneración era demasiado alta y las horas de trabajo demasiado pocas como para mantener la producción industrial que, de manera gradual, se iría trasladando indefectiblemente al este de Asia y a Europa oriental. Decían que en el futuro la manufactura de todo, desde los microchips hasta los aviones jumbo, se llevaría a cabo únicamente en países con costos bajos. Y estas afirmaciones no se hacían únicamente en Alemania. En muchos otros países de Europa occidental se repetía y se sigue repitiendo este argumento a fin de ejercer presión sobre los trabajadores.

Pero este alarmismo tiene poco que ver con la realidad, como lo demuestra el enorme saldo de excedentes comerciales que registra Alemania año tras año. Además, cuando se da una mirada a la actual estructura de costos se ve muy claro que sistemáticamente se exagera la incidencia de los salarios. Por ejemplo, en las empresas metalúrgicas de Alemania, tras años de un neto declive, los salarios representan menos del 16 por ciento del volumen de negocios. Esto indica por sí mismo que la productividad es alta. Y esta tendencia hacia las ganancias de productividad se hace todavía más clara cuando se examinan los costos salariales unitarios. Ambos han bajado considerablemente. Es más, a menudo las empresas alemanas son líderes del mercado mundial en el ámbito de la producción de alta calidad.

Para evitar que se utilice la globalización como una cortina de humo es necesario observar más detenidamente los cambios reales ocurridos en la producción, el comercio y las condiciones de financiamiento de las empresas.

Traslados y amenazas de traslados

A menudo se relaciona el traslado de los puestos de trabajo con una producción en red. Entre los símbolos de los traslados motivados por costos o producción están AEG en Nuremberg y Nokia en Bochum. En ambos casos se trasladó una producción rentable a emplazamientos más baratos con el fin de acercarse más a la meta de la empresa de una rentabilidad todavía mayor.

No obstante, en general el traslado de fábricas completas sigue haciéndose sólo excepcionalmente. Como regla, lo que se traslada son componentes individuales. Y cabe señalar desde un comienzo que este proceso no es unidireccional. Ya ha ocurrido que se trasladaran fábricas a Alemania y, por ende, trabajadores de otros países.

Además, en muchos casos algunas de las empresas que se trasladan a lugares distantes muy pronto ven desvanecerse las esperanzas que abrigaban sobre mejores condiciones para la producción. Los traslados no conducen automáticamente al éxito económico. Un estudio actual muestra que una de cada tres empresas no está contenta con el resultado del traslado. Así lo demuestran ejemplos de empresas que vuelven a los lugares de donde partieron. Se tiende a subestimar tanto los costos adicionales como la mayor cantidad de problemas en materia de funcionamiento que se encuentran en el nuevo emplazamiento. Contrariamente a las esperanzas iniciales, a menudo en la práctica cotidiana una logística más complicada, estructuras de administración más complejas, falta de infraestructura local, burocracia, escasez de mano de obra suficientemente calificada y problemas de calidad han demostrado que las condiciones para la producción estaban lejos de ser ideales.

Las amenazas de traslado aumentaron todavía más que la tendencia a efectuar verdaderos traslados. Al haber como telón de fondo un continuo nivel elevado de desempleo, mayor presión sobre los desempleados y crecientes temores de un deterioro de la situación, cuando una empresa habla de traslado obtiene por cierto el efecto deseado. La patronal utiliza sistemáticamente alusiones a posibles traslados de partes de la producción a fin de mantener a los trabajadores y los sindicatos con las riendas cortas.

Dado que una intención o amenaza de traslado siempre significa para los trabajadores la pérdida de sus puestos de trabajo y, por ende, de su seguridad social, los sindicatos consideran que ésta no es una cuestión que se pueda debatir fríamente. Señalar que las exportaciones contribuyen mucho a la seguridad en el empleo no resulta de mucho consuelo para los trabajadores directamente afectados por un traslado. Y éste es precisamente el motivo por el que esta cuestión resulta tan contradictoria para los sindicatos. Sin embargo, recientemente se incrementaron los casos en que los sindicatos y los comités de empresa consiguieron revelar que el traslado en cuestión no estaba verdaderamente previsto o que no se había realmente decidido. Asimismo, fue posible evitar algunos traslados ya planeados. Hasta

el momento, la experiencia sugiere que se alcanzan ambos tipos de logros cuando se presta atención muy temprana a las circunstancias económicas de la empresa y al entorno de la misma.

Internacionalización de la cadena de producción

El debate sobre los traslados de empresas en realidad esconde otro proceso. Cualitativamente, los últimos veinte años se caracterizaron por un aumento progresivo de las cadenas de producción transfronterizas de muchos sectores industriales. En general surgieron tres tipos básicos diferentes.

El primero de ellos consiste en reducir el costo de la manufactura tercerizándola. De allí que se fragmente más la cadena de producción y que las distintas etapas del proceso estén cada vez más en manos de subcontratistas, tanto del ámbito nacional como del extranjero.

El segundo consiste en realizar parte de las tareas en el extranjero, generando capacidad adicional de producción en otro país con el fin de reducir costos. En particular, se puede observar a menudo que se está vinculando a muchos de los nuevos países de la Unión Europea a las cadenas internacionales de producción como productores de componentes.

Junto a estas dos divisiones verticales ha tenido lugar un tercer fenómeno en forma de un creciente desarrollo de una producción paralela. Por ejemplo, en lo concerniente a autopartes, puede llegar a fabricarse el mismo modelo en distintos lugares. Esto significa que esas plantas fabriles compiten directamente entre sí.

Aparte del acceso al mercado, la creación de redes internacionales de producción se originó principalmente para reducir los costos de la misma. El resultado fue que las empresas multinacionales se impusieron sobre las

Cuadro 1. Tercerización, recurso al exterior y traslado

Empresa no afiliada	Tercerización dentro del ámbito nacional	Tercerización en el plano internacional (suministro externo del exterior)
	Suministro interno nacional	Recurso interno al exterior (suministro interno del exterior)
Nacional		Internacional

Fuente: Instituto Sindical Europeo de Investigación, Educación, Salud y Seguridad en el Trabajo.

fuerzas laborales y los sindicatos. El ejemplo de las competencias empresariales internas para decidir a quién se le atribuirá la fabricación de un determinado modelo de auto muestra cómo ahora las fuerzas laborales corren mayores riesgos de que se las haga enfrentarse entre sí. Esas competencias se pueden entablar, y se entablan, una y otra vez entre Munich y Hamburgo, como así también en el plano internacional.

En lugar de limitarse a aceptar el crudo panorama de moribundos lugares de trabajo, podría ser útil examinar cada uno de los sectores y la economía en general. En pocas palabras, la situación es la siguiente. Está claro que en Alemania, durante los últimos años disminuyó el empleo en las industrias del vestido y electrodomésticos. Esta producción se lleva a cabo cada vez más en Europa oriental y, en cierta medida, en el este de Asia. Sin embargo, esta observación no puede generalizarse. Por ejemplo, en la producción de automóviles, que predomina en el escenario industrial alemán, se ha visto que el valor agregado aumentó tanto en el país como en las empresas alemanas del extranjero. En general, la posición de la industria metalúrgica es similar. A ella le corresponde más del 55 por ciento de las exportaciones de Alemania. Es verdad que, debido a la internacionalización, el trabajo preparatorio se realiza cada vez más en el extranjero, pero Alemania no ha visto para nada menoscabada su importancia como lugar de producción. En el futuro, su estructura económica continuará desarrollándose a través de los grandes sectores líderes, tales como la producción automotriz y la ingeniería mecánica.

Si la producción industrial de Alemania realmente no fuera competitiva en el plano internacional, eso quedaría demostrado en sus corrientes comerciales. Pero, en realidad, pocos son los países tan orientados hacia la exportación como Alemania. Las exportaciones sobrepasan claramente las importaciones, y el año pasado el excedente comercial ascendió a casi 200.000 millones de euros. En 2007 las empresas alemanas exportaron mercancías y servicios por un valor de alrededor de 970.000 millones de euros, lo que representa un incremento del 8,5 por ciento con respecto al año anterior, a pesar de la gran subida del euro. El excedente comercial es la prueba más clara de que, en general, se debe considerar que la industria alemana es una de las que salen ganando con la internacionalización. Dada su balanza comercial, de ninguna manera se la puede considerar débil.

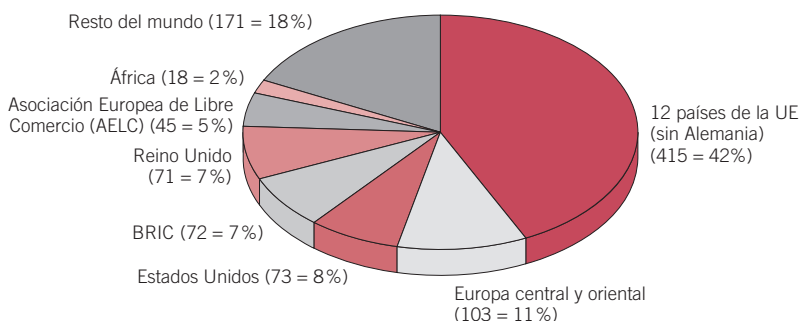
Paralelamente al aumento de la producción internacionalizada hay un aumento de las inversiones directas. Pero no cualquier inversión directa implica que se construyan nuevas capacidades de producción. A menudo se trata de meras adquisiciones destinadas a obtener una parte del mercado en el extranjero. También ha de señalarse que la mayor parte de las inversiones directas alemanas – más de un cuarto de ellas – están en los Estados Unidos (26 por ciento) y no en China (1,9 por ciento) o la India (0,3 por ciento). Entre los destinos de sus inversiones situados en la Unión Europea también predominan países como el Reino Unido, Francia y Países Bajos sobre los nuevos Estados miembros como Hungría, Polonia y República Checa. Estas

Cuadro 2. Inversiones extranjeras directas de Alemania, 1991-2006 (en miles de millones de euros al final del año)

	1991	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2003	2004	2005	2006
Total	134,3	178,8	231,2	283,0	318,6	411,5	582,3	657,8	679,2	786,2	811,4
<i>Países industrializados</i>											
Unión Europea	75,0	86,6	121,7	138,6	151,2	182,1	241,7	333,7	360,8	410,8	443,2
Bélgica	9,9	14,3	15,6	16,7	17,2	19,0	23,9	28,5	27,2	29,0	33,5
Francia	12,2	14,6	18,1	18,9	23,4	23,5	33,0	35,0	38,8	39,4	40,6
Reino Unido	9,9	14,0	23,9	29,8	31,5	40,8	54,2	70,6	73,0	96,5	102,8
Italia	7,1	7,2	10,1	11,7	13,4	15,6	18,8	29,8	22,6	32,4	26,7
Países Bajos	8,4	10,5	13,0	14,8	13,6	20,5	36,5	41,9	48,0	38,7	43,5
Luxemburgo								27,2	34,2	41,3	42,5
Austria								20,2	21,2	25,5	28,8
España	7,7	6,6	7,6	8,5	10,2	11,8	13,5	18,4	18,0	18,6	19,0
República Checa	0,3	1,4	2,8	3,4	4,5	5,5	7,3	11,3	12,6	15,3	18,8
Hungría	0,3	1,4	3,2	3,9	4,8	6,0	7,2	9,9	12,3	14,1	16,5
Polonia								7,9	10,0	12,6	15,2
Malta								0,2	0,2	2,5	14,5
Suiza								14,9	16,1	19,3	20,6
Federación de Rusia								2,8	3,9	7,1	11,2
Estados Unidos	30,6	40,9	54,3	76,0	89,9	133,1	213,4	216,2	205,9	234,0	211,6
Japón	-	4,7	11,0	15,3	19,6	25,6	34,3	9,0	8,9	8,8	9,7
Países en desarrollo y países umbral	13,3	19,8	23,1	28,4	31,0	38,5	50,2	59,2	64,2	87,6	99,8
Brasil	3,9	0,0	7,1	8,0	7,7	7,2	8,6	4,8	5,8	8,5	9,1
China								10,5	11,9	14,3	15,1
India								1,7	2,1	2,2	2,8
Islas Caimán								5,5	4,4	7	9,1

Cadenas mundiales de producción, traslados de empresas y financiarización

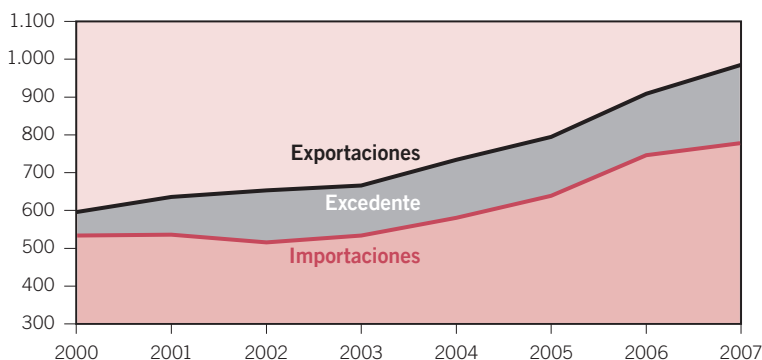
Gráfico 2. Exportaciones de Alemania en 2007 (en miles de millones de euros)



BRIC: Brasil, Rusia, India y China.

Fuente: Oficina Federal de Estadísticas de Alemania.

Gráfico 3. Comercio exterior, 2001-2007 (en miles de millones de euros)



Fuente: Oficina Federal de Estadísticas de Alemania.

cifras muestran lo incorrecta que es la imagen de «lugares de trabajo moribundos y de un Oriente nuevo y floreciente». Por otra parte, se observa que entre los Estados de Europa occidental y los Estados Unidos sigue habiendo vinculaciones muy importantes.

Financiarización

No se puede comprender la finalización del «capitalismo del Rin» si no se hace referencia a la mayor influencia de los mercados financieros y sus actores. En las empresas alemanas, la concentración en el valor para los accionistas revolucionó las relaciones laborales y la división del trabajo. Las ganancias solían ser un valor residual dentro del proceso económico pero ahora el rendimiento se ha convertido en un valor preestablecido. En muchas empresas son los inversores institucionales quienes estipulan las ganancias que se espera

obtengan la administración y la fuerza laboral. Si esto no ocurre, los fondos tienen a su disposición los correspondientes instrumentos de sanción.

En resumidas cuentas, los inversores financieros son los nuevos amos de los lugares de trabajo. Si bien los inversores institucionales varían, lo que tienen en común es un plazo de inversión extremadamente corto, junto con elevadísimas expectativas de ganancias. Además, el precio de compra se financia en gran medida con créditos y esta carga se traspa a la empresa de cartera.

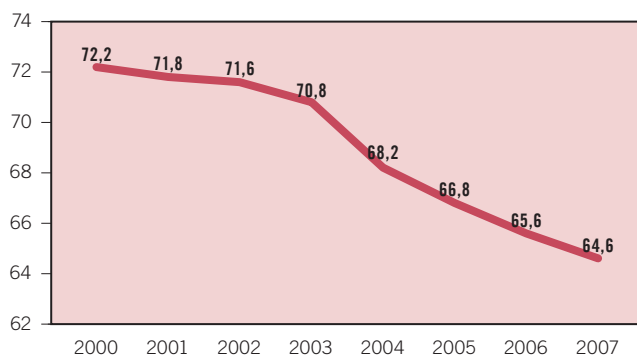
Por supuesto, en una economía de mercado, la meta siempre ha sido obtener el máximo de ganancias. No obstante, las actuales salidas especiales de dinero y la destrucción total de empresas para obtener ganancias rápidas han pasado a ser de una índole completamente nueva. El predominio de los inversores financieros se caracteriza por nuevos niveles de avaricia de ganancias. A menudo se sostiene que el nuevo poder de los mercados financieros hace aumentar la eficiencia y mejora la dispersión de los riesgos. Pero al hacer esta afirmación no se toman en cuenta los riesgos sistémicos que se crean. Con respecto a esto, la realidad es mucho más elocuente que la teoría del mercado financiero. No es solamente la larga serie de crisis – desde la crisis asiática de finales de los noventa hasta la crisis estadounidense del mercado inmobiliario – la que señala el potencial que tienen los casi anárquicos mercados financieros y sus actores de destruir la estabilidad económica general.

También en los lugares de trabajo están quedando claros los cambios. En Alemania, por lo menos seis mil empresas ya han vivido una experiencia con fondos de capital de riesgo. Los inversores ejercen una nueva presión sobre la patronal pero son principalmente los trabajadores los que pagan los platos rotos. Hay más y más casos de empresas del ámbito de la metalurgia, la electricidad, el plástico, el textil y el vestido donde los comités de empresa se ven confrontados, prácticamente de la noche a la mañana, a nuevos propietarios del sector financiero. Pueden entonces tener lugar reestructuraciones, despidos, cierres (parciales) de plantas fabriles y recortes de las condiciones de trabajo y de los salarios, según lo indican informes muy similares procedentes directamente de los comités de empresa en cuestión.

Respuestas sindicales

Las conclusiones que pueden sacarse del debate sobre los traslados se sitúan en dos niveles. En primer lugar, para la economía alemana en general y grandes partes de su industria metalúrgica, los argumentos sobre la debilidad del emplazamiento son netamente falsos, como lo demuestran las grandes órdenes de compra del extranjero que reciben las firmas alemanas. En segundo lugar, la opción potencial de salida no es nada más ni nada menos que una espada de Damocles que pende sobre las cabezas de muchas fuerzas laborales y de sus representantes.

Gráfico 4. Decreciente cupo salarial de Alemania.
Proporción de la remuneración de los empleados
sobre el ingreso nacional (porcentajes)



Fuente: Oficina Federal de Estadísticas de Alemania.

La creciente formación de redes internacionales de producción y la intensificación de la competencia se deben contemplar dentro del contexto del dogma que pretende que la razón y la finalidad suprema de toda actividad económica es aumentar el valor de la empresa (en otras palabras, lograr aumentos exorbitantes del rendimiento). La avidez por obtener dinero fácil pone en riesgo la meta sindical de traducir el progreso económico en progreso social a través de mejores salarios y menor cantidad de horas de trabajo para el personal. Esto queda bien claro con el panorama general de la decreciente proporción de los ingresos nacionales que se destina a los salarios y, en consecuencia, de la mayor proporción que se incorpora a la columna de las ganancias.

La multiplicidad de desafíos exige que los sindicatos logren lo que es casi imposible, es decir, desarrollar una estrategia en múltiples niveles que dé respuesta a las necesidades de la época. Los siguientes cinco grupos de tareas son tan sólo el comienzo de un gran abanico de ideas a través de las cuales IG Metall tiene la intención de dar respuesta a esta situación.

Evitar el *dumping*, reforzar la coordinación

La economía nacional alemana es competitiva en materia de precios. Es imprescindible reiterar este hecho ya que un diagnóstico incorrecto haría que se adoptara un tratamiento inadecuado. Por lo tanto, no habría perspectivas de éxito si se aplicara una estrategia de *dumping* salarial a costa de nuestros vecinos europeos. En realidad, lo que se necesita es exactamente lo contrario del *dumping*. Dentro de la zona europea se requiere precisamente mayor comunicación y coordinación entre los sindicatos con el fin de evitar que se produzca una espiral descendente en la negociación salarial.

Los sindicatos ya tienen cierta experiencia en materia de coordinación. Con respecto a la política de negociación, los sindicatos de las industrias metalúrgicas de toda Europa han acordado su pliego de demandas salariales en el espacio macroeconómico de distribución creado por el aumento de la productividad y los precios. En la industria metalúrgica alemana esto se ha logrado durante los últimos años. Pero en la economía en general, el aumento de los salarios alemanes no fue suficiente y, lo que es más, se ubicó claramente por debajo del promedio europeo. Esto hizo que a menudo en las conferencias internacionales se acusara a los sindicatos alemanes de *dumping*.

No es difícil inferir de ese hecho lo correcto. En la industria metalúrgica tenemos la intención de continuar transitando enérgicamente por el sendero de la coordinación y otros sectores deberían seguir este ejemplo.

La puesta en práctica es bastante más difícil. Lo que falta en muchos sectores no es tanto la voluntad para conseguir mayores salarios como la fuerza para poner en práctica la necesaria política de negociar para obtener salarios superiores a los de los acuerdos salariales regionales básicos. Sobre la política de distribución se ejercen también otras presiones. Entre otras cosas, en algunos casos se recortan las prestaciones suplementarias no englobadas dentro de los acuerdos básicos y en una serie de sectores se está produciendo directamente un alejamiento de los convenios colectivos.

Reglamentar las divergencias de los acuerdos básicos regionales

Mucho se ha escrito sobre la inminente desaparición de los acuerdos básicos regionales. Es verdad que muchos casos individuales demostraron en el pasado que se habían socavado los convenios colectivos. La meta prioritaria de IG Metall consiste entonces en volver a estabilizar y reforzar los acuerdos regionales en materia de negociación colectiva.

Durante los últimos años, IG Metall desarrolló un proceso controlado en virtud del cual son posibles las divergencias de los convenios colectivos en caso de emergencias empresariales tales como el peligro de insolvencia, pero también para garantizar considerables mejoras de los índices de empleo.

La meta de esta estrategia es volver a estabilizar el sistema de acuerdos básicos regionales permitiendo que haya divergencias controladas y reglamentadas. Se ha determinado un principio que demuestra que las divergencias solamente son posibles durante un período limitado y que la divergencia debe ser de carácter recíproco. Por ejemplo, a cambio de un aumento de la duración del trabajo, una empresa puede tener que comprometerse a no efectuar despidos y hacer ciertas inversiones en el lugar de trabajo.

Este debate no fue ni es fácil para los sindicatos alemanes, ni en lo que respecta a su principio ni a su aplicación caso por caso, y animados debates así lo han demostrado. Entre los interrogantes abiertos que han surgido están las

posibles distorsiones que origina la competencia dentro de un sector, la estimulación y el monitoreo del adecuado equilibrio entre lo que se da y lo que se toma, y el retorno al acuerdo básico regional. No obstante, no puede dejar de señalarse que IG Metall está aprendiendo a utilizar este nuevo instrumento en la práctica.

Dificultar los traslados de empresas impulsados por la obtención de ganancias

Los traslados de empresas y la división internacional del trabajo son un ámbito de tensión donde IG Metall desea alcanzar un correcto equilibrio. Por lo tanto, no sería una estrategia sostenible tratar de producir todos los artículos en Alemania. Nuestros vecinos europeos, por buenas razones, también desean que sus países conserven la producción existente y quieren que se construya nueva capacidad industrial. No obstante, en ciertos casos individuales, es nuestro deber interceder y luchar por los puestos de trabajo de nuestros afiliados y afiliadas.

Una de las maneras de avanzar en este rumbo será combatir los traslados de empresas impulsados por la obtención de ganancias y defender los puestos de trabajo que se vean afectados por ellos, como así también hacer que las empresas paguen parte de los costos sociales resultantes de cualquier traslado.

Fundamentalmente, la meta de esto es politizar la lucha sobre los traslados de empresas y establecer una posición socialmente responsable en oposición al mero cálculo de ganancias. A los políticos se les debería aclarar que el contribuyente no debería ser quien subsidie el traslado de la producción de un lugar a otro. En este momento, los costos de los traslados se pueden amortizar como gastos de funcionamiento, reduciendo así las ganancias declaradas. En la práctica, esto proporciona un incentivo tributario para efectuar traslados. Se debe terminar con esta laguna legal.

Además, se debe hacer tomar conciencia a las empresas de que «privatizar las ganancias pero socializar los costos sociales y el desempleo» no es posible como alternativa. Con un impuesto a los traslados – que deban pagar las empresas – se contribuiría a garantizar que no se permita que las regiones afectadas y los trabajadores en cuestión deban lidiar solos con los resultados de las decisiones que se toman en las salas de reunión de las grandes corporaciones. Con este impuesto se ayudaría a construir las estructuras industriales necesarias en las regiones afectadas y a brindar cualificación a los trabajadores para que se desempeñen en nuevos ámbitos de actividad.

Otra de las opciones consistiría en reforzar los derechos de codeterminación de los trabajadores en caso de cierre o traslado de los establecimientos fabriles. Para esto último se debería obtener el consentimiento de las dos terceras partes de los miembros de las juntas alemanas de supervisión. Este

instrumento sería eficaz precisamente en el caso de las grandes firmas que operan en el ámbito internacional.

En resumidas cuentas, la meta es evitar que se imponga una cultura de capitalismo ambulante, porque con ello saldrían perdiendo los trabajadores de todos los países.

¡Poner freno a los inversores financieros!

No cabe ninguna duda de que los mercados financieros y sus correspondientes inversores han pasado a revestir suma importancia y no se puede retroceder en el tiempo. Este hecho es una sobrada razón para poner límites a los fondos de capital de riesgo legislando al respecto en el plano nacional y europeo.

Se puede pensar en muchos enfoques posibles, siempre y cuando exista la debida voluntad política. Por ejemplo, se podría considerar estipular un cupo legal mínimo de capital propio y prohibir las salidas especiales de capital financiadas con endeudamiento. Hay que agregar que los fondos no pagan impuestos pero no hay ninguna razón en especial para que gocen de ese privilegio, por lo que se debería impedir que esto continúe.

Los comités de empresa y los sindicatos también consideran importante que se les den mayores derechos en materia de información sobre el ingreso de un inversor financiero. Únicamente de esta manera se puede, en los casos individuales, sacar a relucir las intenciones de los inversores y arribar a conclusiones que permitan elaborar estrategias para que haya seguridad del empleo a largo plazo en el lugar de trabajo.

Pasar a la ofensiva en los lugares de trabajo y en la sociedad

Los ámbitos de acción enunciados hasta ahora son principalmente de carácter reactivo. Pero también es importante que los sindicatos contribuyan con su propio ímpetu y que propulsen sus propias ideas. Para esto hay dos modelos posibles.

Uno de los enfoques se resume con la frase «mejor, no más barato». Se refiere a evitar las cerradas discusiones sobre los salarios como factor de costos y, en cambio, lograr que se incorporen en el temario de negociación las cuestiones relativas a innovación y competencia en el trabajo. Este enfoque se basa en que se sabe que las empresas innovadoras son las que mayor éxito tienen. Son mejores en lo que respecta a crear y salvaguardar puestos de trabajo. La innovación en el trabajo supone algo más que disponer de un departamento de investigación y desarrollo. Subyacente a esta idea está la noción de que los mismos trabajadores saben cómo aumentar la eficiencia de los procesos y mejorar los productos resultantes. Y buenas condiciones de trabajo muy a

menudo conducen a mejores procesos de trabajo y productos. Hay muchos ejemplos de prácticas de lugares de trabajo que lo demuestran, aunque la patronal con frecuencia habla de innovación, generalmente da muy pocos pasos al respecto. Cambiar esto puede contribuir a una protección preventiva de los puestos de trabajo. La campaña «Mejor, no más barato» cambia la manera de ver y hacer las cosas que tienen las empresas, dejando de lado los conflictos que se refieren puramente a la reducción de costos (y, por ende, reducir el nivel de las normas sociales) para pasar a resolver importantes cuestiones de los lugares de trabajo que afectan a los trabajadores, tales como la organización del trabajo, las calificaciones intraempresariales, las inversiones, la comercialización, la calidad de los productos, etcétera.

Otro de los enfoques es el de «buen trabajo»¹, a través del cual los sindicatos reaccionan al retroceso de la duración del trabajo y de las normas laborales. «Buen trabajo» deja en claro que, desde el punto de vista sindical, la meta no puede ser trabajar a cualquier precio. En lugar de ello, las condiciones se deben concebir de manera tal de reducir los riesgos de salud y garantizar que los salarios permitan llevar una vida decente. «Buen trabajo» va inclusive más lejos, vinculando este enfoque a la tradición de humanizar el mundo laboral. Los temas son los siguientes: buenas condiciones de trabajo para las fuerzas laborales de mayor edad, topes para el aumento de la duración del trabajo, reducción del estrés permanente, sistemas de trabajo por turnos bien concebidos, etcétera.

En resumidas cuentas, la combinación de los enfoques sobre «buen trabajo» y «mejor, no más barato» constituye la contrapartida del pensamiento radical de la patronal que aspira únicamente a obtener ganancias.

Perspectivas

No cabe ninguna duda de que los sindicatos tienen que estar a la defensiva. No obstante, incluso desde esa posición defensiva hay algunos puntos de partida para que adopten un enfoque más ofensivo. Carece de sentido no hacer otra cosa que lamentarse.

En lugar de ello, se debe analizar esta era en la que estamos viviendo y sacar conclusiones para las futuras luchas sindicales. La idea es conseguir que los trabajadores obtengan una parte decente de su participación en la economía.

El amplio respaldo que la opinión pública le brinda a la posición sindical sobre la política laboral y social y el renovado crecimiento de la cantidad de empleados sindicados de las empresas metalúrgicas sugieren que una vez más estamos frente al retorno de una etapa favorable.

1. Es necesario distinguir el concepto de «buen trabajo» que elaboraron los sindicatos alemanes del de «trabajo decente» de la OIT.

La coordinación transnacional de la negociación colectiva sectorial europea

*Perfiles y límites de un sistema
de coordinación*

Vera Glassner

Investigadora del Instituto Sindical Europeo

Introducción

La avanzada internacionalización de los mercados y la culminación de la unión monetaria europea (UME) han dado un nuevo impulso al análisis de la coordinación transnacional de la negociación colectiva en Europa. Dado que se ha privado a los países de la zona euro de los instrumentos que les permitían adaptarse a conmociones asimétricas, la coordinación transfronteriza de la política salarial es particularmente pertinente. La armonización de la política monetaria y los límites impuestos a las políticas financieras y presupuestarias en los Estados miembros de la Unión Europea (UE) da lugar a que la carga de la adaptación a cambios económicos perjudiciales en la zona euro se oriente hacia los salarios. Asimismo, la ampliación de la UE ha aumentado considerablemente las diferencias en los niveles salariales y, por tanto, el riesgo de *dumping* salarial.

Los interlocutores sociales nacionales adoptaron diferentes estrategias y enfoques para hacer frente a las presiones fruto la internacionalización del mercado (Marginson y Sisson, 1996). En casi todos los sistemas de relaciones laborales establecidos en Europa la negociación colectiva a nivel de empresa y de planta ha adquirido una creciente importancia desde mediados del decenio de 1990, tendencia que se ha visto intensificada por la culminación de la UME y la adhesión de doce nuevos Estados miembros a la UE en 2004-2007. Sin embargo, éste no ha sido un proceso de «descentralización desorganizada» (Traxler, 1996). En su lugar ha surgido un sistema de relaciones laborales de múltiples niveles. Diferentes niveles de acción política (es decir, interindustrial, a nivel de industria y a nivel de empresa) se refuerzan y complementan entre sí, y los niveles descentralizados proporcionan cierto tipo de «credibilidad de apalancamiento» al nivel centralizado (Dolvik, 2000).

Este documento se basa en las siguientes premisas. En primer lugar, haremos referencia a la coordinación de la negociación colectiva transnacional en el sentido limitado, es decir, como la negociación de convenios colectivos vinculantes por actores de la negociación reconocidos y la coordinación del proceso de la negociación colectiva y de sus resultados a través de las fronteras. Por lo tanto, la negociación transnacional a nivel de las multinacionales no entra en el ámbito del presente documento.

En segundo lugar, la coordinación transnacional requiere un enfoque diversificado de múltiples niveles, por lo que los actores de la negociación a nivel sectorial desempeñan un papel particularmente destacado. Esto obedece a que la necesidad de una moderación salarial intersectorial se reduce en el contexto del régimen macroeconómico establecido en la unión monetaria en Europa. La inflexible política monetaria del Banco Central Europeo (BCE), con su objetivo primordial de contener el incremento de los precios, ejerce un efecto de contención en los aumentos salariales (Schulten, 2002)¹. Por lo

1. El costo laboral unitario real (CLUR), como indicador del costo laboral por unidad de producción de una economía, ha estado disminuyendo en la mayoría de los países de la

tanto, la capacidad de las instituciones que establecen los salarios para internalizar las externalidades salariales negativas y mantener el incremento del costo laboral (o de la mano de obra) en consonancia con el objetivo de inflación del BCE se ha convertido en una característica clave de los sistemas nacionales de negociación colectiva (Traxler y otros, 2001; Traxler, 2003).

En tercer lugar, con respecto a los actores de la negociación, la coordinación de la negociación colectiva a nivel transnacional corresponde casi exclusivamente a los actores sindicales. Las actividades de coordinación de la negociación colectiva –incluso en forma de intercambio de información– no tienen carácter prioritario en el programa de las asociaciones europeas de empleadores, debido a sus limitados mandatos para la negociación colectiva a nivel europeo.

En cuarto lugar, al reducir el alcance del análisis a iniciativas sindicales para la coordinación transnacional de la negociación colectiva a nivel europeo se observan dos modelos principales: por una parte, la coordinación transfronteriza transnacional iniciada por los sindicatos nacionales (ascendente) y, por otra, los acuerdos de coordinación de la negociación colectiva establecidos por las federaciones de industria europeas (descendente). Así pues, la dimensión vertical de las actividades de coordinación realizadas por organizaciones europeas sectoriales de más alto nivel y sus organizaciones miembros nacionales es particularmente pertinente.

¿Qué puede inferirse del creciente proceso de europeización de las actividades de negociación colectiva nacionales y transfronterizas llevadas a cabo por los actores de la negociación tanto a nivel europeo como nacional? En este documento se tratan las siguientes cuestiones:

- ¿Requieren las diferencias organizativas e institucionales *entre y en* los sistemas nacionales de negociación colectiva diferentes caminos a la europeización? (Traxler, 1995; Marginson y Sisson, 1996; Traxler y otros, 2001) ¿Cómo están entrelazados los procesos descendente y ascendente en un sistema de negociación colectiva transnacional de múltiples niveles?
- ¿Cómo se pueden explicar las condiciones específicas de los sectores, como los cambios económicos y los entornos institucionales, en un enfoque europeo de la coordinación de la negociación colectiva? ¿Requieren las particularidades sectoriales diferentes modelos de coordinación transnacional de la negociación colectiva?

La estructura del presente documento es la siguiente. Con objeto de aclarar la cuestión de un posible modelo de coordinación transnacional de la

UE de los 27 de 2001 a 2007. Para el período objeto de estudio, el cambio del CLUR en la zona euro fue aproximadamente del –3,79 por ciento, y para la UE de los 27 del –4,24 por ciento, lo que indica que las caídas han sido particularmente acusadas en algunos de los nuevos Estados miembros, como Polonia (–16,57 por ciento), Rumania (–10,59 por ciento) y Bulgaria (–7,32 por ciento) (CE, 2008).

negociación colectiva, se examinarán en primer lugar los cambios operados en el sector metalúrgico, que es el que más ha desarrollado sus actividades respectivas. A continuación se realizará un análisis comparativo de la diferencia de estructuras y prácticas en los acuerdos de coordinación transfronteriza sectorial, comparándose los sectores químico, financiero y de la construcción, que difieren en lo que respecta a variables económicas como la dependencia de las exportaciones, y la movilidad del capital y de la fuerza de trabajo, con el enfoque de la coordinación de la negociación colectiva adoptado por el sector metalúrgico. En último lugar figuran las conclusiones. El documento se basa en una revisión de la literatura, en el análisis de documentos de las diversas federaciones europeas, así como en entrevistas con sus funcionarios.

La evolución de la coordinación transnacional de la negociación colectiva en el sector metalúrgico europeo

El sector metalúrgico ha estado al frente de la coordinación transnacional de la negociación colectiva. En el contexto de la inminente unión monetaria europea, la Federación Europea de Metalúrgicos (FEM) adoptó un enfoque transfronterizo de la coordinación de la negociación colectiva con la formulación de su «Declaración de principios sobre la política de negociación colectiva», adoptada en la Conferencia sobre la Negociación Colectiva de la FEM en 1993. La FEM y sus organizaciones miembros acordaron una «compensación anual periódica por el incremento de los precios para proteger los salarios reales y garantizar a los trabajadores una participación en el incremento de la productividad» (FEM, 1993). Sólo unos años más tarde, algunas organizaciones miembros de la FEM establecieron una siguiente piedra angular en la realización de las metas de la negociación. En una iniciativa sin precedentes, el sindicato IG Metall, las organizaciones belgas CCMB y CMB y los dos sindicatos holandeses relacionados con el sector en FNV Bondgenoten y CNV Bedrijvenbond establecieron una red transfronteriza para el intercambio de información sobre la negociación colectiva y de representantes sindicales en 1997 (Schulten 1998; Gollbach y Schulten, 2000). Por último, la adopción de la «Norma Europea de Coordinación» (1998) que especifica criterios cuantitativos y normativos para la negociación colectiva, fue otro paso hacia la adopción de un enfoque organizado de la coordinación de la negociación colectiva.

A continuación se analizan más detenidamente los dos elementos centrales del acuerdo del sector metalúrgico para la coordinación transnacional de las políticas de negociación colectiva. En primer lugar, se examinan las redes transfronterizas de negociación colectiva con respecto a su funcionamiento, y las cuestiones que son pertinentes a nivel transnacional para los actores interesados. En segundo lugar, se estudia la aplicación de la Norma Europea de Coordinación para ayudar a comprender mejor las condiciones y los problemas de la coordinación de la negociación colectiva en toda Europa.

Por último, se obtiene una tipología del modelo de la negociación colectiva transnacional adoptado por el sector metalúrgico, a partir de los datos empíricos disponibles en este sector. Este modelo sirve entonces como punto de referencia para los análisis de las estrategias de la negociación colectiva adoptadas en los sectores químico, bancario y de la construcción.

Redes transfronterizas de negociación colectiva

Las redes interregionales de negociación se han creado rápidamente desde el decenio de 1990 a través de iniciativas ascendentes. Sin embargo, no todas las cooperaciones establecidas inicialmente han funcionado sobre una base periódica y continua. Algunas de las alianzas transregionales han ido disminuyendo lentamente o se han mantenido sobre una base informal y *ad hoc*. Asimismo, en lugar de representar un modelo uniforme de interacción transfronteriza, los actores de la negociación colectiva de estas redes establecieron sus propios procedimientos y prácticas en términos de periodicidad de las reuniones, intercambio de información y temas de coordinación. El sindicato IG Metall desempeña un papel fundamental en la mayoría de las estructuras transfronterizas establecidas desde hace mucho tiempo para la coordinación de la negociación colectiva (véase el cuadro 1). Sin embargo, también se han emprendido otras iniciativas fuera del ámbito directo del sindicato alemán. En particular, la región escandinava (Noruega, Suecia, Dinamarca y Finlandia) ha sido tradicionalmente un escenario central de la coordinación transnacional de la negociación colectiva. También surgió un enfoque más amplio de la coordinación con una dimensión «europea» real a través de la coincidencia y la conexión de iniciativas de coordinación interregional, como las emprendidas entre Suecia, Dinamarca y el distrito costero de Hamburgo de IG Metall, por una parte, y las emprendidas entre los sindicatos escandinavos del sector metalúrgico, por otra.

Cada red tiene su propia historia y especificidades. Por ejemplo, la alianza de coordinación entre Austria, Baviera, República Checa, Eslovaquia, Eslovenia y Hungría, que constituye un buen ejemplo de enfoque de red transnacional activa, fue establecida en 1999 por los sindicatos procedentes de estos países que integran el llamado «Grupo del Memorando de Viena». En este marco se organizan conferencias y seminarios especiales, y los representantes y miembros sindicales provenientes de grupos de trabajo sobre la negociación colectiva se reúnen anualmente para examinar su política de negociación en el contexto de la norma de coordinación de la FEM para la negociación salarial.

La coordinación de la negociación salarial en el sector metalúrgico de los países escandinavos se remonta a 1970, año en que Nordiska Metal se estableció como foro para el intercambio de información. Con la adhesión de Suecia y Finlandia a la Unión Europea en el decenio de 1990, Nordiska

Cuadro 1. Principales redes transnacionales de negociación colectiva activas en el sector metalúrgico europeo

Regiones y países	Sindicatos asociados participantes
Países escandinavos (Suecia, Noruega, Finlandia y Dinamarca)	IF Metal, Sveriges Ingenjörer, UNIONEN (Suecia); Fellesforbundet, TEKNA, NITO (Noruega); Metalityövåen Liitto, TU ry, UIL ry, Sähköliitto, Sähköliitto (Finlandia); CO-industri, IDA (Dinamarca)
Suecia, Dinamarca y el distrito costero (Hamburgo) de IG Metall	IF Metal, Sveriges Ingenjörer, UNIONEN (Suecia); CO-industri, IDA (Dinamarca); distrito costero (Hamburgo) de IG Metall
Austria, distrito de Baviera de IG Metall, República Checa, Eslovaquia, Eslovenia y Hungría	GMTN (Austria), Odborovy SVAZ KOVO (República Checa), OZ KOVO (Eslovaquia), SKEI (Eslovenia), VASAV (Hungría); distrito de Baviera de IG Metall
Bélgica, Países Bajos y el distrito del Rin del Norte-Westphalia de IG Metall	FNV Bondgenoten, CNV Bedrijven Bond (Países Bajos); CCMB, CMB (Bélgica), Distrito del Rin del Norte-Westphalia de IG Metall

Fuente: Entrevistas a expertos, FEM, 2007.

Metal se ha convertido en un órgano regional para la coordinación de políticas europeas en la FEM. Con la elaboración de un programa anual de acción para la negociación colectiva, y el establecimiento de un grupo de trabajo selectivo que se reúne aproximadamente cuatro veces al año, la cooperación nórdica muestra un alto grado de institucionalización (Andersen, 2006). La red escandinava también debe considerarse una de las más activas, y los sindicatos escandinavos también coordinan su acción con los sindicatos alemanes. Las iniciativas emprendidas entre el distrito costero de IG Metall y los sindicatos de Dinamarca prevén incluso la participación de asociaciones de empleadores en proyectos transfronterizos encaminados a reforzar el empleo en la región. Asimismo, los sindicatos daneses y alemanes han retomado como asunto de discusión habitual el apoyo transfronterizo en las acciones laborales directas. Recientemente, los vínculos con sindicatos metalúrgicos no escandinavos se han reforzado y son más complejos: «En el invierno de 2003-2004 se produjeron una serie de contactos paralelos en materia de negociación en Dinamarca, Suecia, Noruega y Alemania. Esto impulsó una serie de reuniones» (*ibíd.*). Este dato queda confirmado por una entrevista con expertos en negociación sindical activos en los sectores metalúrgico y químico.

La cooperación en materia de negociación en la red alemana-belga-holandesa es bastante activa y muy institucionalizada. Los representantes sindicales procedentes de los tres países se reúnen dos veces al año para intercambiar información sobre la negociación colectiva. Asimismo, celebran seminarios anuales sobre temas específicos, con objeto de examinar otras cuestiones importantes, como la formación profesional. En algunas ocasiones, incluso la FEM toma parte en las negociaciones sobre la negociación colectiva en estos tres países en tanto que federación de industria europea.

La coordinación a través las diferentes redes regionales tiene lugar dos o tres veces al año mediante el grupo directivo de la FEM para abordar aspectos más prácticos de la coordinación de la negociación colectiva, como la movilidad transnacional de los trabajadores y las deslocalizaciones transfronterizas. Los llamados «grandes grupos», es decir, los grupos de trabajo sobre la negociación colectiva integrados por 50 a 60 personas, suelen reunirse una vez al año. Los grandes grupos tratan cuestiones más generales como la flexiseguridad. Una función importante de estas reuniones dentro de las estructuras formales de los grandes grupos es aumentar la visibilidad de las actividades de negociación colectiva entre las organizaciones miembros de la FEM.

¿Un caso de negociación de modelos a nivel transnacional? La aplicación de la Norma Europea de Coordinación

En el contexto de la culminación del Mercado Único Europeo y de la inminente unión monetaria europea, la FEM adoptó un enfoque formalizado de la coordinación transnacional de las políticas salariales en Europa. La política salarial «orientada a la productividad» de la FEM se basa en las siguientes metas: en primer lugar, «una compensación anual periódica por el incremento de los precios para proteger los salarios reales»; en segundo lugar, garantizar a los trabajadores «una participación en el incremento de la productividad para asegurar los aumentos equilibrados de los ingresos» y, por último, «la redistribución a los trabajadores de unos ingresos injustificadamente elevados provenientes de la inversión de capital» (FEM, 1993).

Es evidente que, de conformidad con la Norma Europea de Coordinación, la negociación salarial está totalmente en manos de los interlocutores sociales nacionales. Como punto de partida para el análisis que estamos realizando suponemos que el enfoque voluntarista y descentralizado de la coordinación de la negociación colectiva adoptado por el sector metalúrgico constituye un caso de negociación de modelos a nivel transnacional. Deben abordarse dos cuestiones primordiales con respecto a la negociación de modelos de eficacia como mecanismo para la coordinación transnacional. En primer lugar, a pesar de la formalización de los principios de negociación por la FEM, los negociadores nacionales tienen plena autonomía. Así pues, una de las organizaciones miembros nacionales o un grupo de países clave debe actuar como *establecedor* de modelos. La segunda cuestión que se plantea hace referencia al cumplimiento de los modelos por parte de los *interesados*. Por norma general, para que la negociación de modelos sea eficaz, basta una «masa crítica» de unidades interesadas en los modelos para asegurar la coordinación a un macro-nivel (Traxler, 1998 y 2000). Haciendo referencia a la cuestión del establecedor de modelos, los observadores confieren a Alemania la categoría de país «sostén» (Sisson y Marginson, 2002; Traxler, 2002). Sin embargo, la cuestión fundamental que se plantea es si los negociadores

sindicales alemanes asumen su papel de liderazgo y si, y en qué medida, las organizaciones miembros establecidas en otros países siguen los resultados de la negociación obtenidos por el establecedor de modelos (esta última cuestión se examina más adelante).

Un primer elemento al responder a estas preguntas es una evaluación de la aplicación de la Norma Europea de Coordinación de la FEM para el período 1999-2005 basada en los resultados de la negociación obtenidos en los diferentes países (FEM, 2001a y 2005). Los resultados de la negociación se definen como el «valor de todo el acuerdo» encaminado a proporcionar una medición que incluya no sólo el incremento salarial, sino también los elementos cualitativos y relacionados con los salarios establecidos en el convenio colectivo². Esta evaluación conduce a una doble conclusión. En primer lugar, el objetivo mínimo, esto es, la compensación de la tasa de inflación, se ha alcanzado en casi todos los países³ para todo el período objeto de estudio (1999-2005). En segundo lugar, la meta salarial combinada de compensar la inflación más una «participación equilibrada» en el incremento de la producción constituye la meta más ambiciosa «orientada a la productividad». Desde una perspectiva a más largo plazo, los negociadores sindicales de los salarios solían fracasar en el intento de alcanzar la meta combinada en la mayoría de los países.

En segundo lugar, retomamos la cuestión de un posible papel de liderazgo de Alemania en lo que respecta a los salarios. En este caso los datos empíricos disponibles no proporcionan una visión clara. Por una parte, de conformidad con datos proporcionados por la FEM, los sindicatos alemanes alcanzaron la meta de una «participación equilibrada» en el crecimiento de la productividad sobre una base periódica entre 1999 y 2004, y Alemania se consideró ampliamente como líder europeo a este respecto. Por otra parte, la visión cambió a partir de 2005 y, en la actualidad, a pesar de que el cumplimiento de las metas de la FEM por los negociadores sindicales alemanes se ha asegurado en cierta medida, se ejerce presión sobre el papel que desempeña el país en el establecimiento de modelos en el sector metalúrgico europeo. Los observadores ponen de relieve una creciente presión sobre los salarios derivada del uso generalizado de cláusulas iniciales y de gravámenes que prevén reducir las tasas salariales estipuladas en los convenios colectivos en Alemania (Traxler y otros, 2008b, Bispinck y Schulten, 1999, Dribbusch, 2004). Esto ha conducido a un escaso dinamismo de los costos laborales⁴ y a

2. El «valor de todo el acuerdo» incluye los elementos relacionados con los salarios, como los salarios, los pagos de la pensión de jubilación anticipada y de la pensión de jubilación, el tiempo de trabajo, la formación profesional, la igualdad de oportunidades e igualdad de género y otras cuestiones cualitativas que son cuantificadas por los miembros correspondientes de la red nacional de conformidad con un procedimiento normalizado.

3. Sólo en Italia y en partes del sector metalúrgico de Eslovaquia no se ha alcanzado la meta de la inflación.

4. En Alemania los cambios operados en el costo laboral unitario anual han sido negativos entre 2004 y 2007 (CE, 2008).

una discrepancia entre los acuerdos salariales notificados a nivel sectorial y los cambios salariales efectivos a nivel regional y de empresa. Esta discrepancia se ha convertido en uno de los problemas más graves a los que se enfrentan los sistemas de coordinación de la negociación colectiva basados en la información. Sin embargo, Alemania no es el único país afectado por este problema. Los acuerdos alcanzados en los convenios colectivos también corren el riesgo de verse menoscabados por cláusulas iniciales y de gravámenes en otros países, y se observa la pertinencia cada vez mayor de la negociación a nivel de empresa, por ejemplo, en Francia y los países de Europa central y oriental. Esto crea más obstáculos para la coordinación transnacional efectiva de la negociación colectiva.

El modelo «arquetípico» de la negociación colectiva adoptado por el sector metalúrgico europeo

El sector metalúrgico se considera aquí un punto de partida para elaborar un modelo general para la coordinación transnacional de la negociación colectiva por dos motivos. En primer lugar, el sector metalúrgico ha estado al frente de la coordinación de las políticas de negociación colectiva en toda Europa. En segundo lugar, como industria orientada a la exportación, el sector metalúrgico desempeña un papel primordial en la coordinación intersectorial de los salarios a nivel nacional al elaborar el modelo para la fijación de los salarios que sirve de marco de orientación a los actores de la negociación en otros sectores. Los datos empíricos disponibles apoyan el argumento de que el sector metalúrgico es la industria más apropiada para ejercer el liderazgo en materia de salarios (Marginson y Sisson, 1996; Traxler y otros, 2008a).

Asimismo, en el sector metalúrgico europeo se ha elaborado un modelo de múltiples niveles en el que los efectos descendentes y ascendentes de la armonización y la coordinación se complementan entre sí. A este respecto, el sector metalúrgico prevé un modelo arquetípico que establece un marco de referencia para los acuerdos de coordinación en otros sectores (véase el cuadro 2). El hecho de que se conceda a este modelo una categoría de referencia obedece a i) el papel de liderazgo que desempeña el sector metalúrgico en el proceso de formación de los salarios, y ii) el supuesto de que un modelo «completo» y plenamente operativo de coordinación transnacional de la negociación colectiva debe contener elementos tanto ascendentes como descendentes. Estos mecanismos de control centralizados y descentralizados no pueden considerarse funcionalmente equivalentes, pero se complementan en gran medida.

Como se resume en el cuadro 2, los elementos centralizados típicos de la negociación colectiva transnacional son estructuras formalizadas dentro de las federaciones de industria europeas para la coordinación de la negociación colectiva, instrumentos para la coordinación transfronteriza de la

Cuadro 2. El modelo arquetípico de coordinación de la negociación colectiva adoptado por el sector metalúrgico

Elementos centralizados descendentes (estrategias de coordinación)
– Estructura formalizada de la toma de decisiones, por ejemplo, comités internos, grupos de trabajo o directivos sobre la negociación colectiva – Normas y directrices comunes, por ejemplo, la Norma Europea de Coordinación de la FEM – Instrumento de coordinación para la negociación salarial, por ejemplo, fórmulas de negociación, aspectos cualitativos – Base de datos sobre los cambios operados en la negociación colectiva, en particular los cambios salariales – Sistemas de intercambio electrónico de información diaria sobre la política social europea y sobre la negociación colectiva – Sistema de supervisión y de presentación de informes – Cooperación en materia de negociación colectiva con otros sectores, sistemas transectoriales integrados de coordinación de la negociación colectiva – Reivindicaciones comunes sobre temas cualitativos referentes a la negociación colectiva, por ejemplo, Reivindicación Común sobre la Formación (FEM, 2004)
Elementos descentralizados ascendentes (coordinación y cooperación intersindicales)
– Forma de las iniciativas de negociación colectiva más importantes: redes, proyectos, cooperaciones (por ejemplo, el Grupo del Memorando de Viena) – Cuestiones más importantes – Funcionamiento y procedimientos de iniciativas de negociación colectiva: periodicidad de las reuniones, intercambio de información, intercambio de representantes sindicales internacionales, etc
Proceso de aprendizaje político (procesos descendente y ascendente)
Toma de decisiones y cooperación intersindicales: – Mejores prácticas, intercambio de información y de expertos procedentes de otras organizaciones sindicales nacionales del mismo sector o de otros sectores Estrategias de coordinación de la negociación colectiva de la federación: – Mejores prácticas, intercambio de información y de expertos procedentes de otras federaciones, cooperaciones intersectoriales formales o informales sobre la coordinación de la negociación colectiva

negociación colectiva – incluida la negociación salarial –, una base de datos central para el intercambio de información sobre la negociación colectiva, incluido un sistema de supervisión y de presentación de informes, y la formulación de reivindicaciones comunes con respecto a cuestiones cualitativas de la negociación. En cambio, los elementos descentralizados incluyen más iniciativas sindicales adaptadas a determinadas cuestiones específicas de los sectores de pertinencia transnacional. Estas cooperaciones en las que participen sindicatos de diferentes países suelen mostrar un grado mucho menor de institucionalización.

El gran desarrollo de los elementos tanto descendentes como ascendentes de la coordinación transfronteriza de la negociación colectiva explica que el sector metalúrgico vaya en cabeza en Europa. Al mismo tiempo, la coordinación transfronteriza de la negociación colectiva no es aún una práctica consolidada entre las organizaciones sindicales, ni se percibe como una

tarea evidente para los sindicatos. Los actores sindicales siguen considerando la coordinación una «experiencia de aprendizaje». Sus percepciones con respecto a la importancia y a la eficacia de los diversos elementos de coordinación aún no se han convertido en normas sociales generales, sino que cambian y dependen en gran medida de las actitudes personales de los diversos actores. Los efectos del aprendizaje – dimanantes tanto del modelo centralizado como del modelo descentralizado de la negociación colectiva transnacional – se conciben como un factor importante para reforzar la eficiencia de las actividades y garantizar la persistencia de dichos acuerdos.

El nivel intersectorial de la coordinación de la negociación colectiva. ¿Están adoptando el modelo los sectores químico, financiero y de la construcción europeos?

Alejándose del modelo arquetípico de la coordinación transnacional de la negociación colectiva adoptado por el sector metalúrgico, en esta sección se examinan, desde una perspectiva comparativa, los acuerdos y prácticas para la coordinación transfronteriza de la negociación colectiva en los sectores químico, financiero y de la construcción europeos. Los tres sectores difieren considerablemente en lo que respecta a las variables económicas fundamentales, es decir, la movilidad del capital y de la fuerza de trabajo, y la dependencia de las exportaciones⁵. Asimismo, las variables estructurales de los sistemas de relaciones laborales como la densidad sindical, el nivel predominante de negociación colectiva, la cobertura de la negociación colectiva y el grado de fragmentación y centralización difieren entre los distintos sectores. Se prevé que estas variables conducirán a diferencias en el tipo y la intensidad de las prácticas de coordinación. Asimismo, dado que la categoría «experimental» de la coordinación transnacional de la negociación colectiva está determinada en gran parte por los procesos de aprendizaje entre los actores interesados, las percepciones de los negociadores sindicales en los diferentes sectores también son importantes en el análisis.

5. Las variables se hacen operativas del siguiente modo: la movilidad de la fuerza de trabajo se mide como la suma de los extranjeros de la UE de los Quince y de «otros extranjeros» en relación con el empleo total por los sectores de la NACE (Censo de Población de EUROSTAT 2001). El indicador de la movilidad del capital son las inversiones extranjeras directas por los sectores (OCDE, 2004b), y la dependencia de las exportaciones se mide por el indicador «flujo de exportación» de las variables «comercio exterior por productos» y «comercio exterior en los servicios».

El enfoque adoptado por el sector químico: la lucha por un enfoque coordinado en un marco intersectorial institucionalizado de la negociación colectiva

A diferencia del sector metalúrgico, en el sector químico nunca se ha establecido una estructura en red formal integrada en la estructura organizativa de la federación de la industria. Existen estructuras cooperativas, por ejemplo, entre los países escandinavos y Alemania y la región del Benelux, pero estas redes son mucho más informales. Al adoptar un enfoque ascendente de la coordinación, los sindicalistas de estos países se reúnen periódicamente – pero con menos frecuencia que los del sector metalúrgico – y organizan seminarios conjuntos y reuniones bilaterales o multilaterales. No existen instrumentos formalizados como la Norma Europea de Coordinación de la FEM para la coordinación de la negociación salarial que especifique criterios de orientación cuantitativos para los sectores de la Federación Sindical Europea de las Industrias de la Química, la Energía y la Minería (EMCEF, por sus siglas en inglés). Ni tampoco existen otros instrumentos que permitan la formulación de reivindicaciones comunes sobre cuestiones no salariales específicas.

Este énfasis en las iniciativas de coordinación de los salarios ascendentes y descentralizadas se debe en gran parte a la heterogeneidad intrasectorial de los ramos que pertenecen a la EMCEF, que abarca industrias como la minería, la energía, el papel y los productos farmacéuticos. En términos institucionales, este alto grado de heterogeneidad intrasectorial en el ámbito de la EMCEF se refleja en el hecho de que los sistemas sindicales están sumamente fragmentados en comparación con los demás sectores examinados en este documento (UCL, 2006). La coexistencia de algunos sindicatos sectoriales se considera un factor que obstaculiza la coordinación transfronteriza de la negociación colectiva. Esto sucede más aún cuando los sindicatos compiten por miembros sindicales o con respecto a sus competencias en materia de negociación colectiva.

Otras características institucionales del sistema de relaciones laborales son más favorables para las políticas de coordinación transnacional de la negociación colectiva. La densidad sindical en el sector químico corresponde más o menos al nivel de densidad en el sector manufacturero como tal (CE, 2006), aunque suele ser más baja que en el sector metalúrgico. Las tasas de cobertura de la negociación colectiva en el sector químico están por encima del 80 por ciento en la Europa de los Quince (UCL, 2006), por lo que predomina la negociación entre múltiples empleadores a nivel sectorial. Asimismo, las condiciones económicas en el sector químico, como la gran dependencia de las exportaciones, en particular de productos químicos y farmacéuticos, y el nivel relativamente alto de flujo de inversión extranjera directa (IED) – aunque más bajo que en los sectores metalúrgico y financiero – exigen que los negociadores sindicales adopten estrategias transnacionales en materia de negociación colectiva para prevenir la «compra de sistemas» y las presiones descendentes sobre los salarios y las condiciones de trabajo.

Aún así, el sistema de información y de presentación de informes del sector químico nunca ha alcanzado el mismo grado de institucionalización y formalidad que su equivalente en el sector metalúrgico. Hasta 2003 no se recopiló información sobre la negociación de forma periódica, y no elaboraron informes anuales. Sin embargo, la eficacia del sistema de presentación de informes es cuestionable, ya que la calidad de los datos varía entre los Estados miembros. Además, el número de organizaciones miembros que proporcionan informes periódicos a la federación es bastante pequeño. No obstante, la EMCEF invirtió algunos recursos en mejorar la calidad de la información presentada y en ampliar la red de sus miembros nacionales.

La coordinación de las políticas de negociación colectiva se hizo más sistemática y compleja con la integración del sistema del sector químico en el marco interindustrial del sistema Eucob@n en 2006. El sistema «Eucob@n (europeización del sistema de la negociación colectiva)» tiene por objeto la coordinación transfronteriza de las políticas de negociación colectiva entre los sectores y dentro de los mismos, es decir, los sectores metalúrgico, químico y del textil. Constituye un marco institucional básico en el que se contempla la dimensión intersectorial de la negociación colectiva transnacional. A pesar de los esfuerzos desplegados para aumentar la puntualidad de la información, el potencial del sistema Eucob@n no reside tanto en el intercambio de información sobre la negociación colectiva, como en identificar las tendencias de la negociación colectiva, y en ayudar a identificar cuestiones importantes relativas a la negociación y mejores prácticas. Los temas que se consideran de particular pertinencia transfronteriza son la evolución básica de los costos laborales, la formación, y la seguridad y la salud.

La estructura en red «autosostenida» de la coordinación europea de la negociación colectiva en el sector financiero europeo

Aunque la coordinación de la negociación colectiva en toda Europa ha sido un tema importante en el sector financiero, las estructuras para el intercambio de información sobre la negociación colectiva al nivel más alto europeo no se establecieron hasta 2002, año en que se inició el primer proyecto basado en datos sobre la remuneración comparativa y el tiempo de trabajo, y en que se creó la Red de Negociaciones Colectivas de UNI-Europa Finanzas (la federación de industria del sector) (Dufresne, 2002). La coordinación de la política salarial no es una meta en esta red, ya que los salarios son un tema que abordan exclusivamente los sindicatos. Sin embargo, la base de datos de la red contiene información sobre el incremento de los salarios. A diferencia de conclusiones anteriores (*ibíd.*), en la actualidad no existe un instrumento para la coordinación transnacional de la negociación de los salarios que se base en criterios de orientación cuantitativos como el crecimiento

de la inflación y la productividad. Dicha «norma de coordinación» cuantitativa para la negociación de los salarios no se considera útil en el sector bancario, ya que los salarios dependen de una serie de factores, por lo que no son fácilmente comparables entre los países. Asimismo, a pesar de la existencia de convenios colectivos sectoriales en el sector bancario y de los seguros, los salarios se establecen con frecuencia a nivel de empresa. Un gran deslizamiento salarial derivado de las diferencias entre los incrementos salariales negociados colectivamente y los incrementos salariales efectivos da lugar a que se ponga en duda la aplicación eficiente de una norma salarial.

Según los representantes sindicales de ámbito europeo, no existe una organización sindical importante concreta que impulse activamente la coordinación. Esto contrasta con otros sectores, en particular el sector metalúrgico, en el que el sindicato IG Metall estuvo al frente del establecimiento de redes de coordinación de la negociación colectiva. La Red de Negociaciones Colectivas de UNI-Europa Finanzas muestra un alto grado de descentralización y de coordinación ascendente. Las organizaciones miembros nacionales disfrutaban de una gran autonomía a la hora de fijar objetivos de política, y de organizar y administrar la red de coordinación de la negociación. La red se describe como una «estructura autosostenida» creada por las organizaciones miembros nacionales en cooperación con la secretaría de UNI-Europa.

Sin embargo, la movilidad del capital en el sector financiero es considerable – la inversión extranjera directa es mayor que en los sectores metalúrgico y químico –, lo que debería constituir un argumento a favor de la coordinación transnacional de la negociación colectiva. Asimismo, las estructuras de las relaciones laborales en el sector financiero de la Europa de los Quince son sumamente favorables a la coordinación transfronteriza. Los sindicatos están muy centralizados – con la salvedad de Italia, en la que, al parecer, existen siete organizaciones sindicales relacionadas con el sector (UCL, 2000) – y la densidad sindical en el sector bancario (excepto en Alemania y el Reino Unido) es mayor que en el sector de los servicios como tal (CE, 2006). Asimismo, la cobertura de la negociación colectiva en la Europa de los Quince se sitúa en torno al 85 por ciento, debido a la existencia de convenios colectivos sectoriales o del ramo que protegen a un gran número de trabajadores de los sectores bancario y del seguro. Por otra parte, como se ha mencionado anteriormente, la negociación a nivel de empresa reviste cada vez más importancia, en particular en el sector bancario de Francia y Países Bajos, en los que las grandes multinacionales establecen el modelo para el resto del sector.

En este contexto UNI-Europa Finanzas no ha adoptado un enfoque centralizado de la coordinación transfronteriza de la negociación colectiva, y predominan las iniciativas descentralizadas. Esto no obedece tanto a factores económicos o institucionales como a las orientaciones de los actores. Sin embargo, es evidente que un camino descentralizado a la europeización de la negociación colectiva tiene sus límites. Los expertos sindicales sostienen que

las iniciativas intersindicales en materia de negociación colectiva están a la zaga de las decisiones del personal directivo en las multinacionales, por lo que su eficacia es limitada.

Sector de la construcción

En el sector de la construcción se han establecido iniciativas de coordinación sobre una base casi exclusivamente bilateral o multilateral entre los sindicatos de la Federación Europea de los Trabajadores de la Construcción y la Madera (FETCM). Por lo general, están organizadas en el marco de los fondos sociales europeos que se han creado para abordar algunas de las consecuencias políticas sociales de la directiva sobre el desplazamiento de los trabajadores. Así pues, suelen tratar temas relacionados con la gran movilidad transfronteriza de los trabajadores de la construcción, como el reconocimiento mutuo de las relaciones laborales y de los sistemas de seguridad social. El impulso concedido a las políticas de coordinación transnacional de la negociación colectiva es consecuencia de la normativa europea sobre el sector de la construcción, en particular mediante la adopción de la directiva sobre el desplazamiento de los trabajadores en 1996 (Directiva 96/71/CE).

Los acuerdos para la coordinación transnacional de las políticas de negociación colectiva están menos formalizados en el sector de la construcción que en el sector metalúrgico. No existe una fórmula común para la negociación colectiva, y un defensor de la FETCM afirma que «ni siquiera es posible racionalizar los procedimientos de negociación» a nivel europeo. Aunque el sector de la construcción es relativamente homogéneo entre los países, el proceso de producción se organiza a través de múltiples cadenas de producción en las que numerosas empresas proveedoras – con frecuencia, muy especializadas – mantienen relaciones de contratación externa y subcontratación. Sin embargo, la FETCM está elaborando una base de datos relativa a convenios colectivos sobre los salarios mínimos, el tiempo de trabajo y la organización del trabajo en los 27 Estados miembros. En el desarrollo de la base de datos sobre la negociación colectiva también participa la Federación de la Industria Europea de la Construcción (FIEC). El enfoque de la coordinación de la negociación colectiva adoptado por la FETCM difiere del de otros sectores, por lo que no tiene interés en participar en el sistema Eucob@n en estos momentos.

Las estructuras de las relaciones laborales en el sector de la construcción suelen ser menos favorables a la coordinación transfronteriza: el sistema sindical es el más fragmentado, y la cobertura de la negociación colectiva es la más baja de los sectores estudiados y la densidad sindical es comparativamente baja, en particular en España, Portugal, Alemania y Austria (UCL, 1999). Esto mismo es aplicable a las principales características económicas del sector de la construcción. La movilidad de la fuerza de trabajo es sorprendentemente elevada, mientras que la movilidad del capital en términos de inversión

extranjera directa es baja. Al tratarse de un sector en el que el coeficiente de mano de obra suele ser elevado, la gran movilidad de la fuerza de trabajo ejerce una presión directa sobre los salarios y las condiciones de trabajo. Por lo tanto, la FETCM adoptó un enfoque de la coordinación transnacional de la negociación colectiva encaminado a asegurar que los trabajadores extranjeros estuvieran amparados por la legislación nacional. El sector de la construcción se distingue de otros sectores examinados en el presente documento en que se centra más bien en la legislación que en la negociación colectiva. Así pues, ejercer presión sobre el poder legislativo europeo es un objetivo más importante para la FETCM que el establecimiento de redes muy institucionalizadas para la coordinación transfronteriza de las políticas de negociación colectiva.

Conclusiones

Si bien la unión monetaria europea y la internacionalización de los mercados financieros y de productos aumentó la necesidad de coordinar la negociación colectiva para frenar la presión descendente sobre los salarios y las normas del trabajo, las condiciones de las actividades de coordinación han empeorado. Los negociadores sindicales se enfrentan a una tendencia a la descentralización de la negociación colectiva y al deterioro de los sistemas de negociación colectiva mediante el menoscabo de los convenios colectivos sectoriales. El problema más grave que dificulta la cooperación intersindical y la toma de decisiones es la creciente importancia que revisten las negociaciones a nivel de empresa, que socavan un enfoque transfronterizo de la negociación colectiva. La disminución de las tasas de sindicación, la debilidad de las organizaciones de más alto nivel y los mercados laborales de escasa actividad son factores adicionales que debilitan el poder de negociación de los sindicatos. Asimismo, las diferencias en los sistemas, prácticas y resultados de la negociación colectiva, como el alcance, el nivel y la duración de los convenios colectivos, y las rondas de negociación desincronizadas en los Estados miembros se consideran factores que dificultan la coordinación transfronteriza de las políticas de negociación colectiva.

De los casos examinados en el presente documento se desprende que la coordinación transfronteriza descendente centralizada de la negociación colectiva parece difícil de alcanzar. Incluso en el sector metalúrgico, que en muchos aspectos es el sector que más progresos ha realizado con respecto a la coordinación transfronteriza, la norma de coordinación central desempeña un papel limitado, y el escaso dinamismo de la evolución de los costos laborales unitarios a nivel macroeconómico pone en duda el papel de Alemania como establecedor de modelos.

Sin embargo, cuando la coordinación salarial en el sentido estricto deja de ser el centro de atención y se adopta una perspectiva más amplia – y bastante política –, las iniciativas emprendidas para fomentar la coordinación transfronteriza de las políticas de negociación colectiva parecen más factibles,

en particular cuando adoptan la forma de acuerdos flexibles, estructurados en red y no jerárquicos. Con respecto al alcance geográfico de dichas iniciativas de coordinación sindicales, éstas adoptan más fácilmente la forma de «grupos de coordinación» transnacionales entre los países y regiones muy integrados económicamente (por ejemplo, Alemania, Países Bajos, Bélgica o países nórdicos). Además, estos países tienen un alto grado de comunidad en términos de estructuras y tradiciones de las relaciones laborales.

Teniendo en cuenta las grandes diferencias que existen con respecto a las estructuras económicas y los sistemas de relaciones laborales entre los sectores, el alcance intersectorial de los acuerdos de coordinación de la negociación colectiva a nivel europeo, como el sistema Eucob@n, se limita claramente a los sectores que muestran similitudes con respecto a variables como la dependencia de las exportaciones, la inversión extranjera directa y la movilidad de la fuerza de trabajo.

Aún así, debido a la fase incipiente de las iniciativas de coordinación transfronteriza, siguen siendo «experiencias de aprendizaje» para los actores interesados. La intensificación del intercambio transfronterizo y la mejora de la calidad de la información sobre la negociación colectiva en términos de puntualidad y de comparabilidad son metas importantes para el establecimiento de sistemas eficaces de coordinación de la negociación colectiva que proporcionen un instrumento valioso para identificar las tendencias de los cambios salariales y ejemplos de mejores prácticas en los Estados miembros. Si se cumplen estas condiciones, las estructuras de coordinación europeas tienen el potencial de dejar de ser sistemas de intercambio de información para convertirse en foros que fomenten la solidaridad transfronteriza y la acción sindical.

Referencias

- Andersen, Soren Kaj, 2006: «Nordic Metal Trade Unions on the Move: Responses to Globalization and Europeanization», *European Journal of Industrial Relations*, vol. 12, núm. 1, págs. 29-47.
- Beguín, J.-M., y Carley, M., 2005: *Industrial Relations in the Steel Industry*. Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. Dublín.
- Bisping, R., y Schulten, T., 1999: «Flächentarifvertrag und betriebliche Interessenvertretung», en W. Müller-Jentsch (director): *Konfliktpartnerschaft*. Hampp, München-Mering.
- Carley, M., 2002: *Industrial Relations in the EU Member States and Candidate Countries*. EIROOnline, véase el sitio: www.eurofund.europa.eu/eiro/2002/07/feature/tn0207104f.htm.
- Comisión Europea (CE), 2004: «Relaciones laborales en Europa 2004».
- , 2006: «Relaciones laborales en Europa 2006».
- Dolvik, J. E., 2000: «Implications for Industrial Relations and Collective Bargaining in Europe». Documento de trabajo del ISE, DWP.

- Dribbusch, H., 2004: «New Collective Agreements signed in Metalworking», EIROOnline, véase el sitio: www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/03/feature/de0403203f.html.
- Dufresne, A., 2002: «Wage Co-ordination in Europe: Roots and Routes», en P. Pochet (director): *Wage Policy in the Eurozone*. Bruselas, Viena, PIE Lang.
- Gollbach, J., y Schulten, T., 2000: «Cross-Border Collective Bargaining Networks in Europe», *European Journal of Industrial Relations*, vol. 6, núm. 2, págs. 161-179.
- Grainger, H., y Crowther, M., 2007: *Trade union membership 2006*. dti, Londres.
- Lash, S., y Urry, J., 1988: *The End of Organized Capitalism*. Cambridge, Polity Press.
- Le Queux, S., y Fajertag, G., 2001: «Towards Europeanization of Collective Bargaining?: Insights from the European Chemical Industry», *European Journal of Industrial Relations*, vol. 7, núm. 2, págs. 117-136.
- Marginson, P., y Sisson, K., 1996: «European Collective Bargaining: A Virtual Perspective?», documento de trabajo presentado a la Conferencia del IREC: *Industrial Relations in Europe: Convergence or Diversification?* Copenhague, 19-21 de septiembre de 1996.
- Marginson, P., Sisson, K., y Arrowsmith, J., 2003: «Between Decentralization and Europeanization: Sectoral Bargaining in Four Countries and Two Sectors», *European Journal of Industrial Relations*, vol. 9, núm. 2, págs. 163-197.
- OCDE, 2004a: *Perspectivas de empleo*, 2004.
- , 2004b: *Anuario estadístico de inversión directa internacional 1992-2003*.
- Schulten, T., 1998: «Collective bargaining in metal industry under the condition of the European Monetary Union», en T. Kauppinen, (director): *The Impact of EMU on Industrial Relations in European Union*. Helsinki, Finnish Labour Association.
- , 2002: «A European Solidaristic Wage Policy?», *European Journal of Industrial Relations*, núm. 8, págs. 173-196.
- Sisson, K., y Marginson, P., 2002: «Coordinated bargaining: A process for our times?», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 40, núm. 2, págs. 197-220.
- Traxler, F., 1995: «Entwicklungstendenzen in den Arbeitsbeziehungen Westeuropas. Auf dem Weg zur Konvergenz?», en M. Mesch: *Sozialpartnerschaft und Arbeitsbeziehungen in Europa*. Viena, Manz.
- , 1996: «Collective Bargaining and Industrial Change: A Case of Disorganization? A Comparative Analysis of Eighteen OECD Countries», *European Sociological Review*, vol. 12, núm. 3, págs. 271-287.
- , 1998: «Collective Bargaining in the OECD: Developments, Preconditions and Effects», *European Journal of Industrial Relations*, vol. 4, núm. 2, págs. 207-226.
- , 2000: «Das Tarifverhandlungssystem in der Wirtschafts- und Währungsunion: Von nationalen zu supranationalen Institutionen», *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Transnationale Integrationsprozesse in Europa, Sonderheft 2000.
- , 2002: «Wage Regulation between Industrial Democracy and Market Pressures. Toward a European Model?», *European Sociological Review*, vol. 18 núm.1, págs. 1-16.
- Traxler, F., Kittel, B., y Blaschke, S., 2001: *National Labour Relations in Internationalized Market*. Oxford, Oxford University Press.

- , Brandl, B., y Glassner, V., 2008a: «Pattern Bargaining: An Investigation into its Agency, Context and Evidence». *British Journal of Industrial Relations*, vol. 43, núm. 1, marzo de 2008, págs. 33-58.
- , —, y Ludvig, A., 2008b: «Can Cross-Border Bargaining Coordination Work? Analytical Reflections on its Feasibility and Evidence from Germany's and Austria's Metal Industry». *European Journal of Industrial Relations*, vol.14, págs. 217-237.
- Universidad Católica de Lovaina (UCL), 1999: «Rapport annuel sur la concertation et la négociation. Les organisations d'employeurs et de salariés dans le secteur de la construction au sein de l'UE», Universidad Católica de Lovaina, Instituto de Ciencias del Trabajo.
- , 2000: «Rapport annuel sur la concertation et la négociation. Les organisations d'employeurs et de salariés dans le secteur bancaire au sein de l'UE», Universidad Católica de Lovaina, Instituto de Ciencias del Trabajo.
- , 2006: «Study on the representativeness of the social partner organisations in the chemical industry (EU25)», Universidad Católica de Lovaina, Instituto de Ciencias del Trabajo.

Documentos

- Federación Europea de Metalúrgicos (FEM), 1993: «Collective Bargaining Policy in a Changing Europe», Declaración de principios sobre la negociación colectiva, adoptada en la Primera Conferencia de la FEM sobre la Negociación Colectiva. Luxemburgo, 11-12 de marzo de 1993.
- , 1995: Programa de Acción de la FEM 1995-1999, adoptado en la Octava Asamblea General de la FEM. Viena, 20-30 de junio de 1995.
- , 1996: Directrices y cuestiones básicas sobre la política de negociación colectiva de la Federación Europea de Metalúrgicos (FEM), adoptadas en la Segunda Conferencia de la FEM sobre la Negociación Colectiva. Bruselas, 24-25 de octubre de 1996.
- , 2001a: «Informe sobre la Norma Europea de Coordinación», Conferencia de la FEM sobre la Negociación Colectiva, Oslo, 20-21 de junio de 2001.
- , 2001b: La negociación colectiva con el euro. Resolución adoptada en la Tercera Conferencia de la FEM sobre la Negociación Colectiva, 9-10 de diciembre de 2001.
- , 2002: «Informe Eucob@n. Informe anual: 2001/2002».
- , 2004: Primera reivindicación común de la FEM sobre la negociación colectiva. El derecho individual a la formación garantizado por los convenios colectivos. Adoptada en la Quinta Conferencia de la FEM sobre la Negociación Colectiva. Roma, 11-12 de octubre de 2004.
- , 2005: «Informe Eucob@n 2005».
- , 2006: «Informe Eucob@ 2006».
- , 2007: «Informe Eucob@ 2007».

Bases de datos

- Comisión Europea, 2008: AMECO – Base de datos macroeconómicos anual. Comisión Europea, Dirección General de Asuntos Económicos y Financieros.
- UNCTAD, 2007: Manual de Estadísticas de la UNCTAD, 2007, en línea.

Las estrategias de los empleadores transnacionales y la negociación colectiva

El caso europeo

Ronald Janssen

Instituto Sindical Europeo
y Confederación Europea de Sindicatos

Introducción

Durante las últimas décadas, en la mayoría de las economías industrializadas la proporción de los salarios con respecto a los ingresos totales disminuyó casi de continuo. En Europa en general y en el área del euro en particular, el monto (relativo) de los salarios decididamente va bajando. En este artículo se describen los distintos motivos por los que se sometieron los salarios europeos a tanta presión. Se observa que en la formación de los salarios intervienen una multitud de procesos económicos que debilitan la posición de negociación de los trabajadores y de los sindicatos. Seguidamente se describen algunos de los caminos que los sindicatos trataron de tomar a fin de contrarrestar esta situación. Por último se presentan las conclusiones.

Los trabajadores europeos se enfrentan con una dura lucha

El mercado interno, hábitat natural de empleadores depredadores

El proceso europeo de integración económica trae consigo una lógica similar a la del proceso de globalización del comercio. Al haberse abolido en 1993 las fronteras internas al comercio, las empresas multinacionales tienen mucha mayor libertad para decidir en qué Estado miembro de la Unión Europea desean invertir y establecer sus centros de producción y servicios. Además, tras el derrumbamiento del socialismo de Estado y, en particular, con la ampliación europea de 2004, las alternativas de las empresas son considerablemente mayores y ahora pueden elegir entre países con costos salariales que van de los 2 a los 40 euros por hora.

No obstante, en lugar de pensar solamente en los males que ocasionan los traslados de las inversiones empresariales, se debería considerar además que el mercado interno puede dar lugar a otros procesos que aportan grandes beneficios. Por ejemplo, el mercado interno europeo permite que las empresas aprovechen plenamente «las ventajas de escala» y que establezcan en una localidad grandes unidades de producción altamente eficientes. El aumento de la productividad resultante es la base de una mejora de la competitividad y de los salarios. Otro de los posibles efectos es que, al intensificarse la competencia debido a la existencia de una multitud de competidores en el mercado interno, aumenta el grado de innovaciones.

Así pues, la solución al problema del traslado de las inversiones podría consistir en saber «guiar» las fuerzas de la competencia y asegurarse de que el poder de «destrucción creativa» del mercado se canalice hacia ganancias en eficiencia e innovación y no se caiga en una mera competencia despiadada a costa de los salarios y de las condiciones de trabajo. Al planear y poner en

práctica la idea de un único mercado europeo, la Comisión Europea tenía conciencia de la necesidad de guiar las fuerzas de la competencia. Su respuesta al problema de la competencia despiadada era acompañar la introducción de un mayor grado de competencia en el mercado interno de un programa sobre la «Europa social». La idea era definir un conjunto de reglas y derechos laborales mínimos con los que se estipularía un piso en el mercado europeo interno. De esta manera, se apartarían los aspectos clave de las condiciones de trabajo y se los protegería de las fuerzas de la competencia del mercado interno. Al mismo tiempo, el programa sobre la Europa social también se definió en términos de «no regresión». Se suponía que las normas mínimas definidas en el plano europeo debían ser pisos y no funcionar como techos que impidieran la existencia de normas de derechos laborales más generosas en los distintos planos nacionales. Esto fue lo que motivó que los sindicatos de Europa, entre ellos la Confederación Europea de Sindicatos (CES), respaldaran la eliminación de las barreras comerciales dentro del mercado interno.

Sin embargo, y mirando la situación a posteriori, todo indica que se ha subestimado muchísimo el poder que tienen las fuerzas de mercado para desencadenar competencias despiadadas. En efecto, las empresas multinacionales no han reaccionado de manera pasiva ni estática ante las oportunidades de trasladar sus inversiones que les brinda el mercado europeo interno. Las empresas no están solamente trasladando sus actividades hacia lugares con mejores ventajas competitivas; además de eso, en la práctica, las empresas han desarrollado una estrategia para remodelar las ventajas competitivas de los países conforme a sus propias necesidades y a sus propias metas de ganancias. Una y otra vez se hace que países, gobiernos y trabajadores compitan entre sí y se utilizan las «concesiones» que hace un país para exigir concesiones a otros países, y así sucesivamente. Al cabo de este proceso se decide hacer la inversión en un determinado país (que muy probablemente sea de todas maneras donde la empresa deseaba invertir desde el comienzo), pero cuando se toma la decisión ya se han debilitado los salarios, las condiciones de trabajo y los sistemas sociales en toda otra serie de países.

Nokia-Alemania constituye un ejemplo reciente y claro de cómo funciona este mecanismo en la práctica. A comienzos de 2008, la opinión pública de Alemania recibió apabullada el brutal anuncio de que la empresa cerraría su fábrica de teléfonos celulares de Bochum y se trasladaría a Rumania. Al tomar esta medida la dirección de Nokia estaba ignorando las directrices europeas y las leyes alemanas sobre información y consulta con los trabajadores en caso de grandes reestructuraciones. No obstante, Nokia decidió cerrar la fábrica de Alemania luego de pasar años presionando a los trabajadores y a los sindicatos de Alemania para que hicieran concesiones durante las negociaciones. Con acuerdos hechos en el nivel de la empresa se había «flexibilizado» la duración del trabajo, los salarios y las condiciones de trabajo intentando (en vano) mantener los puestos de trabajo en Alemania. Pero la dirección de Nokia no solamente decidió sacar provecho de que los costos salariales eran mucho menores

en Rumania; también solicitó al ministro de trabajo de Rumania una mayor flexibilidad de la legislación laboral nacional, la que se acababa de actualizar con el fin de conformarse a las conquistas sociales europeas. Por fortuna, los sindicatos recibieron esa información y la comunicaron a su ministro de trabajo a fin de que éste no cediera. Pero el mensaje básico queda claro. Los directores de las empresas aprovechan el proceso de traslados de inversiones a distintos puntos de Europa para aplicar la táctica de dividir para reinar y para que los trabajadores de los distintos países se enfrenten entre sí. De esta manera los accionistas y los altos ejecutivos se embolsan los beneficios del mercado interno y de la integración europea.

Viking, Laval, Rüffert: el mercado interno como caballo de Troya

Las empresas no se limitan a adoptar cada una de ellas estrategias, sino que, al decidir dónde invierten, utilizan un enfoque transnacional con el fin de que los modelos sociales europeos entren en una espiral de competencia hacia abajo. Además de esto, las federaciones de empresa también gustan de utilizar las libertades económicas inscritas en el Tratado europeo para debilitar los salarios, los derechos de los trabajadores y su posición en la negociación. Los recientes dictámenes del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (TJCE) en los casos *Laval* y *Rüffert* son un ejemplo perfecto de esta estrategia¹. En esos casos se utilizaron las medidas de fuerza del sindicato sueco y la ley sobre las compras sociales generalizando un convenio colectivo del gobierno regional de Niedersachsen, Alemania, para «aclarar» una serie de principios relacionados con el Tratado europeo y la libertad de invertir y de brindar servicios. Resumiéndolos, los dictámenes del Tribunal estipulan:

- La libertad de tomar medidas de fuerza debe subordinarse a la libertad de invertir y de prestar servicios allende las fronteras. Esto implica que las medidas de fuerza no deberían inhibir esas libertades económicas y, entre otras cosas, que las medidas tienen que ser proporcionales al objetivo de asegurar prácticas justas de mercado laboral.
- El Tribunal considera que las normas mínimas europeas, tales como los salarios mínimos inscritos en la directriz sobre los trabajadores expatriados, brindan una definición precisa del «*dumping* social». Como resultado de esto, esas normas mínimas pasan a ser máximas. Según el Tribunal, los sindicatos y los gobiernos pueden tomar medidas contra las prácticas explotadoras de empresas que comercian e invierten allende las fronteras pero

1. Véase información sobre esos casos en www.etuc.org.

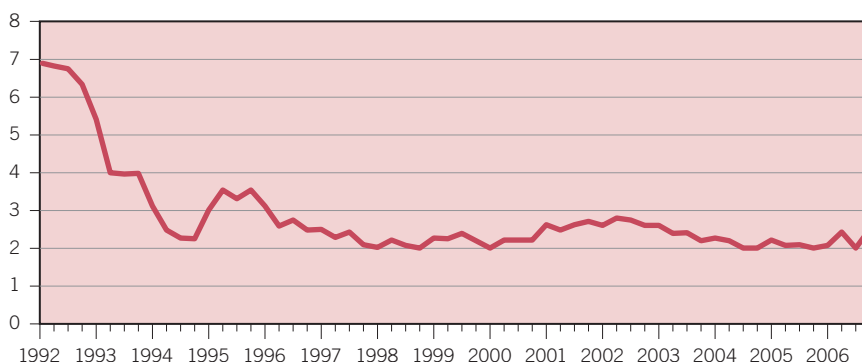
únicamente cuando dichas prácticas explotadoras infringen las normas mínimas de las conquistas sociales europeas. Mientras las empresas respeten las conquistas sociales europeas, no puede hablarse de «*dumping* social», ni siquiera cuando dichas empresas no respetan las normas más elevadas estipuladas en el país de destino, por ejemplo, en los convenios colectivos. De esta manera, las normas mínimas europeas pasan a ser normas máximas nacionales, permitiendo así que cuando está implicada una dimensión transfronteriza haya desigual remuneración por igual trabajo.

Los casos que motivan estos dictámenes del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas son presentados oficialmente por las empresas que «sufren» una restricción en el ejercicio de sus libertades económicas, al tiempo que, informalmente, las asociaciones de empleadores del país de acogida están involucradas financieramente.

La unión monetaria y los pactos sociales. La moderación salarial competitiva reemplaza las devaluaciones competitivas de la moneda

La integración monetaria de la unión monetaria europea – que incluye una sola moneda para los que ahora son quince países, un banco central en común y un marco común de política macroeconómica – ha tenido una gran repercusión en los procesos y en la dinámica de la negociación salarial. Como se ilustra en el gráfico 1, el crecimiento de los salarios resultantes de la negociación colectiva de la zona del euro fue extremadamente moderado ya desde mediados de los años noventa. Durante todo ese período, el crecimiento de los salarios objeto de negociación colectiva se mantuvo muy cercano a la meta

Gráfico 1. Crecimiento de los salarios objeto de negociación colectiva en la zona del euro (en porcentaje)



Fuente: FMI.

del 2 por ciento de estabilidad de los precios estipulada por el Banco Central Europeo (BCE), dejando así la mayor parte del crecimiento de la productividad al capital e incrementando la proporción de ganancias. A pesar de la reciente recuperación económica, con un descenso del desempleo y habiendo hecho el aumento de los precios de la energía y de los alimentos que mermara el poder adquisitivo de los salarios, seguía todavía contenido el crecimiento de los salarios objeto de negociación colectiva y durante el último trimestre de 2007 se mantuvo en el 2 por ciento.

Este cambio estructural de la dinámica de los salarios objeto de negociación colectiva tiene fundamentalmente que ver con las reformas iniciadas en el plano nacional como respuesta al proceso de preparación para la moneda única europea. Los interlocutores sociales de distintos Estados miembros comprendieron claramente que estando dentro de una unión monetaria ya no era posible devaluar la moneda. En consecuencia, reformaron sus sistemas de negociación salarial con el fin de evitar que los salarios se dispararan. Hay muchos ejemplos de ese tipo de reformas. Ya en 1993, Italia firmó un pacto social terminando con el sistema de indexación automática de los salarios y lo reemplazó por negociación salarial en el plano sectorial nacional, negociación que únicamente podía compensar la inflación. Como consecuencia, durante gran parte de los años noventa los salarios reales promedio de Italia prácticamente no cambiaron. En Bélgica se promulgó incluso una ley sobre «competitividad». Ésta obliga a los sindicatos a tomar en cuenta al negociar sus acuerdos salariales los aumentos salariales previstos en Alemania, Francia y Países Bajos.

Sin embargo, en el período inmediatamente anterior a la moneda única no se modificaron únicamente las estructuras de negociación. Desde el momento en que se introdujo la moneda única, se incorporaron incentivos para una mayor moderación salarial. En particular, los Estados miembros que ya tenían una tradición de «desinflación competitiva» consideraron que la unión monetaria era un motivo importante para intensificar las políticas de moderación salarial. El caso es que, mientras que en épocas anteriores las ganancias por competitividad con respecto a otros países europeos solían perderse al revaluarse la moneda, esto ya no sucede dentro de la unión monetaria. Movida por este incentivo, Alemania² emprendió en 2000 un esfuerzo de moderación salarial sin precedentes. Se ejerció presión política sobre los sindicatos para conseguir acuerdos salariales extremadamente moderados además de aceptar «cláusulas abiertas» en los acuerdos de esos sectores a fin de que el proceso de negociación pasara al nivel de la empresa, donde los empleadores podían abogar libremente por la necesidad de recortar los salarios para salvaguardar los puestos de trabajo. Como resultado de ello, los aumentos salariales objeto de negociación colectiva en Alemania bajaron a nada más

2. Austria y Países Bajos aplicaron una estrategia similar, aunque mucho menos acentuada.

que un 1,3 por ciento (2006) y el salario promedio por hora que se pagaba en realidad se redujo a un cero nominal.

Es muy probable que muy pronto estos procesos originen mayor presión para hacer bajar los salarios. La pasmosa posición competitiva que algunos Estados miembros de la zona euro han creado ahora siguiendo este modelo de «desinflación competitiva» y la excesiva moderación salarial (Alemania, Austria, Países Bajos) están atrayendo la atención de los empleadores y de quienes toman las decisiones políticas en toda la zona del euro. Los Estados miembros que perdieron competitividad (costos salariales) – no porque hubieran concedido excesivos aumentos sino porque los demás países recortaron en demasía el crecimiento de los salarios – ahora están siendo objeto de minuciosos análisis y de presión para que se ajusten al modelo considerado correcto y restablezcan la competitividad. Este problema se discute mucho actualmente en los debates sobre la política de la zona del euro y ahora se hace referencia al mismo calificándolo de «desequilibrios internos». De esta manera, los esfuerzos de moderación salarial que se hacen en un país se utilizan para justificar moderación salarial en otros. Y si los países que ahora gozan de una ventaja competitiva no desean perder su posición y reducen aún más sus salarios, como reacción ante la moderación salarial que va intensificándose entre sus competidores, se completa el círculo. Así, la moderación salarial va de mal en peor, de un crecimiento nominal bajo y un crecimiento real cero de los salarios, pasa a cero crecimiento nominal y verdaderas reducciones del salario real para toda la zona del euro.

El banco central más independiente del mundo atrapado en un análisis político hegemónico

La moneda única y la desaparición de los movimientos (internos) del tipo de cambio pueden desencadenar un efecto dominó donde cada Estado miembro estipule salarios más bajos que los demás a fin de mantener o recuperar competitividad.

Además, en los análisis de la política y en las decisiones sobre la política monetaria de la junta del Banco Central Europeo (BCE) se observa cierta tendencia contra los salarios. Por supuesto, procurar alcanzar la meta de estabilidad de precios es algo bueno y nadie quiere volver a la hiperinflación de los años setenta. No obstante, la cuestión no es si se debe o no procurar lograr la estabilidad de precios, la verdadera cuestión es cómo conseguir índices inflacionarios bajos y estables. En esto no se puede dejar de tener la impresión de que el Banco Central Europeo muy a menudo confunde las políticas contra la inflación con un programa de política neoliberal. En este último, los mercados de productos y mano de obra liberalizados, privatizados y competitivos se presentan como equivalentes a garantías de baja inflación y cualquier reglamentación o protección de dichos mercados se considera una amenaza para la

estabilidad de precios. De esta manera se convierten los derechos de los trabajadores y los sindicatos fuertes en fuerzas inflacionarias que ponen en riesgo la credibilidad del Banco.

Se debe subrayar que el Banco Central Europeo también tiene poder para hacer realidad lo que dice. Puede causar una gran confusión en la economía si los sindicatos y los políticos no se ajustan al modelo de economía que los administradores del Banco Central tienen en mente. Adoptando una política monetaria estricta y, de esa manera, infligiendo un grave perjuicio a la economía real, puede sancionar a los gobiernos y sindicatos por no seguir los lineamientos del programa de reforma económica estipulado por él mismo. Puede hacerlo porque su independencia es casi absoluta. En principio, el Congreso de los Estados Unidos puede cambiar los estatutos de la Reserva Federal de ese país, pero para que todos los Estados miembros y sus respectivos parlamentos aprobaran el más mínimo cambio en el sistema que rige el Banco Central Europeo sería necesario firmar un nuevo tratado.

Para los trabajadores y los sindicatos todo esto resulta bastante problemático ya que el Banco Central Europeo es un encarnizado defensor de la moderación salarial y considera que la restricción salarial es un aporte clave para la estabilidad de precios. El Banco admite que desde 2001 en la zona del euro el crecimiento salarial promedio ha sido moderado y que estructuralmente se ha situado por debajo de los aumentos de productividad. No obstante, también señala que, a pesar del crecimiento salarial contenido, la inflación se ha mantenido «empecinadamente» por encima del 2 por ciento, que es la meta fijada para la estabilidad de precios. El Banco concluye entonces que para que haya estabilidad de precios es necesario que el crecimiento de los salarios siga siendo inferior al crecimiento de la productividad. Sin embargo, esta conclusión es incorrecta. Se pasa por alto el hecho obvio de que la moderación salarial no ha originado menores precios sino mayores ganancias. Y al sostener que los salarios no deberían aumentar ni evolucionar conforme al crecimiento de la productividad, en realidad se está defendiendo la meta empresarial de obtener mayores ganancias. De esta manera, el Banco Central Europeo redefine como «inflacionaria» cualquier aceleración del crecimiento salarial, inclusive si se produjera partiendo de índices de crecimiento salarial extremadamente moderados y aunque no se excediera el crecimiento de la productividad. El Banco Central Europeo y el empresariado terminan haciendo frente común para reclamar que continúe la moderación salarial y que se hagan reformas estructurales que debiliten el poder de negociación de los trabajadores y de sus sindicatos. Entre tanto, no se toma en cuenta la posibilidad de que un crecimiento más consistente de los salarios no dispararía la inflación, sino que conduciría a índices de ganancias estables en lugar de que éstos fueran en aumento.

Los sucesos recientes demuestran que nada de esto es teoría abstracta. A finales de 2007 y comienzos de 2008, los sindicatos reactivaron la negociación colectiva en todo Europa y en la zona del euro en particular. Los resultados

salariales de esos convenios colectivos mejoraron mucho y las expectativas son que en la zona del euro los salarios resultantes de la negociación colectiva pasen del índice de crecimiento demasiado bajo del 2 por ciento a uno superior al 2,5 por ciento, aunque este último seguiría siendo relativamente modesto. El Banco Central Europeo observó consternado esta evolución, temiendo que tal crecimiento salarial desencadenara efectos inflacionarios secundarios. Como reacción, se negó a reducir las tasas de interés y ahora está contemplando la posibilidad de subirlas, y esto en medio de una recesión económica y de una crisis financiera. No es difícil adivinar el resto de la historia: el Banco desencadenaría otra grave recesión de la economía del área del euro, que tendría lugar durante finales de 2008 y 2009. Esto haría que aumentara el desempleo y debilitaría nuevamente la posición de negociación de los trabajadores. Si el Banco no consigue que se hagan sacrificios directamente demandados de los mercados flexibles, lo conseguirá por la puerta trasera, creando innecesariamente una contracción del crecimiento y mayor desempleo.

La globalización y la liberalización de los mercados financieros

Además del mercado interno, la moneda única y los recursos legales para debilitar el poder de negociación de los sindicatos, la globalización está brindando al empresariado todavía más posibilidades de socavar la posición de negociación de los sindicatos. A un trabajador, pensando en lo que puede sucederle, le resulta muy convincente la amenaza de que su empresa se traslade a China, donde hay decenas de millones de trabajadores dispuestos a trabajar por unos pocos céntimos por hora. El argumento según el cual la economía europea también se beneficiaría con las importaciones por parte de las economías emergentes de maquinaria y artículos de lujo hechos en Europa, creándose así puestos de trabajo en otros segmentos de la economía, no tiene mucho peso entre los trabajadores que se enfrentan al chantaje de sus empleadores, que les exigen más horas no remuneradas a cambio de no cerrar los establecimientos.

Sin embargo, otra de las dimensiones de la globalización está en la esfera financiera. En efecto, la globalización no se circunscribe a los bienes y servicios; también las inversiones se mueven con mayor libertad. Los mercados financieros y las corrientes de capital financiero también quedaron libres de sus ataduras. Se distendió la reglamentación de supervisión de bancos e instituciones afines y los mercados financieros utilizaron esa «innovación» para crear estructuras, como los fondos de inversión libre o fondos de alto riesgo (*hedge funds*), los fondos privados en acciones y los distintos vehículos de inversiones estructuradas sobre los cuales las autoridades financieras no ejercen casi ninguna supervisión o control. En muchas de esas estructuras se usa y abusa de la técnica de «apalancamiento», consistente en financiar las

actividades de inversión con masivos empréstitos. Cuando las cosas salen bien, este apalancamiento permite potenciar el rendimiento del capital de riesgo, que llega a ser del 20 al 30 por ciento anual.

Los salarios y los trabajadores no salen indemnes de este proceso. Como es lógico, estas actividades en mercados financieros liberados han repercutido en las expectativas de altas ganancias también para las inversiones económicas. En cierta manera, si bien la Europa social implicó brindar un campo de juego parejo para las condiciones de trabajo, la liberalización del mercado financiero llevó, en la práctica y de una manera mucho más poderosa, a un campo de juego nivelado para las ganancias de las empresas que alcanzaron hasta el 20 por ciento de rendimiento del capital. Además, se incorporaron al juego nuevos actores, como los fondos de alto riesgo, que reemplazaron a los accionistas estables de largo plazo por accionistas de corto plazo vinculados con el mercado financiero. Por lo tanto, el empresariado pasó de una estrategia con la que se buscaba crear ventajas competitivas a través de investigación, innovación y diversificación a aplicar una estrategia en la que se limita a recortar los costos a corto plazo, siendo los laborales los primeros afectados.

Estrategias compensatorias

Es impresionante ver la medida en que los poderosos procesos económicos han afectado a los salarios y a las condiciones de trabajo en Europa. Cabe preguntarse por qué no fue mucho más categórica la disminución de la proporción de producto interno bruto (PIB) representada por los salarios. ¿Qué estrategias están aplicando los sindicatos de Europa para hacer frente a estos problemas?

Continuando con el enfoque de pacto social, «Si no puedes vencerlos, únete a ellos»

Una de las estrategias consiste en continuar con el enfoque de pacto social que desde hace quince años se aplica en muchos países europeos. La idea básica es que, en última instancia, los políticos y los empleadores de amplia visión no desean que se produzca un caos en los procesos de estipulación de los salarios. Tanto a los empleadores como a los gobiernos y a los directores del Banco Central les interesa objetivamente que haya sindicatos y que se coordine la negociación salarial, por supuesto, siempre y cuando los sindicatos estén dispuestos a hacer concesiones en lugar de adoptar una actitud combativa. En esto existe un vínculo claro con la europeización de las relaciones laborales. Una política salarial con una fuerte coordinación dentro de la zona del euro en la que haya, por ejemplo, sólidos compromisos de los distintos sindicatos de no desencadenar efectos secundarios sino moderar los salarios es algo que,

por cierto, facilitaría mucho la vida al Banco Central Europeo y su política de moneda única. Al mismo tiempo, demostraría que los sindicatos y la negociación colectiva no son parte del problema sino de su solución.

Sin embargo, la experiencia muestra que la índole y la lógica de intercambio que tiene lugar dentro de un pacto social, en la práctica no es algo que esté equilibrado. A menudo los sindicatos aceptan hacer concesiones estructurales que luego resulta difícil o imposible corregir. El «trato sobre el mercado interno» es un buen ejemplo de ello. A los trabajadores europeos se les prometió la Europa social a cambio de que respaldaran la liberalización del mercado. Pero la liberalización del mercado es un proceso estructural, mientras que la Europa social depende del respaldo político cotidiano y éste puede cambiar con el correr del tiempo y puede incluso cambiar al punto de convertirse en lo opuesto.

Además, el tipo de esfuerzos que se les pide a los trabajadores podría con toda razón causar a los sindicatos problemas de legitimidad. En efecto, en este momento quienes toman las decisiones políticas consideran que los salarios son el único mecanismo de ajuste que hay. Dentro de la principal corriente de análisis, se considera que la moderación y la flexibilidad salariales dan respuesta a todos los problemas, ya sean los relativos a la competencia con China, la recuperación de las crisis económicas, la adaptabilidad de las evoluciones tecnológicas, la consolidación de los presupuestos, el desempleo, la inflación, los desequilibrios competitivos internos dentro de la unión monetaria, la financiarización de la economía, etc. Esto implica que la lista de las concesiones que los empleadores procuran obtener de los asalariados es tan larga que a los sindicatos les está resultando bastante difícil poder llevar a cabo su propia labor. Los sindicatos pueden obtener incrementos salariales nominales moderados (y lo han hecho) y algunas formas de flexibilidad. Sin embargo, lo que se les pide ahora va mucho más allá e implica medidas como recortes salariales (nominales y reales), aumento de las horas de trabajo sin incremento de la remuneración y mayor desigualdad. En última instancia, esto puede hacer que los trabajadores terminen considerando que los sindicatos colaboran con los intereses creados y que debido a ello sus miembros disminuyen.

¿Europa social, Europa mínima?

Desde el comienzo mismo de los grandes proyectos europeos, tales como la unión monetaria y la concreción del mercado único, se temía que las empresas multinacionales aprovecharan el mercado único europeo y su moneda única para hacer que los trabajadores y los gobiernos de los distintos países se enfrentaran entre sí. En ese momento (comienzos de los años noventa) los sindicatos aceptaron igualmente la lógica económica del mercado único y de su moneda única porque se les había prometido que, a cambio, se les daría

la Europa social. La lógica social que equilibraba la lógica económica consistía en una serie de directrices sociales europeas que estipulan las normas mínimas y los derechos de los trabajadores que se dejarían al margen del proceso de competencia, garantizando así una competencia justa o un terreno de juego parejo para el mercado interno. Esas directrices aspiraban, por ejemplo, a garantizar que todos los Estados miembros respetaran un límite máximo para la semana laboral, que hubiera reglamentación sobre salud y seguridad profesionales, que todos los trabajadores tuvieran derecho a vacaciones pagas y que hubiera disposiciones en materia de licencia de maternidad. Además de esas directrices sociales, la corrección social del mercado se reforzaba creando un proceso estructural de diálogo social en el plano europeo. Se les dio a los interlocutores sociales europeos la posibilidad de discutir entre sí acuerdos sociales, que pueden transformarse en una directriz y, con ello, hacerse vinculantes para toda la Unión Europea. Se firmaron acuerdos sociales de ese tipo en el plano europeo, entre otras cosas, sobre las formas atípicas y contractuales de trabajo, obligando así a todos los Estados miembros a respetar ciertos principios: tratamiento prorrateado para los trabajadores a tiempo parcial, que deberían fijarse límites a las cadenas de contratos por tiempo determinado y que los contratos por tiempo indeterminado debían constituir la regla general. Al reclamar esas directrices sociales los sindicatos dejaron en claro que estas reglas europeas debían considerarse reglas mínimas y que los Estados miembros tendrían libertad para mantener o adoptar normas más elevadas y mejores. La idea clave era asegurarse de que las normas mínimas de nivel europeo hicieran mejorar las de los «rezagados» sociales, y no que los países con normas elevadas las rebajaran debido a una competencia desenfrenada y despiadada de parte de los rezagados.

No cabe duda de que la Europa social ha dado sus frutos. Millones de trabajadores de muchos países se han beneficiado gracias a esas directrices y acuerdos sociales europeos, que obligan a los Estados miembros a aplicar derechos laborales en lugares donde anteriormente no había. Por ejemplo, gracias a las disposiciones europeas sobre esta cuestión, alrededor de 2 millones de trabajadores del Reino Unido tuvieron por primera vez derecho a vacaciones pagas.

Al mismo tiempo, lo menos que puede decirse es que el ímpetu de la Europa social se ha detenido. Desde los años noventa ha cambiado la mayoría política de Europa y actualmente ésta ya no es favorable a las correcciones sociales ni a los derechos laborales. Por el contrario, la filosofía imperante busca asegurar que las empresas sean competitivas eliminando todo lo que sea rigidez y «simplificando» los derechos de los trabajadores. Los empleadores son muy conscientes de esto y han venido utilizando el cambio de ímpetu político para reclamar una «moratoria social». La mayoría de las veces, las organizaciones de empleadores tampoco han estado dispuestas a continuar el diálogo social europeo. Dentro de este contexto resulta difícil avanzar en lo relativo a las obligaciones sociales de las empresas.

Además, en ocasiones también puede observarse cierta ambigüedad en las conquistas sociales europeas y en el diálogo social europeo. Puesto que los pactos sociales son el resultado de un diálogo donde difieren mucho los puntos de vista de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, la lógica de algunos de esos acuerdos no siempre es tan directa. Tómese como ejemplo el acuerdo marco de 1999 sobre los contratos por tiempo determinado. En dicho acuerdo se consagra el principio de que el trabajo por tiempo determinado deberá ser una excepción y no convertirse en la regla y que los Estados miembros deberían poner límites a las cadenas de contratos por tiempo determinado. Sin embargo, el acuerdo estipula asimismo que su objetivo es «contribuir al desarrollo de puestos de trabajo atípicos y por tiempo determinado sobre una base aceptable tanto para los empleadores como para los trabajadores». Esto es en cierta manera ambiguo y puede implicar que en el acuerdo de 1999 en realidad se acepta que aumente la flexibilización del mercado laboral a través de contratos de trabajo por tiempo determinado, siempre y cuando se mantenga dentro de ciertos límites (no definidos claramente). En todo caso, el acuerdo marco de 1999 no detuvo por cierto la tendencia alcista del trabajo por tiempo determinado. Mientras que en 1995 los trabajadores con contrato por tiempo determinado eran alrededor del 12 por ciento, ahora el porcentaje ha subido al 15 por ciento, quedando ocultas dentro de este promedio europeo ciertas grandes diferencias nacionales.

Pueden hacerse planteamientos similares con respecto al proyecto de directriz sobre los trabajadores de agencias de trabajo temporal que la Comisión, con ayuda de la presidencia portuguesa y eslovena, ha vuelto a colocar en la mesa de discusiones políticas. Si bien el proyecto de directriz se basa en el principio en virtud del cual a los trabajadores de agencias de trabajo temporal se les debería pagar igual salario que a los demás trabajadores de la misma empresa, la directriz también contempla la posibilidad de que los países concedan un período de gracia de varias semanas durante el cual no se aplicaría el principio de igual remuneración. De esta manera, lo que a primera vista parecería progreso social puede terminar siendo retroceso social, lo que por cierto ocurriría en los países donde los trabajadores de agencias de trabajo temporal tienen actualmente igual remuneración desde el día mismo en que comienzan a trabajar.

Esto último lleva una vez más a la discusión anterior. Se supone que las normas mínimas europeas son precisamente eso, normas mínimas, teniendo los países y los interlocutores sociales nacionales la posibilidad de mejorarlas. Sin embargo, si Europa, con el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas a la cabeza, está ahora adoptando una estrategia política destinada a convertir las normas mínimas europeas en normas máximas para cada país, entonces la lógica de la Europa social cambia radicalmente y la convergencia social hacia arriba se convertiría en una convergencia hacia abajo.

Coordinación de las estrategias de negociación colectiva

Otra de las estrategias implica también una «europeización de la política salarial» pero con una táctica más ofensiva. El principio básico consiste en comenzar a emular en el plano europeo lo que el movimiento sindical ha venido haciendo a escala nacional desde finales del siglo XIX: se eliminó del mercado (nacional) la competencia entre los trabajadores adoptando reglas y normas sociales aplicables a todos los trabajadores, mediante legislación laboral o llevando a cabo una práctica de negociación colectiva fuerte y representativa.

La integración económica europea y las posibilidades que crea la misma de que los trabajadores de distintos países se debiliten mutuamente obliga ahora a los sindicatos a buscar un enfoque que abarque toda Europa. Por supuesto, dada la diversidad de sistemas laborales nacionales existentes, es bastante inconcebible pensar en convenios o negociación colectiva propiamente dichos a escala europea (siendo una posible excepción la negociación con empresas transnacionales, véase más adelante). No obstante, lo que sí es posible es efectuar una coordinación europea de las negociaciones colectivas que tienen lugar en los distintos países³.

En esta idea se basaba el congreso de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) de Helsinki, 1999, al decidir crear un comité encargado de coordinar la negociación colectiva en Europa. Dicho comité reuniría a los funcionarios sindicales encargados (de la coordinación) de la negociación colectiva en los distintos países, como así también en las federaciones industriales europeas. La meta básica era evitar que ni la integración monetaria ni la ampliación de Europa hicieran que los sindicatos se perjudicaran mutuamente poniendo el nivel de sus respectivas estrategias de negociación colectiva por debajo del de los demás países. En otras palabras, la CES procuraba (y procura) evitar que haya una excesiva moderación salarial, tratando de mejorar la coordinación de las estrategias de negociación colectiva en Europa. Para llevar a cabo esta tarea, la CES ha instaurado una directriz, que su comité ejecutivo discute y acuerda anualmente, donde se le pide a las afiliadas que orienten las negociaciones salariales basándose en la inflación más el aumento de productividad pero prestando al mismo tiempo atención a aspectos más cualitativos, tales como la brecha salarial entre los géneros, la formación, los salarios de pobreza, etc. Si bien la directriz está formulada de manera flexible (los salarios deben «orientarse» siguiendo la inflación y la productividad), en las distintas resoluciones de la CES se deja bien en claro que se han de evitar decididamente los recortes del salario real como resultado de los cuales el crecimiento nominal del salario sería inferior a la inflación.

3. Gran parte de esta coordinación tiene lugar a escala de las federaciones de industria europeas; véase el capítulo de Glassner en este número. Aquí nos limitamos a referirnos a la Confederación Europea de Sindicatos (CES).

La CES también hace un seguimiento periódico y anual de esta directriz, solicitándoles a sus afiliadas que le remitan informes sobre el crecimiento salarial obtenido mediante negociación colectiva.

¿Qué ha sucedido hasta ahora? La comisión sobre negociación colectiva de la CES posibilitó por cierto que mejorara el flujo de información. Además de un cuestionario e informe anual sobre las tendencias generales de la negociación, a través de boletines y comunicados se difunde información sobre tratados realizados en materia de negociación colectiva. El intercambio de información en tiempo real también sirvió para que los miembros tomaran mayor conciencia de la importancia de trabajar concertadamente y de que es necesario evitar que se produzcan situaciones donde los empleadores abusan de los convenios colectivos en un país para debilitar la posición de negociación de los sindicatos de otros países. Por otra parte, hasta ahora la coordinación no ha ido realmente más allá de la recopilación e intercambio de información. De haber una coordinación, ésta es más de índole *ex post* (y no *ex ante*), debiendo las afiliadas que optaron por la moderación salarial explicar lo que hicieron ante los demás sindicatos (y, en cierta medida, justificarlo).

Campaña de la CES para que los trabajadores europeos consigan un acuerdo mejor

Conscientes de que muchas veces en Europa se hace enfrentar entre sí a los trabajadores, recientemente la CES y sus afiliadas decidieron procurar cambiar esta situación y utilizar la fuerza que les da la unidad para mejorar la posición de negociación de los sindicatos. A comienzos de 2008 la CES inició una campaña europea poniendo de relieve que la excesiva moderación salarial, junto con el aumento de los salarios de pobreza, está socavando la demanda interna en todo Europa y que es necesario terminar con las estrategias competitivas de *dumping* salarial. A fin de hacer llegar este mensaje a la opinión pública europea, la CES se puso en contacto con la prensa europea y le proporcionó material donde se demostraba la gravedad de la situación. Antes de la campaña, la prensa europea (o partes de ella) parecía creer que el crecimiento salarial ya era acorde al crecimiento de la productividad, por lo que cualquier aceleración del crecimiento salarial hubiera sido inflacionario. La campaña de prensa que llevó a cabo la CES permitió corregir esta errónea convicción. Como respaldo a la campaña se hizo una multitudinaria manifestación sindical en Liubliana, coincidiendo con la cumbre informal de ministros de finanzas que llevó a cabo la presidencia eslovena de la Unión Europea. Gracias a ella, esos actores políticos – que generalmente les explican a los trabajadores las ventajas de la moderación salarial y de las desigualdades salariales – pudieron ver y escuchar directamente las reivindicaciones y las realidades de los trabajadores europeos que marchaban por las calles.

Con esta campaña se consiguió realmente reforzar la posición de negociación de los sindicatos de Europa. Diversos sindicatos señalaron que las cosas habían cambiado luego de la manifestación hecha dentro del marco de la campaña. Antes de estos sucesos, la mayoría de los actores nacionales tendían a sostener que las demandas salariales de los sindicatos nacionales eran una aberración, que los sindicatos nacionales eran los únicos que defendían esa posición y que la mayor parte de los europeos apoyaban la moderación salarial. Luego de la campaña de la CES, ni los gobiernos nacionales ni los empleadores podían continuar manteniendo la misma posición. A todos les quedó claro que los problemas que tenían los trabajadores de un país eran los mismos que tenían los trabajadores del resto de Europa y que la demanda sindical de un acuerdo mejor para los trabajadores y sus salarios era una reivindicación que compartían todos los sindicatos de Europa. Los sindicatos de Europa aunaban fuerzas y esto hizo que a los gobiernos nacionales y a los empleadores les resultara más difícil ignorar los reclamos sindicales y sostener que mayores aumentos de los salarios erosionarían la competitividad porque, entre tanto, los demás asociados europeos continuarían moderando sus salarios.

La negociación transnacional (a escala empresarial)

Otro tipo de respuesta a la presión que ejerce en Europa la competencia transfronteriza entre los salarios y las condiciones de trabajo ha sido la firma de acuerdos transnacionales que abarcan a trabajadores de distintos países europeos (véase el artículo de Marginson en este número).

En la práctica, la instauración de comités de empresa europeos (CEE) ha funcionado como plataforma para llegar a tales acuerdos transfronterizos, incluso aunque el mandato de estos comités se limita a información y consulta y no comprende la negociación colectiva. En efecto, según el banco de datos de la Comisión Europea hay casi cien acuerdos transnacionales firmados entre empleadores y trabajadores de distintas empresas europeas. Alrededor de la mitad de esos acuerdos se refieren a las intenciones políticas de la empresa con respecto a las normas fundamentales y a los derechos laborales que la empresa se compromete a respetar en sus operativos, no solamente en Europa sino en todo el mundo. La otra mitad de esos acuerdos da lugar a derechos en materia de formación permanente o capacitación para los trabajadores de la empresa en todo Europa o comprenden los derechos de los trabajadores de todas las sucursales de la empresa en caso de reestructuración.

Un conocido ejemplo que ilustra el potencial de este enfoque está dado por el caso del comité de empresa de General Motors, donde a finales de los años noventa la delegación de los trabajadores se opuso a que se cerrara la planta fabril británica y obligó a la patronal a redistribuir la producción de matrices de automóviles entre distintas plantas de Europa.

Aunque hasta ahora la negociación salarial no se ha tratado en esos acuerdos transnacionales, no se debe subestimar su potencial. La negociación transnacional a escala empresarial puede considerarse una manera de encarar el problema de que, debido a la movilidad de sus inversiones, las empresas multinacionales eluden las leyes y reglamentaciones nacionales. Remontando la cadena de producción de la multinacional y aplicando los derechos de los trabajadores en toda esa cadena, la empresa ya no podría actuar como si estuviera en una zona franca industrial *de facto*.

Sin embargo, este enfoque también plantea problemas y riesgos. Uno de los mayores problemas es que la naturaleza jurídica de un acuerdo transnacional de negociación es altamente incierta. ¿Cómo se pueden hacer aplicar los derechos laborales si la empresa europea misma no respeta el acuerdo firmado? ¿O qué sucede si se respeta el acuerdo transnacional y se lo convierte en acuerdos nacionales en todas las sucursales nacionales de la empresa salvo en una o dos? Por estos motivos, en su programa social de 2005, la Comisión Europea propuso un acuerdo legal voluntario para la negociación colectiva transnacional, que descartó, cuatro años más tarde, presionada por el empresariado.

Además, el enfoque de un acuerdo transnacional podría tener un efecto adverso. Puesto que en los comités de empresa europeos la delegación de los trabajadores no está compuesta íntegramente por representantes de los mismos, se la puede utilizar, por ejemplo, para desviar la orientación de los sindicatos y de sus federaciones industriales europeas. También se puede llegar a negociar tratos donde se estipulen salarios y condiciones de trabajo inferiores a los definidos en la legislación laboral o en los convenios colectivos aplicables en algunos países. Además, se puede dar la vuelta a la dinámica del proceso, como lo demuestra el caso de una gran empresa química: cuando se informó al comité de empresa europeo de un «pacto por los puestos de trabajo», en el que se dejaba de lado la cuestión salarial a cambio de que se mantuvieran los puestos de trabajo existentes haciendo las inversiones en el país donde la empresa tenía la sede, las delegaciones de los trabajadores de otros países decidieron que también procurarían obtener lo mismo. De esta manera, la empresa europea que negocia podría convertirse en una estructura que, entre otras cosas, organiza y legaliza la negociación de concesiones de los trabajadores europeos.

No obstante, a pesar de los posibles inconvenientes, la Confederación Europea de Sindicatos y su federación industrial consideran que esto constituye un instrumento que podría introducir algo de orden dentro de la jungla de la competencia internacional en materia de condiciones de trabajo. Los trabajadores europeos de las industrias metalúrgicas y del textil instauraron procedimientos internos para definir la índole de la relación de la federación sindical europea con el comité de empresa por una parte y con las afiliadas sectoriales nacionales por otra. En dichos procedimientos se describe la manera en la que se determina el mandato de negociación y se establecen las mayorías exactas y las minorías con poder de bloqueo necesarias para llegar a un acuerdo oficial.

Conclusión: la competencia salarial socava las ventajas comparativas reales europeas

En este artículo se describen tres maneras en las que los sindicatos de Europa están respondiendo en este momento a la presión de las inversiones «libres» y a las estrategias empresariales transfronterizas en lo referente a posición de negociación y salarios. Los sindicatos tratan de responder a esto renovando pactos sociales, abogando por más Europa social, organizando una coordinación de la negociación colectiva allende las fronteras y haciendo campañas europeas y acuerdos transnacionales a fin de procurar controlar la cadena de producción de empresas europeas individuales a través del mercado interno. Cada una de las estrategias tiene sus propias ventajas y riesgos. Y es probable que en la práctica los sindicatos de Europa combinen las diferentes estrategias.

Sin embargo, independientemente de qué estrategia se elija, sería conveniente que los sindicatos distinguieran en todo caso entre los esfuerzos de «comercialización» de la empresa y los verdaderos factores que impulsan las decisiones que toma en materia de inversiones. Como se ha explicado anteriormente, las empresas reiteran que solamente pueden invertir en los lugares más baratos y flexibles. Y puesto que siempre habrá un país que esté dispuesto a rebajar sus precios a un nivel inferior del que tenga en ese momento el país más barato, la empresa es la única que sale ganando con esta espiral descendente. Frente a esta carrera hacia abajo, los sindicatos deberían examinar el verdadero comportamiento de las inversiones extranjeras directas. En efecto, durante el período 2000-2005, por lo menos la mitad del total de las inversiones extranjeras directas fue a la Europa de los Quince, un grupo de países donde hay elevados costos de salarios por hora, cargas sociales y protección de los trabajadores. A pesar de su imagen de vieja Europa, estos países son un imán para las inversiones extranjeras, pues presentan ventajas comparativas en forma de mercados bien desarrollados con alto poder adquisitivo y una mano de obra calificada. Esto reviste gran importancia para las estrategias sindicales. Es probable que incluso aunque las empresas no obtengan ganancias adicionales haciendo que los miembros de Europa y los trabajadores se enfrenten entre sí, sigan igualmente invirtiendo en Europa debido a las ventajas competitivas fundamentales por las cuales este continente atrae inversiones. Esto significa que si los sindicatos (y los gobiernos) se unen y abandonan el juego de la competencia que pretende el empresariado a costa de los salarios y en aras de las ganancias, las empresas internacionales lo mismo seguirán interesadas en invertir en Europa. La diferencia estará en que los trabajadores de Europa disfrutarán de un acuerdo mejor y podrán tener una justa participación en el progreso económico.

La privatización oculta en la enseñanza pública

Guntars Catlaks

Investigador, Internacional de la Educación

Mireille Dekoning

Investigadora, Internacional de la Educación

En todo el mundo existe una creciente tendencia entre los gobiernos a introducir diferentes formas de privatización en los sistemas de educación pública y a privatizar secciones de la educación pública¹. Muchos de los cambios son consecuencia de una política deliberada, que a menudo se presenta como reforma educativa para hacer frente a los problemas percibidos o a las deficiencias de la enseñanza pública. Numerosos organismos privados, gubernamentales y no gubernamentales, nacionales e internacionales, preconizan firmemente reformas que introducen efectos de privatización como «soluciones» consideradas necesarias para el desarrollo y la expansión de los sistemas de educación pública. Los efectos de estos cambios pueden ser de gran alcance para la educación de los estudiantes, la equidad y las condiciones de los docentes y otros actores educativos.

Otros cambios tal vez se introduzcan sin previo aviso: cambios en el modo en que se dirigen las escuelas, que pueden presentarse como necesarios para «mantenerse al día» y «modernizarse», pero que en realidad reflejan una orientación cada vez más consumista, competitiva y basada en el mercado de nuestras sociedades, lo que da lugar a que la enseñanza se convierta en un objeto lucrativo. En ambos casos, la tendencia a la privatización permanece oculta, ya sea como consecuencia de una reforma educativa o como un medio para emprender dicha reforma.

Las tendencias a la privatización son el núcleo del cambio de orientación de la enseñanza, que pasa de considerarse un *bien público* que presta servicio a toda la comunidad, a entenderse como un *bien privado* que atiende los intereses de la persona instruida, el empleador y la economía. En particular, la privatización convierte la enseñanza en una mercancía, en un bien privado competitivo. Los valores sociales de la enseñanza se desplazan, y se pasa por alto su valor como un bien público colectivo del que toda persona debería beneficiarse.

Este artículo tiene por objeto ayudar a comprender los procesos y formas ocultos de privatización en la enseñanza pública, y estimular un debate público sobre el tipo de reformas que son realmente necesarias para que la enseñanza sea eficaz. En él se sostiene que la enseñanza no debería considerarse una mercancía de la que se pueden obtener beneficios privados, sino un bien público igualmente accesible para todos.

1. El presente artículo se basa en el informe *Hidden privatization in public education*, preparado por Stephen J. Ball y Deborah Youdell, del Instituto de Educación de la Universidad de Londres, encomendado por la Internacional de la Educación y publicado en 2008.

Tradicionalmente, la distinción entre los sectores público y privado en la enseñanza se apoya en la propiedad y financiación de las escuelas. Las instituciones educativas que son establecidas y financiadas por el Estado o por el gobierno local constituyen el sistema de la enseñanza pública, mientras que aquéllas que son establecidas, gestionadas y financiadas, al menos parcialmente, por particulares u organismos privados pertenecen al sector de la enseñanza privada. Esta distinción se ha hecho menos clara en vista de las tendencias preponderantes en muchos países de financiar parcial o totalmente las escuelas privadas con recursos públicos o, a la inversa, de que las escuelas públicas busquen fondos adicionales de fuentes privadas. En este artículo se interpreta la privatización en la enseñanza pública de un modo general y no tradicional.

La privatización *en* y *de* la enseñanza pública se basa en principios neoliberales encaminados a abrir la enseñanza a las disciplinas del mercado, a las posibilidades de elección y a la competencia entre las escuelas para la captación de estudiantes, y a permitir que nuevos proveedores (con fines de lucro) realicen su actividad junto con el sistema de enseñanza estatal o dentro del mismo. Lo que hace que la privatización sea oculta es que, con frecuencia, está subsumida en otros tipos de reforma educativa, o vinculada con la misma, como la elección de la escuela, la dirección escolar o las asociaciones público-privadas (APP).

La privatización que tiene lugar en la enseñanza puede adoptar dos formas principales diferentes:

- *Privatización en la enseñanza pública.*

Estas formas de privatización denominadas *endógenas* conllevan la importación de ideas, técnicas y prácticas del sector privado para que el sector público sea más eficiente y adquiera un carácter más de empresa. En efecto, las escuelas se perciben y gestionan como una empresa, y pueden incluir características como la competencia (cuasimercados), la nueva gestión pública, la gestión del rendimiento, la responsabilización, y la remuneración de los docentes y el personal relacionada con el rendimiento.

- *Privatización de la enseñanza pública.*

También conocida como privatización *exógena*, estas formas conllevan la apertura de los servicios de enseñanza pública a la participación del sector privado sobre una base lucrativa, y la utilización del sector privado para concebir, gestionar u ofrecer aspectos de la enseñanza pública.

El primer tipo de privatización, a saber, la privatización *en* la enseñanza pública, en la que el sector público asume las características del sector privado, suele estar muy extendido y sólidamente establecido. La privatización *de* la

enseñanza pública, en la que el sector privado entra en la enseñanza pública, es más reciente, pero está expandiéndose con suma rapidez. Estos dos tipos de privatización no se excluyen mutuamente y, con frecuencia, las tendencias de privatización *en* la enseñanza pública allanan el camino para formas explícitas de privatización *de* la enseñanza.

Características esenciales de la privatización endógena

Cuasimercados

La forma del mercado es el mecanismo clave de la privatización oculta en la enseñanza. Mediante la introducción de formas de elección de escuela (el derecho de los padres a elegir entre las diferentes escuelas) en el sistema de enseñanza estatal, se establece una competencia que se espera conduzca a la mejora de la calidad en todo el sistema escolar. La posibilidad de elegir se facilita mediante la introducción de la financiación *per cápita*; la delegación de las responsabilidades de gestión y de los presupuestos en las escuelas; la facilitación de cheques escolares para su utilización en las escuelas públicas y privadas, y la publicación de los resultados del rendimiento como una forma de información sobre el mercado para los padres.

En Chile la elección vinculada con los cheques y la participación de los proveedores privados se utilizó como un mecanismo para revisar el sistema educativo. La introducción de cheques escolares duplicó las inscripciones en las escuelas privadas, pero este incremento se produjo en su mayor parte en las zonas urbanas. Asimismo, el sistema de cheques condujo a la selección de estudiantes con mejores resultados, no obstante los esfuerzos desplegados para superar estas prácticas.

Nueva gestión pública

El surgimiento de la nueva gestión pública y el papel que desempeña el director de la escuela son otras características esenciales de la privatización oculta. El director es la figura central en la reforma del sector público y en la introducción de cuasimercados; ya no se trata de un profesional que dirige a los docentes, sino de un gestor de resultados institucionales. Con frecuencia, los directores de escuela no son necesariamente personas con experiencia docente. La nueva gestión pública ha sido el principal medio por el que la estructura y la cultura de servicios públicos como la enseñanza se remodelan para introducir formas de privatización, y suele conducir a la pérdida de autoridad de los profesionales de la enseñanza, que deben someterse a nuevas formas de control mediante técnicas de gestión del rendimiento.

Entre sus características se cuentan: la atención prestada a los resultados y el rendimiento en lugar de a las aportaciones; la utilización de la competencia para hacer posible «la elección» (por ejemplo, la elección de los padres de las escuelas, de los docentes, etcétera) y la delegación de los presupuestos organizativos en los directores.

Gestión del rendimiento, responsabilización y remuneración relacionada con el rendimiento

Estas técnicas tienen por objeto asegurar la mayor transparencia y responsabilización de los procesos educativos, pero, al mismo tiempo, tienen el efecto de reorientar la labor de las escuelas y docentes, y de cambiar los valores y prioridades de las actividades escolares y de aula. Entre estas técnicas cabe mencionar el establecimiento de metas de referencia por los gobiernos para su logro por las escuelas y sistemas escolares, y la vinculación de la financiación de las escuelas con los requisitos de rendimiento. Por ejemplo, la legislación «No Child Left Behind» de los Estados Unidos exige que las escuelas demuestren unas puntuaciones de exámenes más altas en las asignaturas de Lectura y Matemáticas, en cuyo defecto dejarán de beneficiarse de los fondos federales destinados a la enseñanza. En lo que respecta a los docentes, esto ha significado que se vincule la remuneración de los docentes al rendimiento de los estudiantes; que se rompa el vínculo entre las cualificaciones y el empleo en la enseñanza, y que se introduzca una «combinación de competencias» en las escuelas. Así pues, se ha limitado el número de docentes cualificados y se ha aumentado el número de docentes no cualificados con unos salarios más bajos y unos contratos de trabajo más precarios, lo que ha conducido al incremento del personal no cualificado, a la introducción de sistemas de evaluación y a la revisión del rendimiento de los docentes. Los sistemas de remuneración relacionados con el rendimiento para los docentes se utilizan actualmente en los Estados Unidos, Hong Kong (China), Nueva Zelandia, Israel, Japón y Australia.

Características esenciales de la privatización exógena

El sector privado y las ONG participan desde hace mucho tiempo en la facilitación de educación en los países en desarrollo en los que la enseñanza estatal ha estado ausente, y asimismo en los países industrializados occidentales hace mucho tiempo que la enseñanza de elite, religiosa y otras formas alternativas de enseñanza son impartidas por proveedores de educación privados. Sin embargo, el sector de la enseñanza pública como lugar en el que se realiza una actividad privada lucrativa ha surgido recientemente. Estas formas de lucro incluyen las siguientes.

Subcontratación de servicios a proveedores de educación privados

En este caso, la contratación externa va más allá de los servicios educativos «no fundamentales» (transporte escolar, servicios de provisión de comidas, limpieza, etcétera) para incluir la contratación del sector privado con miras a la prestación de los llamados servicios educativos esenciales (incluso material escolar y pedagógico, elaboración y facilitación del programa nacional, equipo de tecnología de la información, servicios de desarrollo profesional, servicios de nóminas y de recursos humanos, consultoría, etcétera).

Subcontratación de escuelas a proveedores privados

La dirección de escuelas individuales o grupos de escuelas se pone en manos de empresas privadas con arreglo a un contrato con fines de lucro. En este caso, se considera que los proveedores de educación privados pueden prestar un servicio educativo de mejor calidad que las escuelas municipales, y ofrecer una mejor relación calidad-precio, aunque éste no siempre es el caso en la práctica. En algunos casos, la privatización de escuelas públicas permanece oculta, y los cambios en la gestión se encubren como un cambio en interés de la elección, la eficiencia y la efectividad.

En Colombia se han introducido las llamadas «escuelas en concesión», sistema por el cual la dirección de algunas escuelas públicas está en manos de instituciones privadas que prestan servicios educativos. Los contratos de gestión son de quince años de duración, y el hecho de no alcanzar metas educativas como las tasas de abandono escolar y las puntuaciones de exámenes normalizados, puede conducir a la anulación del contrato.

Asociaciones público-privadas

Con frecuencia, éstas son una «nueva denominación» de los acuerdos contractuales o de subcontratación. Las asociaciones son una de las formas en las que la privatización funciona como instrumento de política, del y en el sector privado, ya que abordan los problemas sociales de nuevas formas, establecen nuevas relaciones y redistribuyen la toma de decisiones. Un tipo popular de APP entre los gobiernos que se proponen reducir sus gastos en el sector público conlleva la utilización de proveedores privados para diseñar, construir, explotar y dirigir las instituciones de educación estatales sobre una base de cesión-arrendamiento, por lo que los costos de capital y parte del riesgo se transfieren al sector privado.

Existen distintos niveles de concienciación y comprensión públicas del significado de las APP y sus consecuencias. En la actualidad, los servicios educativos son un gran negocio y cada vez más empresas nacionales e

internacionales esperan realizar beneficios mediante la venta de servicios a las escuelas y gobiernos. En algunos países, una parte importante de los ingresos de exportación provienen de la venta de servicios educativos. En este negocio participan cada vez más los gobiernos locales y nacionales, y las instituciones educativas, en calidad de «socios» (dentro de las APP).

Los costos y riesgos que conllevan las APP tal vez sean elevados y no siempre salen beneficiadas ambas partes. El proyecto denominado «New Schools Project» llevado a cabo en Nueva Gales del Sur (Australia) condujo a la financiación, diseño y construcción de escuelas en las que las tasas de inscripción fueron bajas.

Capital internacional en la enseñanza pública

Los servicios públicos se centran cada vez más en la inversión privada y la realización de beneficios, en particular a nivel transnacional. Por ejemplo, la empresa británica de servicios educativos Nord-Anglia, que despliega su actividad empresarial en todo un espectro de servicios educativos con fines de lucro, dirige escuelas en Moscú, Pundong (República de Corea), Varsovia, Shanghai, Bratislava y Berlín, e intercambia sus servicios educativos con otras empresas. Los servicios educativos son un «mercado emergente» para la inversión extranjera directa (IED) cuya importancia aumentó de forma drástica en el decenio de 1990 y ahora forma parte de la inversión de cartera de empresas comerciales, financieras y de capital privado. Asegurar la inversión privada en la enseñanza es un objetivo clave identificado para el mundo en desarrollo por las Naciones Unidas y la Unión Africana; con frecuencia, se concede prioridad a las soluciones privadas de los problemas públicos.

Las empresas comerciales tal vez se interesen al mismo tiempo por una serie de mercados. Así pues, por ejemplo, el grupo Alokozay, establecido en Dubai, prevé crear una red de escuelas privadas en el Afganistán, aunque se describe como empresa líder en la industria del cigarrillo.

Comercialización o «Cola-lización»

Esto conlleva que las empresas comerciales conciben sus productos y marcas para su consumo por niños y jóvenes a través de las escuelas (venta mediante máquinas expendedoras, elaboración de material escolar, mantenimiento de sitios Web educativos, etcétera). La creación de la identidad y lealtad de marca mediante la exposición de logotipos, el patrocinio y promociones de equipos se ha normalizado, e impide ver claramente el papel que desempeñan dichas prácticas en la privatización de la enseñanza.

Empresas de alto perfil como McDonald's y Cadburys utilizan sitios Web educativos para promocionar sus productos en las escuelas del Reino

Unido, y en Etiopía se imparten lecciones a los niños en edad escolar a través de pantallas de televisión de plasma proporcionadas por Sudáfrica, junto con contenido y programas escolares, por lo que se suprime efectivamente el papel del docente. En los Estados Unidos, en las escuelas de enseñanza secundaria de Seattle, se exige a los estudiantes que vean canales comerciales de televisión a cambio de la utilización de equipo de televisión.

Pautas mundiales de privatización

La privatización en la enseñanza no tiene lugar en un proceso lineal, sino en un proceso de selección de diferentes posibilidades disponibles. En los Estados Unidos se ha acuñado la expresión «estilo cafetería» para denominar estas pautas de privatización. La diversidad de formas de privatización en y de los servicios de educación pública y las tendencias de privatización están aumentando a nivel mundial. Gobiernos y organismos multilaterales occidentales muy influyentes, como el Banco Mundial, la OCDE, el FMI y la OMC, están promoviendo activamente la privatización, por considerarla conveniente y necesaria para el desarrollo económico de los países en desarrollo, y como parte de sus propias estrategias económicas. Promueven reformas que introducen efectos de privatización como soluciones a los problemas o deficiencias del sector público, que se presentan como necesarias para el desarrollo o la expansión de dichos sistemas. Esto proporciona una plataforma para ideas políticas neoliberales y para ideas de política como la elección de la escuela, los cheques escolares y la subcontratación.

Contextos de privatización

Las tendencias de privatización están más desarrolladas en los países altamente industrializados; con frecuencia, son el lugar en el que se prueban y desarrollan nuevas privatizaciones, y desde los cuales éstas se exportan a los países en desarrollo. Con frecuencia, las tendencias de privatización están normalizadas en estos países. Los países que buscan soluciones de política a los problemas educativos se involucran en «el préstamo de políticas» y en la transferencia de políticas procedentes del Reino Unido y los Estados Unidos. En su mayoría, los promotores de la privatización también están ubicados en los países industrializados occidentales, en los que están situadas la mayoría de las empresas que aprovechan las pautas mundiales de privatización.

En los países no pertenecientes al mundo altamente industrializado, tendencias de privatización como la delegación y las asociaciones público-privadas se están integrando en el proceso de servicios de educación recientemente establecidos en ámbitos en los que los servicios de educación no han existido anteriormente. En los países en desarrollo, la educación formal es

impartida con frecuencia por una serie de actores, inclusive el Estado, ONG internacionales, organizaciones de la sociedad civil y empresas con fines de lucro. En muchos casos, la enseñanza escolar está estratificada en clases sociales, de tal modo que la enseñanza formal y de mejor calidad de estilo occidental está disponible para las elites urbanas que pueden pagar una matrícula, y la enseñanza de peor calidad dotada de menos recursos está disponible para las capas más pobres de la sociedad, y con frecuencia no es gratuita para el usuario. Una serie de costos directos e indirectos, y de mecanismos formales e informales, mantienen a los niños alejados de las escuelas, en particular las matrículas escolares.

Integración de la privatización exógena en la enseñanza en el mundo en desarrollo

La privatización exógena puede considerarse una característica fundamental de la política de enseñanza internacional para el mundo en desarrollo. Con frecuencia, la financiación privada se presenta como una necesidad inevitable para lograr metas como la enseñanza universal en el mundo en desarrollo. La participación del sector privado ha sido sumamente problemática en los países en desarrollo, debido a la falta de transparencia, marcos normativos desiguales y enormes disparidades entre los diferentes grupos sociales que se han visto exacerbadas por los mecanismos de privatización ocultos.

Además, los gobiernos encomiendan a organizaciones occidentales del sector privado con fines de lucro que trabajen en el mundo en desarrollo, por lo general prestando asistencia técnica (formación, becas), donde una gran parte de los fondos suele perderse al destinarse a consultoría internacional.

Tendencias de la privatización endógena en el mundo en desarrollo

La transferencia de las tendencias de la privatización endógena de los países altamente industrializados al mundo recientemente industrializado y en desarrollo incluye la introducción y naturalización de modelos occidentales de organización, enseñanza, liderazgo y empleo, y la extensión de la modificación y comercialización de la enseñanza.

El lenguaje utilizado en el Marco de Acción de Dakar², en el que se identifican estrategias para lograr una educación para todos, es el de «mejora», «responsabilización» y «gestión», lenguaje que domina desde hace mucho

2. Declaración adoptada por representantes de gobiernos en el Foro Mundial sobre la Educación, organizado por la UNESCO en Dakar (Senegal) en 2000. Establece metas para el logro del programa «Educación para todos».

tiempo las políticas educativas de occidente y que está estrechamente vinculado con las tendencias de la privatización endógena. Estas tendencias son particularmente evidentes entre los docentes del mundo en desarrollo, donde la utilización de personal no cualificado en las escuelas se promueve y emplea con frecuencia como estrategia que permite ahorrar costos y que concede prioridad a los imperativos financieros en detrimento de la inversión en docentes cualificados, y que ignora a menudo la necesidad de emplear a más docentes para poder adaptarse al creciente número de niños en edad de cursar la enseñanza primaria.

Efectos de la privatización

Los datos sobre los efectos de la privatización en el rendimiento escolar siguen siendo muy poco claros y contradictorios. La competencia entre las escuelas suele conducir al establecimiento de economías locales en las que los estudiantes se consideran deseables o no en función de que se perciban como un activo o un pasivo en relación con los indicadores del rendimiento escolar. En algunos casos, esto puede exacerbar la estratificación de las escuelas por logros de los estudiantes. Estas formas de mercado también pueden tener grandes efectos en la equidad en la enseñanza. Tal vez se introduzcan prácticas abiertas y ocultas de selección de estudiantes en las escuelas para asegurarse de que su población de estudiantes probablemente obtenga buenos resultados en relación con las medidas externas. Esto puede conducir a la segregación social en las escuelas y a la homogenización de las poblaciones de estudiantes.

Las tendencias de privatización, tanto endógenas como exógenas, tienen importantes consecuencias en el futuro de la trayectoria profesional, la remuneración y la condición de los docentes; en la naturaleza de su trabajo, y en su grado de control del proceso educativo. Cada vez más países están introduciendo programas de remuneración relacionada con el rendimiento para sus docentes, y supervisando los objetivos de rendimiento. Asimismo, las tendencias de privatización han conllevado que se hagan más flexibles los contratos de los docentes y que se utilice a personal docente no cualificado, cuyos niveles de remuneración más bajos y contratos menos favorables permiten un considerable ahorro. A su vez, esto afecta a las condiciones de trabajo y a los empleos disponibles para los docentes que están cualificados.

La privatización de la enseñanza conlleva un cambio de orientación del papel que desempeña el Estado, que pasa de prestar servicios de enseñanza directamente a actuar como contratista, supervisor y evaluador de los servicios prestados por una serie de proveedores privados.

Conclusiones

La privatización de la enseñanza no sólo conduce a la introducción de cambios en el modo en que ésta se imparte, sino que también fomenta el desarrollo de un nuevo lenguaje para la política educativa, y de nuevos papeles, posiciones e identidades para los docentes, estudiantes y padres. La privatización en la enseñanza cambia el modo en que se organiza, gestiona e imparte la enseñanza; el modo en que se determina y enseña el programa escolar; el modo en que se evalúa el rendimiento de los estudiantes, y el modo en que se juzga a estudiantes, docentes, escuelas y comunidades. Las tendencias de privatización también cambian el modo en que los docentes están preparados; la naturaleza del desarrollo profesional permanente y el acceso al mismo; los términos y condiciones de los contratos y la remuneración de los docentes; la naturaleza de las actividades cotidianas de los docentes, y el modo en que perciben su vida profesional.

La privatización también desafía las capacidades de los sindicatos de educación para negociar colectivamente en nombre de sus miembros y, más en general, para participar en la política educativa. Lo que es más importante, cambia la enseñanza en su conjunto, ya que pasa de ser un servicio público orientado a la comunidad a través del proceso democrático, a ser un bien privado que presta servicio al consumidor a través del mercado.

Las compras apalancadas, las reestructuraciones y la negociación colectiva

Ron Blum

Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM)

Peter Rossman

Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles,
Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA)

La negociación colectiva y las reestructuraciones financiadas con empréstitos: su contexto

Los trabajadores y sus sindicatos pasaron por dos importantes períodos cíclicos de compras apalancadas. El primero, que inicialmente se mantuvo dentro de América del Norte, llegó al clímax y colapso durante la segunda mitad de los años ochenta. El segundo auge de compras apalancadas fue de orden mundial y llegó a su mayor auge a finales de 2007, cuando las primeras indicaciones de la crisis financiera mundial hizo que se congelara el fácil acceso a los créditos que apuntalaban la arquitectura financiera que estaba detrás de esa expansión. Del primero al segundo ciclo, los fondos de adquisición trataron de modificar su imagen pública, adoptando en este proceso el nombre más benigno de «fondos privados en acciones». Sin embargo, por su forma, función y comportamiento, el modelo de negocio siguió siendo el mismo: utilización de alto nivel de endeudamiento, a menudo drásticas estrategias de reestructuración y cortos períodos de inversión para obtener elevados niveles de rentabilidad sobre la inversión.

Se estima que el volumen total de compras apalancadas realizadas en 2006 fue de nada menos que 738.000 millones de dólares de los Estados Unidos, lo que equivale a más de la quinta parte de todas las fusiones y adquisiciones mundiales¹. En 2007 se superó esa cifra, hasta que «la hora de la verdad crediticia» puso término a esos «megatratos» que representaban una parte siempre mayor de toda la actividad adquisitiva². Los bancos de inversión – al menos por el momento – tienen mucha menos capacidad para llevar a cabo estrategias de financiamiento de alto riesgo porque sus balances se debilitaron a raíz de lo sucedido con anteriores instrumentos derivados apalancados. Aunque la actual crisis financiera mundial obligó a que se redujera de manera drástica la cantidad y la dimensión de las compras apalancadas, éstas siguen teniendo lugar, afectando a todos los trabajadores de todos los sectores y regiones del mundo.

En este momento, millones de trabajadores y trabajadoras están empleados en empresas que fueron objeto de una o más compras apalancadas:

Si se reconocieran esos fondos de acciones privadas como empresas transnacionales empresas transnacionales (dado su amplio control mundial sobre las empresas de bienes y servicios) y se incluyeran en la lista de la UNCTAD de las principales 100 empresas transnacionales, desplazarían fácilmente a las 10 principales corporaciones actuales. General Electric, ubicada en el primer puesto de la lista de la UNCTAD, controla menos activos

1. Thomson Financial, citado en *The Wall Street Journal Online*, http://online.wsj.com/public/resources/documents/info-YE_PEQUITY06.html.

2. «Behind the Buyout Bust», *Business Week*, 27 de septiembre de 2007.

extranjeros y emplea a menos personas en el extranjero que Blackstone, Carlyle Group o Texas Pacific Group³.

Por ejemplo, en 2006, Blackstone poseía empresas que contaban con más de 400.000 empleados. Luego de la adquisición de la cadena de hoteles Hilton en 2007 y de otras grandes compras apalancadas, Blackstone pasó a tener empresas que cuentan con unos 650.000 empleados. Las empresas de la cartera de KKR emplean a más de 800.000 personas, lo que la coloca en segundo puesto solamente después de WalMart en términos de cantidad de empleados. Como consecuencia de la segunda oleada mundial de adquisiciones apalancadas, los fondos de adquisición pasaron a ser grandes empleadores transnacionales.

Muchos de los trabajadores que están en empresas pertenecientes a carteras de capital de riesgo siguen haciendo frente a problemas de reestructuración, a los que se suman los elevados niveles de endeudamiento relacionados con las compras apalancadas. Además, la repercusión de la crisis financiera exacerbó esas presiones en las empresas «privatizadas» mediante compras apalancadas. Las compras apalancadas secundarias – ventas de empresas de un fondo de adquisición a otro – pasaron a ser problemáticas porque los fondos de riesgo no tienen crédito barato a su alcance y la actual volatilidad de los mercados bursátiles inhibe la rápida «salida» de la inversión mediante una reinscripción en la bolsa de valores a través de una oferta pública inicial de acciones⁴. «Como resultado de ello, es probable que se ejerza todavía más presión para que se recorten costos mediante despidos, cierres, terciarización y otras reducciones de las inversiones productivas. Se ejercerá todavía más presión sobre el poder de negociación colectiva, ya muy desgastado por la enorme cantidad de compras apalancadas de los últimos años. Y aumentarán los fondos de jubilación que tengan que hacer frente a déficits, préstamos con el máximo de intereses y cierres»⁵.

Por lo tanto, urge que los sindicatos aborden de manera sistemática y eficiente los problemas específicos que tienen las estrategias tradicionales de negociación colectiva debido al aumento – y actual crisis – de la reestructuración dimanada de las compras apalancadas. Ya existen muchos textos donde

3. P. Rossman y G. Greenfield: «Financiarización: nuevas sendas hacia las ganancias, nuevos desafíos para los sindicatos», en *Educación Obrera*, 2006/1, núm. 142 (Ginebra, OIT), pág. 73.

4. «Buyout Firms' Exit Options Narrow as New Year Begins», *Wall Street Journal Online*, 8 de enero de 2008, <http://blogs.wsj.com/deals/2008/01/08/buyout-firms-exit-options-narrow-as-new-year-begins/>.

5. «The Harsh World of Leveraged Buyouts Has Suddenly Gotten Harsher», 2 de agosto de 2007, Guía de los trabajadores sobre las operaciones de adquisición del capital riesgo, UITA, <http://www.iufdocuments.org/buyoutwatch/2007/08/>.

se ubica a los fondos de riesgo dentro del ámbito de la «financiarización»⁶. Uno de los elementos de esta transformación ha sido el surgimiento de los «empleadores invisibles» en las relaciones de poder de los lugares de trabajo; se trata de propietarios financieros de empresas con considerable cantidad de empleados que quedan fuera de los marcos jurídicos nacionales e internacionales que definen la responsabilidad de los empleadores, inclusive la relativa a las relaciones laborales⁷.

Esos enfoques ponen de relieve la índole política del negocio de compras apalancadas, su dependencia de los cambios institucionales en los mercados financieros nacionales y mundiales y la necesidad de que el movimiento sindical dé una respuesta política. No obstante, en este artículo se pretende poner de relieve los críticos cambios que hicieron los capitales de riesgo al reestructurar las empresas y lo que los sindicatos necesitan saber de inmediato con respecto a las características específicas de la reestructuración que llevan a cabo esos fondos, a fin de que puedan reaccionar ante las mismas a través de la negociación colectiva.

Los desafíos que plantea la reestructuración que efectúan los fondos de adquisición

Las compras apalancadas, como modelo específico de negocio, han aparecido en casi todos los sectores y países. Se aplica este sistema en casos de fusiones, adquisiciones y traspaso de intereses relacionados con las reestructuraciones de empresas; de bienes embargados, declaraciones de quiebra y consolidaciones de operaciones vinculadas con una racionalización industrial impulsada por las corporaciones; como así también en situaciones donde tienen lugar sucesiones de empresas privadas bajo control familiar.

Por supuesto las empresas con pocos accionistas van desde algunas de las corporaciones transnacionales más grandes, controladas por fondos fiduciarios, hasta sucursales y pequeños establecimientos que operan en el plano local. Las empresas pertenecientes a pocos accionistas, por oposición a las empresas que cotizan en la bolsa de valores o están incorporadas a alguna otra forma de sociedad, tienen ramificaciones jurídicas y normativas críticas para los trabajadores, la economía y la sociedad en general. El modelo de compras

6. «La financiarización transforma el funcionamiento del sistema económico tanto en el macro como en el micro nivel. Sus principales repercusiones son: 1) eleva la importancia relativa del sector financiero con respecto al sector real, 2) transfiere los ingresos del sector real al sector financiero y 3) contribuye a aumentar la desigualdad y el estancamiento salarial», *Financialization: What It Is and Why It Matters*, Thomas I. Palley, The Levy Economics Institute and Economics for Democratic and Open Societies, Washington, D.C. diciembre de 2007, disponible en: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1077923).

7. Guía de los trabajadores sobre las operaciones de adquisición del capital riesgo, UITA, Ginebra, 2007, disponible en: www.iufdocuments.org/www.documents/privateequity-es.pdf.

apalancadas que utilizan los «capitales de riesgo» incorpora a la reestructuración una peligrosísima combinación de financiación del endeudamiento e intención de reventa de la empresa a fin de obtener dividendos extraordinarios. Es frecuente que haya un umbral del 25 por ciento de rentabilidad sobre las inversiones o incluso más y que el retiro del capital de riesgo y el calendario previsto para la salida de la inversión vaya desde algunos meses hasta un par de años.

Cuando los sindicatos no cuentan con protecciones adecuadas, logradas a través del proceso de negociación colectiva, este tipo de modelo de compras apalancadas pueden conseguir sus exagerados dividendos a costa de buenos puestos de trabajo, planes de jubilación seguros, mejora de las calificaciones y capacitación de trabajadores, mejora de las condiciones de trabajo y de las inversiones que se necesitan para operar y desarrollar nuevos productos. Es fundamental que se lleven a cabo negociaciones colectivas con los empleadores con el fin de garantizar que cualquier tipo de reestructuración tenga resultados socialmente aceptables, sean las empresas públicas o privadas, grandes o pequeñas, y pertenezcan éstas al sector de manufactura o al de servicios.

Los diversos tipos de estrategias con las que se administra el riesgo

Reviste vital importancia entender cómo repercute la estrategia consistente en un alto endeudamiento y una rápida salida de las inversiones en el contexto general de las reestructuraciones a fin de comprender de qué manera las compras apalancadas pueden intensificar el rigor general que comportan las reestructuraciones. Sabiendo esto, los sindicatos pueden determinar más claramente qué enfoques de la negociación colectiva son susceptibles de proteger mejor los intereses de los trabajadores en caso de compras apalancadas.

En general, las estrategias de administración del riesgo que repercuten sobre los trabajadores en los casos de compras apalancadas pueden clasificarse en tres grupos, cuya aplicación práctica suele tener diversa intensidad y combinarse de distinta manera, aunque siempre están presentes los tres grupos. El primer conjunto de estrategias gira en torno a las medidas generales de recorte de costos apuntadas a incrementar la rentabilidad, medidas que repercuten directamente en los trabajadores de la empresa en cuestión y en toda su cadena de suministros. Tales presiones tienden a intensificarse paralelamente al incremento del índice de rentabilidad al que se aspira y a la reducción del lapso durante el cual la empresa pertenece a un fondo de adquisición. El segundo grupo de estrategias se concentra en la administración de los bienes y del efectivo, incluyendo sistemas de inventario vinculados con métodos que requieren menos personal. Dichos métodos – concebidos para elevar al máximo la corriente de liquidez generada con la utilización de los

bienes – ejercen mayor presión sobre los trabajadores a medida que aumenta el peso de la deuda y que se estipulan menores plazos para la salida de la inversión. El último grupo de estrategias tiene que ver con el alto endeudamiento en sí mismo, como así también con los medios por los que se extrae el capital de riesgo acumulado en la empresa. Las repercusiones de este tercer grupo son mucho mayores cuanto más elevado sea el peso de la deuda y el grado de apalancamiento, como así también cuanto más rápida sea la salida de la inversión.

Dentro del contexto más amplio de la reestructuración, los primeros dos grupos de estrategias están, naturalmente, muy difundidos en toda la actividad económica y no se limitan al ámbito de las compras apalancadas. Por su parte, el tercer grupo es más propio de estas compras apalancadas, aunque la creciente crisis financiera ha demostrado claramente que la utilización de la deuda y del apalancamiento para amplificar el rendimiento del capital con los riesgos concomitantes también ha pasado a darse en otros ámbitos además de las compras apalancadas. Cuando la empresa intenta aplicar las tres estrategias simultáneamente, como en el caso de los fondos de adquisición, los efectos potenciales sobre los trabajadores son más graves cuanto mayor sea la meta de rendimiento sobre la inversión, cuanto mayor sea el nivel de endeudamiento y el grado de apalancamiento y cuanto más breve sea el período previsto para salir de la inversión.

Estrategias y objetivos de los fondos de capital de riesgo: un examen más detenido

La índole y las repercusiones de las estrategias de gestión del riesgo pueden comprenderse mejor cuando se las vincula directamente con los objetivos. Se lo hace aquí con respecto a cada uno de los grupos descritos anteriormente. Los dos primeros diagramas – que corresponden respectivamente a los dos primeros grupos de estrategias – tienen como objetivo alcanzar un determinado índice de rendimiento. Una medida común y simplificada de rendimiento del capital está dada por los dividendos que quedan una vez sustraídos los impuestos divididos por el capital de los accionistas. (A su vez, el capital de los accionistas es igual al total del activo menos el total del pasivo.)

El objetivo que se presenta aquí fue simplificado con respecto a fórmulas financieras más complejas con las que se calcula el rendimiento de las inversiones, en especial en lo relativo a los papeles fundamentales que desempeñan el tiempo y el costo del capital. Esto se reflejaría en la actualización de los flujos de efectivo y en los análisis del rendimiento interno del capital invertido, como así también en los umbrales estipulados para la rentabilidad. No obstante, las bajas tasas de interés que predominaron desde que explotó la burbuja de capital vinculada con las acciones del área tecnológica hicieron que bajara el costo del capital utilizado para financiar las compras apalancadas. Con respecto al tiempo y al corto plazo que forma parte del modelo de las

Cuadro. Principales índices de apalancamiento

Fondo privado de riesgo	Índice de apalancamiento
Madison Dearborn Partners	11,8
Providence Equity Partners	11,0
Blackstone Group	10,6
Thomas H. Lee Partners	10,3
Carlyle Group	9,6
Goldman Sachs Group	9,5
Apollo Management	9,1
TPG	8,2
Bain Capital	7,8
Kohlberg Kravis Roberts	7,5

Fuente: «Madison Dearborn Beats Blackstone, Goldman Sachs as Deals Stall», Jason Kelly, Bloomberg, 1.º de octubre de 2007.

compras apalancadas, cuanto más rápido se puede devolver el capital que se ha invertido y entregar los dividendos resultantes, mayor es el índice anual de dividendos que se saca de este proceso.

Para el tercer grupo de estrategias – que giran en torno al papel y a las repercusiones del alto endeudamiento y del flujo de efectivo en las compras apalancadas – utilizamos en el tercer diagrama otra medida financiera: el índice de apalancamiento. En este índice se compara la deuda total del prestatario procedente de todas las fuentes con el flujo de capital, que habitualmente se calcula en términos de utilidades antes de deducir los intereses, impuestos, depreciación y amortización (EBITDA, acrónimo del inglés). Entre los «amos del apalancamiento» de la industria de fondos privados de riesgo, los índices de endeudamiento previos al comienzo de la crisis crediticia indican el grado de endeudamiento de las compras apalancadas habituales⁸. (cuadro)

Estrategias para recortar costos

A través del proceso de negociación colectiva, las ganancias de productividad dimanadas del hecho de disponer de mejor tecnología y de mejores formas de trabajar se pueden compartir de manera equitativa con los trabajadores. Como resultado, mejoran los niveles de vida, tanto de grupos específicos de trabajadores como de los trabajadores en general. Este camino hacia la mejora de la rentabilidad es muy diferente de los agresivos recortes de costos para alcanzar índices extraordinarios de rentabilidad mediante despidos,

8. Cantidad promedio de deuda destinada a una adquisición con respecto al indicador EBITDA estipulado como meta. Incluye las adquisiciones estadounidenses anunciadas por un valor de más de 100 millones de dólares de los Estados Unidos desde el 1.º de enero de 2005 hasta el 12 de septiembre de 2007 para las cuales había acuerdos de fusión.

Diagrama 1. Estrategias de reestructuración y administración – núm. 1



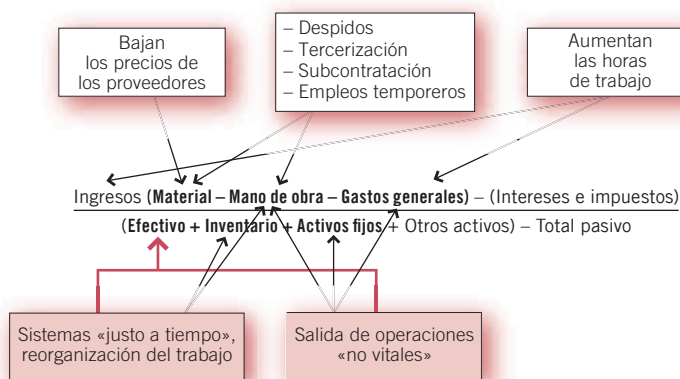
tercerización y subcontratación de las tareas, como así también de la sustitución de empleos permanentes por empleos temporeros. Esto no significa que sean los fondos de adquisición los únicos que utilicen este último camino. La «financiarización» se tradujo en una tendencia general de los empleadores a abocarse a mejorar los dividendos y los movimientos a corto plazo de los precios de las acciones a costa de inversiones productivas a largo plazo. «Achicar y repartir» es la regla que se impone cada vez más en las empresas de todo el mundo, sean éstas públicas o privadas, grandes o pequeñas y pertenecientes a cualquier sector. Lo que importa aquí es poner énfasis en que cuanto más elevada sea la rentabilidad que se fije como meta y cuanto más corto sea el plazo estipulado para una inversión apalancada, mayores probabilidades habrá de que la patronal procure aplicar medidas agresivas de reducción de costos y evite invertir en nueva tecnología y no adopte enfoques para mejorar la productividad sin afectar negativamente a los trabajadores.

En el diagrama 1 – donde se muestran las ganancias una vez deducidos los impuestos, que se dividen por el capital de los accionistas – vemos cómo las medidas agresivas de recorte de costos hacen aumentar la rentabilidad de las inversiones. Por ejemplo, al reducir los proveedores existentes se reducen los costos de material, mientras que los despidos, la tercerización, la subcontratación y la sustitución del trabajo permanente por trabajo temporero hacen bajar el costo de los artículos que se venden o de los servicios que se suministran y, de esa manera, mejora el nivel de ganancia.

Estrategias de administración de los bienes de capital y de las corrientes de efectivo

Además de esos métodos hay otros con los que se procura aumentar y acelerar el flujo de efectivo para una cantidad dada de activos. Empresas de todo tamaño y sector han adoptado desde hace años métodos con los que procuran reducir la cantidad de capital de trabajo que se utiliza y proceder con mayor frecuencia a una rotación del inventario, como en el caso de los agresivos sistemas de inventarios «en tiempo mínimo». Al igual que las medidas destinadas a recortar costos descritas anteriormente, los fondos de adquisición

Diagrama 2. Estrategias de reestructuración y administración – núm. 2



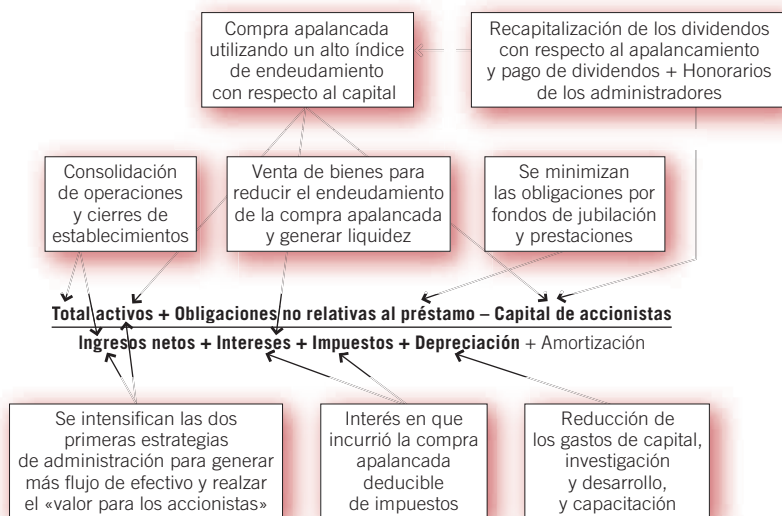
están lejos de ser los únicos que aplican estos métodos. No obstante, debido a los imperativos financieros que apuntalan sus operaciones, los fondos de adquisición pueden intensificar la aplicación de tales métodos cuanto más elevado sea el índice de rentabilidad estipulado, cuanto más alto sea el apalancamiento y cuanto más breve sea el plazo previsto para la salida de la inversión.

Aparte de la rotación más rápida y frecuente del inventario y del capital de trabajo, que genera más efectivo a partir de una cantidad dada de capital, los activos fijos en forma de edificios, fábricas, equipamiento, almacenes, oficinas, negocios y similares quedan en posición de vulnerabilidad cuando la administración aspira a consolidar las operaciones existentes y, al hacerlo, cierra o achica algunos lugares de trabajo. Estas medidas pueden tomarse disfrazándolas como una salida de operaciones «no vitales» o como la consolidación de la capacidad productiva existente, siendo los cierres parte del proceso de reestructuración (diagrama 2).

Apalancamiento, deuda y flujo de efectivo

El tercer grupo de estrategias de administración son el meollo del modelo de compras apalancadas. En el centro del diagrama 3 se situó el índice de apalancamiento, que es un ejemplo de los tipos de compromisos de préstamos englobados en los grandes préstamos utilizados para financiar las compras apalancadas y otras transacciones financiadas mediante empréstitos. Los compromisos de préstamos son hitos financieros específicos que el prestatario debe cumplir durante el lapso del préstamo. En el índice de apalancamiento se compara el pasivo total del prestatario procedente de todas las fuentes con su flujo de efectivo por aproximación a las utilidades (EBITDA). En el diagrama se muestra otra manera de determinar el total del pasivo procedente de todas las fuentes como valor del capital más el financiamiento necesario de

Diagrama 3. Estrategias de reestructuración y administración – núm. 3



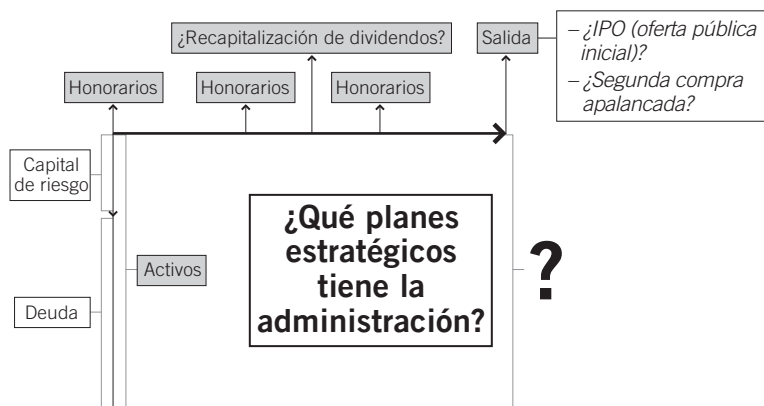
las jubilaciones y otras obligaciones, a lo que luego se le resta el capital de los accionistas.

Habitualmente, el primer paso de un plan estratégico de una compra apalancada destinado a lograr índices inflados de rendimiento es contraer una altísima deuda con relación al capital a fin de adquirir los bienes y luego se incorpora una serie de métodos por los cuales se extrae el capital invertido originalmente más ganancias. Estos métodos pueden ir desde rápidas ventas de los bienes para reducir de inmediato la deuda contraída para la adquisición hasta minimizar los fondos de jubilación y prestaciones. Un plan de este tipo también intensificará los recortes de costos y las presiones para consolidar las operaciones, reducir las inversiones necesarias para mantener y hacer crecer las empresas al tiempo que se elevan al máximo los pagos de intereses de la deuda deducibles de impuestos.

La extracción más o menos rápida del capital invertido inicialmente, el capital acumulado y las ganancias suele llevarse a cabo combinando el pago de honorarios, dividendos y la venta por la cual se sale de la inversión. Esto se ilustra en el diagrama 4. Uno de los principales métodos consiste en que la empresa de cartera pague altos honorarios por administración a los propietarios del «fondo de riesgo»⁹. Otro de los métodos consiste en efectuar grandes pagos de dividendos financiados por un endeudamiento adicional

9. Andrew Metrick y Ayako Yasuda: «The Economics of Private Equity Funds», Universidad de Pensilvania, Wharton School, Departamento de Finanzas, 9 de septiembre de 2007, <http://intl.fpsandpiper.net/reuters/editorial/images/20070913/whartoncarriedinterest.pdf>.

Diagrama 4



Compras
apalancadas,
reestructuraciones
y negociación
colectiva

que permite mantener alto el índice de apalancamiento hasta el momento de la salida del capital, operación a la que generalmente se denomina recapitalización. Finalmente, para vender la empresa y los bienes, en la última etapa de este tipo de modelo se puede utilizar una oferta pública parcial o total de las acciones o inclusive una segunda y hasta tercera compra apalancada.

Una vez más, es importante tener presente que este tipo de técnicas, aunque varíe la forma y el grado en que se las aplica, también se utilizan en otras situaciones, además de las compras apalancadas. No obstante, el proceso de compras apalancadas concentra y condensa esos métodos, con una repercusión inmediata y negativa en los trabajadores. Cuando se transforman las compras apalancadas de los capitales de riesgo en meras cifras mundiales sobre la actividad de fusiones y adquisiciones, no se ven las características únicas que les son propias. Una compra apalancada es absolutamente diferente a una fusión o adquisición tradicional precisamente por el hecho de que la empresa adquirente paga el costo de su propia adquisición a través de deuda y honorarios. Además, el hecho de que el fondo de adquisición tiene que alcanzar la tasa crítica de rentabilidad acordada con los inversores antes de poder recaudar el «interés trasladado», que (aparte de los honorarios) constituye la ganancia del ciclo de adquisición o salida de la inversión, significa que un fondo de adquisición necesariamente desarrolla una táctica sumamente agresiva para conseguir ganancias. Estos dos elementos, en torno a los cuales gira el proceso de las compras apalancadas, plantea claros desafíos a los sindicatos que intentan llevar a cabo negociaciones colectivas con una empresa de cartera de capital de riesgo.

En estas representaciones gráficas de las reestructuraciones queda claro que es fundamental que los sindicatos que tienen que hacer frente a una posible compra apalancada obtengan el máximo posible de información concreta sobre los planes estratégicos que piensan poner en práctica los eventuales compradores. Si bien esto se aplica para cualquier venta, adquisición o

absorción, la índole misma de una compra apalancada convierte en imperativa la necesidad de obtener información clara y abarcadora sobre el nivel de apalancamiento, la estructura del financiamiento y el plazo y las inversiones que los propietarios conceden a la empresa para poder defender la seguridad en el empleo, las condiciones de trabajo y las jubilaciones a través del proceso de negociación colectiva.

La negociación colectiva y el acceso a la información

El peso de la deuda en el balance de una empresa de cartera transforma radicalmente el flujo de efectivo y las estrategias de administración de los bienes a tal punto que también transforma totalmente el entorno en el que se lleva a cabo la negociación colectiva, como se pone de relieve en el diagrama 3 de esta presentación. Se deduce por lo tanto que, además de la información que los sindicatos normalmente le solicitan a las empresas para llevar a cabo la negociación, cuando se trata de una empresa adquirida mediante una compra apalancada necesitan que se les comuniquen cabalmente los mecanismos de financiamiento de la deuda. Por lo tanto, es fundamental que los representantes sindicales tengan acceso a esa información financiera.

La información de que disponen los representantes sindicales a los fines de la negociación colectiva varía mucho de un país a otro y de una empresa a otra, en función de las exigencias jurídicas del entorno y de la fuerza del sindicato. Cuando las empresas que cotizan en la bolsa de valores están sujetas a revelar información sobre sus actividades, el mínimo de dicha información lo establece la reglamentación vigente. El acceso de los sindicatos a la información también varía cuando la ley exige que los empleados tengan representantes en los consejos de administración o, en la Unión Europea, a través de los comités de empresa. Sin embargo, esas exigencias estipuladas por ley rara vez son suficientes para que los sindicatos obtengan toda la información que necesitan y de la manera en que la necesitan. La meta debería ser tener pleno acceso a la contabilidad de la empresa a fin de obtener información exacta y verificable sobre:

- la cantidad total de la deuda contraída para comprar la empresa;
- los tipos de deuda y sus vencimientos, ¿acreedor secundario o privilegiado? (es decir, ¿quién tiene prioridad para reclamar los bienes de la empresa?) ¿deuda garantizada o quirografaria?;
- las tasas (variables o fijas) y los vencimientos;
- la índole de los compromisos, si los hubiera (por ejemplo, restricciones que impiden asumir otras deudas);

- la identidad de los prestamistas o tenedores de los títulos de crédito, si no cotizan en bolsa; y
- los honorarios pagados por la operación de compra, ya que la empresa adquirida generalmente es la que asume esos costos.

Dado que, como hemos subrayado, toda compra apalancada tiene que alcanzar cierta meta financiera y dispone de un lapso para ello, los sindicatos necesitan información detallada sobre el plan de negocios que incluya:

- estrategia de salida (oferta pública inicial) o venta a otro inversor financiero);
- planes de ventas y cierres: ¿qué destino se le dará al efectivo obtenido por estos medios?;
- cambios previstos en los métodos de empleo y su repercusión en las unidades o estructuras de negociación colectiva (por ejemplo, utilización de *co-packing* o subcontratación);
- utilización de las reservas de efectivo o activos financieros de la empresa;
- utilización de bienes intangibles («propiedad intelectual», patentes, marcas, copyrights); y
- recursos y compromisos de mantener los fondos de jubilación o retiro y otras prestaciones.

Al averiguar la estrategia financiera o empresarial del fondo de adquisición se busca obtener suficiente información para la negociación colectiva a fin de conocer:

- la disponibilidad y las fuentes de fondos para invertir en establecimientos y equipamiento, investigación y formación, y
- el margen para negociar compromisos en materia de empleo e inversiones.

Conclusión: ampliar la respuesta de la negociación colectiva

Debido a los mecanismos financieros en torno a los cuales gira el modelo de estos negocios, las compras apalancadas agregan considerables presiones sobre los trabajadores y sus sindicatos, además de las tensiones que crea la permanente reestructuración, que ha pasado a ser una característica constante de la actual economía financiarizada mundial.

La experiencia sindical en materia de compras apalancadas varía muchísimo entre los distintos países y regiones y dentro de los mismos. A pesar de que las compras apalancadas ya se han implantado como modelo de negocios,

cuando la propiedad de la empresa está en manos de capitales de riesgo hay enormes disparidades en lo referente a la capacidad de los sindicatos de responder a los desafíos específicos que plantea la negociación colectiva. Los sindicatos que tenían una buena organización – generalmente en el plano nacional y sectorial, además del empresarial – alcanzaron algunos logros defendiendo el empleo y las condiciones de trabajo, manteniendo las jubilaciones, asegurando la inversión, bloqueando determinados intentos de los fondos de adquisición e inclusive influyendo considerablemente en las condiciones de una potencial compra apalancada.

Se debe trabajar a partir de esos éxitos y ampliarlos, ya que son pocos comparados con las concesiones y derrotas frecuentemente masivas que imponen los fondos de capital de riesgo. Si bien actualmente no se están haciendo compras apalancadas multimillonarias de las que ocupan los grandes titulares, siguen teniendo lugar en cada vez más lugares del mundo compras apalancadas de pequeñas y medianas empresas. A pesar de la crisis crediticia mundial, en 2008 los fondos de adquisición más grandes recaudaron cantidades récord de efectivo y actualmente tienen más de 1 billón de dólares de los Estados Unidos de fondos sin invertir¹⁰. Va aumentando la cantidad de trabajadores y trabajadoras del mundo que ahora trabajan para alguno de estos fondos de adquisición, estén o no al corriente de ello. Como se dijo al comienzo, el negocio de las compras apalancadas es cíclico. Al no haber una nueva reglamentación de los mercados de capital, el financiamiento apalancado para adquirir y administrar empresas a fin de obtener rápidas ganancias seguirá siendo un modelo de negocios firmemente implantado, volverán a llevarse a cabo los grandes tratos y los sindicatos deberán lidiar con los nuevos desafíos en materia de negociación colectiva.

Hemos intentado hacer hincapié en algunas de esas cuestiones, resaltando las características únicas de la reestructuración que imponen los capitales de riesgo y la información que los sindicatos necesitan tener con el fin de responder eficazmente a esos desafíos específicos en materia de reestructuración a través de la negociación colectiva. Por supuesto, el acceso a la información no es suficiente por sí mismo. Los sindicatos necesitan también dotarse de las herramientas necesarias para analizar la información una vez que disponen de ella y para transformar ese análisis en medidas concretas en los lugares de trabajo y en la mesa de negociación. En consecuencia, reviste importancia crítica que se haga un compendio de información, análisis y experiencias que se comparta y al que se pueda acceder a fin de mejorar la capacidad sindical de responder a las situaciones de compras apalancadas, ahora y en el futuro.

10. Private Equity International: «PEI 50 2008», resumen en: http://www.iufdocuments.org/buyoutwatch/2007/09/new_wharton_study_shows_the_me_1.html#more).

La negociación colectiva y las estrategias del capital mundial en el Brasil

Ana Georgina da Silva Dias

Investigadora del Departamento Intersindical de Estudios Estadísticos
y Socioeconómicos (DIEESE), Brasil

La negociación colectiva en el Brasil

Una de las principales preocupaciones de los movimientos sindicales nacionales de todo el mundo ha estado constituida por los rápidos cambios que tienen lugar en el ámbito laboral y la creciente diferenciación de las formas de contratación de la mano de obra. La desreglamentación de las relaciones laborales ha tenido como efecto directo transformar las estructuras productivas en todas partes.

El mercado laboral del Brasil se caracteriza principalmente por los graves problemas que tiene en materia de empleo, tanto cuantitativos como cualitativos. No obstante, durante los últimos años estos problemas no ocuparon un lugar destacado en los órdenes del día gubernamentales. El movimiento sindical brasileño ha hecho muy pocos progresos en las cuestiones referentes a la organización de la producción. Ninguna norma garantiza que en los convenios colectivos se negocien estas cuestiones.

En los años noventa el Brasil adoptó una política económica que a comienzos de años 2000 fomentó aún más el desarrollo de un mercado laboral precario y heterogéneo que no garantiza realmente condiciones de vida decentes para los trabajadores, con el agravante de que gran parte de la población queda excluida del mercado laboral.

Estas políticas, sumadas a los problemas ya existentes, entre los cuales están el grave desempleo y las relaciones de trabajo «flexibles» e inseguras, han tenido un efecto transformador en las condiciones de vida de los trabajadores brasileños y en la capacidad de sus organizaciones.

En los años ochenta, al volver el país a la democracia, creció paralelamente una forma de sindicalismo cuya estrategia estaba orientada a reforzar su organización interna, consolidar los procesos de toma de decisiones y reglamentar cuestiones que revisten importancia para los trabajadores.

Durante el período siguiente a la dictadura, una de las características distintivas de la negociación colectiva en el Brasil fue el estancamiento de los salarios de los trabajadores y de su poder adquisitivo. Esto se debe a que hasta mediados de los años noventa siempre hubo elevadísimos índices inflacionarios e insuficientes políticas públicas que protegieran el poder adquisitivo. Éste era el contexto donde los sindicatos llevaban a cabo negociaciones colectivas con el fin de proteger el valor real de los salarios. Sin embargo, es importante subrayar que las negociaciones no se limitan únicamente a esta cuestión. Los sindicatos también procuran mejorar el nivel de democracia de las relaciones laborales, meta que en el Brasil está lejos de haberse alcanzado.

Uno de los ejemplos del carácter autoritario de las relaciones laborales existentes en el país está dado por el hecho de que ni las leyes ni los convenios colectivos que hay estipulan la protección de dos derechos básicos de los trabajadores: la sindicación en el lugar de trabajo y el acceso a la información del empleador. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que la

libertad sindical y la libre negociación colectiva son derechos fundamentales de los trabajadores y esenciales para el ejercicio de la democracia. El Brasil todavía no ha ratificado Convenio núm. 87 de la OIT (sobre la libertad sindical). También la legislación laboral brasileña es insuficiente aunque en la Constitución del país se reconoce el derecho de libre negociación entre el capital y el trabajo.

En este momento, a pesar de lo logrado con la Constitución de 1988, las leyes siguen en contradicción con algunos de los principios básicos de los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT. Por ejemplo, sigue habiendo una gran injerencia gubernamental en la sindicalización y se utiliza dicha injerencia para restringir cómo y cuándo un trabajador puede afiliarse a un sindicato. Además, el Gobierno continúa obstaculizando con violencia el ejercicio del derecho de huelga.

La Central Única de Trabajadores (CUT) se formó al margen de estas restricciones legales, consolidándose en la práctica como la principal entidad que representa a los trabajadores. Pero si esta organización se institucionalizara debidamente, mejoraría la participación en diversos consejos y foros públicos. De no hacerse estos cambios tan necesarios, la CUT continuará basada en los sindicatos oficiales y en el sistema de confederación, incapaz de aprovechar la plena jurisdicción y competencia legal de un sindicato en virtud de la ley brasileña, incluyendo el derecho de hacer y firmar convenios colectivos¹.

A pesar del impresionante aumento de la afiliación a los sindicatos brasileños y del gran dinamismo de la sindicación de la última década, este crecimiento hizo que disminuyera el ritmo de expansión de los servicios brindados. Generó asimismo una cierta fragmentación en las distintas organizaciones de trabajadores, lo que a su vez hizo que mermara la fuerza que tenía la representación sindical.

El éxito de la negociación colectiva en el Brasil sigue estando profundamente arraigado en la movilización y en el poder de las entidades que llevan a cabo las negociaciones. Al no haber una norma que reglamente esta actividad, se crea demasiada dependencia de las fuerzas que se mueven entre las empresas y los sindicatos, lo que generalmente va en detrimento de los sindicatos. Las agrupaciones y sindicatos con mayor poder de movilización tienden a ser los que consiguen mejores resultados en las negociaciones y luego otros grupos con menor poder utilizan esos éxitos como puntos de referencia.

En términos generales, los sindicatos brasileños todavía no han podido pasar de una posición básicamente defensiva en lo que respecta a los salarios (y al poder adquisitivo) a una posición ofensiva que realmente mejore la participación de los trabajadores en el producto social.

1. En realidad, la Central Única de Trabajadores del Brasil (CUT) fue reconocida en marzo de 2008.

Éstos son algunos de los problemas que originaron un intenso debate público. Recientemente, estos problemas motivaron que se hicieran algunos intentos de negociar de manera tripartita la cuestión de la negociación colectiva dentro del ámbito del Foro Laboral Nacional (FLN)².

El contexto brasileño de innovaciones en materia de estrategias empresariales

Durante los años noventa el Gobierno brasileño adoptó una serie de medidas que aspiraban a estimular la competitividad entre las empresas y a desreglamentar el mercado, entre las cuales estaban la privatización, la reformulación de la legislación contra los monopolios y de protección del consumidor, la liberalización comercial y nuevas reglas sobre las inversiones extranjeras directas.

Al comienzo de la década de los noventa se aceleró el proceso de racionalización de la producción, lo que originó una nueva dinámica en las relaciones laborales. Esos cambios tuvieron lugar como parte de la intensificación de la internacionalización del capital, que estableció un sistema de acumulación operando sobre una nueva base, creó nuevas estructuras económicas, consolidó los mercados financieros y fomentó la homogeneización de la producción y el consumo.

En el Brasil este proceso tuvo lugar en medio de una grave crisis económica que originó elevadísimos índices inflacionarios y un estancamiento de la producción. Las empresas brasileñas pasaron por una crisis de competitividad, un período de adaptación a las nuevas normas de producción. Esto cambió el panorama económico con respecto a los costos, la calidad y el desarrollo de productos siguiendo nuevos parámetros impuestos por los nuevos y elevados niveles de importación resultantes de la apertura del mercado interno. En consecuencia, estos cambios afectaron directamente a los niveles generales de empleo, la calidad de los puestos de trabajo, las condiciones de trabajo y los niveles de sindicación.

A medida que avanzaban esas políticas neoliberales durante el transcurso de esa década, las organizaciones de trabajadores se vieron considerablemente debilitadas por la flexibilización de los contratos de trabajo, la subcontratación, el desempleo y las fusiones y adquisiciones. Dicho de otra manera, este complejo proceso de transformación y los grandísimos cambios de las condiciones del mercado laboral interno fueron claramente desfavorables a los trabajadores brasileños. Quizás no sorprenda entonces que muchos sindicatos pasaran a tener menos fuerza debido a la pérdida de afiliados y tuvieran dificultades para movilizar a sus bases.

2. El Foro Laboral Nacional fue creado el 29 de julio de 2003. En él participan trabajadores, Gobierno y empleadores. La falta de acuerdo con respecto a los procedimientos legales del Congreso nacional no favorece una reforma sindical.

Esto último redujo más aún la posibilidad de que los trabajadores participaran en la reestructuración de los procesos de producción que afectan a las condiciones de trabajo. Tal participación ya estaba limitada por el hecho de que no había garantías de representación de los empleados ni de negociar las cuestiones internas de las empresas.

Por lo tanto, mientras que en los países desarrollados la negociación colectiva puede comprender cuestiones como la organización de la producción y la utilización de la fuerza laboral, en el Brasil su papel se restringe a mantener el nivel del empleo, y los resultados ni siquiera son alentadores en este ámbito. Lo habitual es que las empresas apliquen sus estrategias sin consultar a los representantes de los trabajadores, pero, cuando lo hacen, suele tratarse de un mero traspaso de información.

La estrategia sindical y la negociación colectiva en el Brasil dentro del contexto de las fusiones y adquisiciones de empresas

En esta década está teniendo lugar en el Brasil un intenso proceso de consolidación del capital empresarial y se están formando grupos enormes resultantes de adquisiciones y fusiones. Este proceso tiene lugar tanto en empresas multinacionales como nacionales. En muchos casos, las empresas multinacionales hacen tratos entre sí pero también ha habido numerosos casos en que se adquirió el control de grandes empresas brasileñas.

Algunos casos llamaron la atención de toda la sociedad brasileña debido al tamaño de las empresas, el que fueran líderes de sus correspondientes sectores de actividad y porque constituyen un ejemplo del intenso proceso de internacionalización y consolidación del capital de los últimos años. A continuación se examinarán los casos de la compra del banco ABN Amro por parte de Santander, la adquisición del grupo de supermercados Bompereço por parte de Wal-Mart y la compra de la empresa de aerolíneas Varig por parte de Gol Transportes Inteligentes.

La compra de Bompereço por parte de Wal-Mart

Desde finales de los años noventa el sector minorista del Brasil, organizado en supermercados e hipermercados, fue pasando a través de un intenso proceso de concentración y centralización del capital. Hasta mediados de la década pasada, en este sector predominaba una empresa nacional con una gestión de larga data, como así también redes de empresas de mediano tamaño que se movían en planos regionales. En todo o casi todo el territorio nacional había nada más que dos o tres redes empresariales y solamente una de ellas, el grupo francés Carrefour, representaba capital multinacional.

A partir de 1995 se produjo un considerable cambio en el panorama del sector, al internacionalizarse el mercado, concentrarse en menor número de empresas y extender la gestión a muchas regiones del país. La participación de los tres principales grupos del mercado brasileño pasó del 28 por ciento en 1996 al 59 por ciento en 2005³. Además de esta concentración estructural, tuvieron lugar otros cambios, como incorporación de innovaciones tecnológicas, cambios en las relaciones comerciales con sus proveedores e imposición de nuevas y más elevadas exigencias en materia de instrucción formal al contratar mano de obra.

En 1996 el grupo neerlandés Ahold pasó a ser propietario mayoritario de las acciones de la cadena de supermercados Bompreço y en 2000 asumió el control total de la empresa. En ese momento Bompreço era en tamaño la cuarta empresa de supermercados del Brasil, con 100 establecimientos. Esa cifra subió con la posterior adquisición de G. Barbosa, que se sumó para llegar a un total de 156 establecimientos en abril de 2003. Esta última cadena tenía supermercados en ciudades de nueve estados del noreste del Brasil.

En febrero de 2003 la dirección mundial del grupo Ahold anunció que en una de sus filiales de los Estados Unidos había habido malversaciones contables y que la empresa tenía un déficit financiero de 500 millones de dólares de los Estados Unidos. Con el fin de cubrir este descubierto, el grupo declaró que pensaba vender bienes en otras partes del mundo, inclusive en el Brasil.

Bompreço y G. Barbosa juntos tenían en ese momento unos 25.000 empleados, representados por sindicatos organizados en el plano municipal, intermunicipal y estatal. Algunos de esos sindicatos, relacionados con la Confederación Nacional de Trabajadores de Comercio y la CUT procuraban formar un comité sindical que representaría a todos los empleados de Bompreço. Este esfuerzo contaba con el respaldo del Instituto Observatorio Social y la central sindical neerlandesa FNV; gracias a esta cooperación, esos grupos lograron coordinar los esfuerzos de un grupo de sindicalistas brasileños (CONTRACS y un grupo de sindicatos de empleados de comercio del noreste del país) y sindicalistas de los Países Bajos (FNV Bondgenotten). Lo que los sindicalistas brasileños querían era establecer un proceso unificado de diálogo social con la empresa a fin de garantizar un futuro de negociación colectiva unificada y centralizada que abarcara toda la estructura de Bompreço.

Hasta ese momento la empresa se negaba a efectuar cualquier tipo de negociación colectiva con los sindicatos y su posición se fundaba, en parte, en que se debía respetar la correcta estructura legal de la negociación colectiva, basada en los sindicatos que funcionan en cada lugar de trabajo. En otras palabras, la empresa aceptaba tener contacto con los sindicatos como grupo, pero la negociación formal solamente podría hacerse con los sindicatos por sepa-

3. Ranking Abras, Asociación Brasileña de Supermercados, 2006.

rado y conforme a lo estipulado sobre la negociación colectiva en el marco legal establecido.

Cuando se anunció que se había decidido vender las cadenas Bompreço y G. Barbosa, los sindicatos plantearon reunirse con la dirección de la empresa a fin de que se les diera información y discutir las posibles repercusiones que esa medida tendría en los empleados. La dirección del Brasil de la empresa se negó a negociar acuerdos con relación a esos cambios y sólo aceptó comunicarse con cada sindicato por separado. Luego de varios intentos de obtener garantías contra despidos y de establecer para ello un diálogo de negociación, dos representantes sindicales brasileños formaron parte de un viaje de intercambio con los Países Bajos, viaje que incluía una reunión con la dirección mundial del grupo Ahold. Durante esas reuniones la empresa ofreció hacer una concesión parcial con respecto a la preservación del empleo, por lo menos hasta que se transfiriera el control al nuevo propietario (que en ese momento todavía no se había encontrado). Por supuesto, este compromiso no tenía ningún tipo de fuerza legal vinculante sino que era más bien una declaración de intención.

Actualmente, el comité sindical continúa con sus actividades, habiendo pasado la propiedad al grupo Wal-Mart. Para sus negociaciones ha elegido como tema «Participación en las ganancias o resultados» (PGR). Es importante señalar que la PGR generalmente se considera un reflejo de la descentralización de las negociaciones, pasándolas al plano de cada empresa. Pero en este caso está ayudando a unir a muchos sindicatos de las distintas regiones del país, lo que no es habitual en este sector.

Fusiones en el sector financiero

En los años noventa aumentaron más del 44 por ciento las fusiones y adquisiciones hechas en el Brasil por capital extranjero. En 1997 se registraron 372 empresas en toda una serie de sectores diferentes⁴. Entre ellas, el sector financiero es excepcional y registró 176 empresas, 56 por ciento de las cuales tenían participación de capital extranjero.

La asociación formada por el banco británico Royal Bank of Scotland (RBS), el banco español Santander y el grupo belga-neerlandés denominado Fortis fue la que a finales de 2007 ganó la licitación para la compra del banco neerlandés ABN Amro. Esta asociación obtuvo el 86 por ciento de las acciones en circulación, lo que le permitió adquirir el banco neerlandés ABN Amro por 71.000 millones de euros, la mayor entidad del sector bancario del mundo.

4. «Fusions and Acquisitions in Brazil – 90's Analysis», investigación llevada a cabo por KPMG Corporate Finance.

Esta adquisición tendrá considerables repercusiones en el empleo. En los Países Bajos los nuevos propietarios estiman que se reducirán 13.000 puestos de trabajo. Los sindicatos brasileños del sector bancario están elaborando estrategias con respecto a la fusión de ABN y Santander, apuntadas de manera primordial a preservar el empleo en esas instituciones. Santander ha anunciado que a raíz de la compra de ABN se perderían 19.000 puestos de trabajo. Entre las medidas políticas que tomaron los sindicatos hubo manifestaciones, exposiciones en audiencias públicas de la legislatura federal y contactos con los organismos federales de reglamentación. Esas medidas constituyeron una estrategia básicamente reactiva, en parte porque estos bancos se negaron a discutir con los sindicatos de los trabajadores.

Recientemente, con la posible incorporación del Banco de Brasilia al Banco do Brasil, los sindicatos comenzaron a hablar directamente con parlamentarios de los distritos y altos funcionarios de ambas empresas. Estos espacios de negociación se consiguieron gracias a la relación relativamente positiva entre el Gobierno de Lula y el movimiento sindical. Sin embargo, hasta el momento no se ha obtenido ninguna concesión con respecto a las pérdidas de puestos de trabajo en el Banco de Brasilia, lo que en parte se debe a que en este momento el futuro del banco mismo es dudoso. Merece señalarse que los bancos privados, principalmente Bradesco, tampoco han abandonado este mercado.

Los sindicatos brasileños participaron en una multitudinaria manifestación denominada Jornada Internacional de Lucha, una medida coordinada entre muchos países del continente americano con el fin de proteger el empleo y reclamar mejores condiciones de trabajo.

Esta Jornada Internacional de Lucha – instaurada durante la tercera asamblea colectiva de los sindicatos del sector bancario internacional – se llevó a cabo en el distrito electoral de la «Contraf-CUT» en São Paulo. Los manifestantes fueron al banco HSBC (que ese año ya había despedido a más de 200 trabajadores), al Banco do Brasil y al BBVA.

En la Cámara de Diputados se creó una subcomisión para que se ocupe específicamente de la compra de ABN por parte de Santander. Una de las primeras medidas que tomó esta subcomisión fue asegurarse de que se llevarían a cabo negociaciones sobre un acuerdo en materia de garantías con respecto al empleo.

El caso de Gol-VARIG

En junio de 2005 la empresa de aerolíneas Varig solicitó que se instaurara un proceso de reestructuración aprobado legalmente y presentó un plan a sus acreedores. Anteriormente había habido planes que proponían un 13 por ciento de reducción de personal. La mayor parte de las deudas de la empresa habían sido contraídas por empresas estatales. El principal acreedor privado

era Aerus, el fondo de jubilaciones de los trabajadores de la empresa. Hay sueldos pendientes de pago, además de la deuda relacionada con derechos de aduana e impuestos estatales sobre las nóminas, que no se incluyeron en el plan de reestructuración.

Además de vender sus filiales de ingeniería de transporte y mantenimiento, Varig procedió a la creación de la que fue denominada Nova Varig como entidad que comprendía los operativos activos de la empresa y luego la subastó.

En marzo de 2007, la empresa brasileña Gol compró el control de Nova Varig por 275 millones de dólares de los Estados Unidos. Dentro del mercado interno, Gol ocupaba el segundo puesto, con 40 millones de dólares, es decir, el 6 por ciento del mercado. Esta empresa comenzó en el sector del transporte urbano y en 2001 fue pionera en el Brasil como operadora de «bajo costo, baja tarifa».

Procurando eludir las deudas relacionadas con los salarios anteriores no pagados y los impuestos sobre las nóminas de la antigua Varig, como así también el problema de los trabajadores inactivos (cesantes), Gol la adquirió por intermedio de otra subsidiaria del grupo. Quién tiene la responsabilidad de los trabajadores inactivos es uno de los puntos que se discuten entre los trabajadores y la empresa y se ha llevado a los tribunales laborales para que se tome una decisión.

Desde la perspectiva de los trabajadores, la adquisición de Varig volvió a restablecer cierto nivel de seguridad económica y de viabilidad financiera, una vez que el control pasó a manos de una enorme aerolínea nacional. Desde entonces, se desconfía mucho de los grupos que asumieron el control de la empresa porque la reorganización corporativa y la dirección demostró reiteradas veces tener graves carencias en materia de capacidad y experiencia.

Como resultado, a pesar de que dio cierta seguridad económica y de que amplió el horizonte de viabilidad de la empresa, la presencia de Gol en el control de Varig tuvo un considerable efecto negativo sobre las relaciones laborales. Es una de las primeras veces de la historia de la empresa que cambian las relaciones laborales típicas del sector de transporte colectivo (que se originaron en el grupo mismo de control de Gol), y esto originó que se adoptaran controles patronales más estrictos sobre los trabajadores y se redujeran los sistemas y las reglas de pago de los salarios.

Ahora el ritmo de los turnos de trabajo es mucho más intenso que en la antigua Varig. El hostigamiento, que forma parte de la creciente presión que se ejerce sobre los trabajadores, ha pasado a ser un verdadero problema, al que se suman los problemas relativos al pago de los salarios y prestaciones. Desde la perspectiva sindical, ahora que la empresa es de Gol, ha declinado mucho el respeto profesional con el que se trata a los empleados en comparación con la Varig de antaño.

Este deterioro de las relaciones laborales también se pone de manifiesto en que disminuyó el acceso a una representación sindical básica. Según el

sindicato, la dirección de Gol a menudo utiliza prácticas antisindicales con las que consigue minimizar la cantidad de personas que se afilian a un sindicato y socavar así la fuerza sindical.

En la negociación colectiva con la organización de empleadores – Sindicato Nacional de Empresas Aeronáuticas (SNEA) – al no estar Varig se hizo una campaña tomando como blanco el «duopolio» de TAM y GOL. Últimamente, a pesar de que las negociaciones tenían lugar en una época de excepcional rendimiento económico de ambas empresas, el menor poder de los sindicatos y sus dificultades para movilizar a la fuerza laboral tuvieron graves consecuencias negativas. Con la negociación se obtuvo muy poco en lo que respecta a las cuestiones salariales y a otros aspectos de la remuneración, inclusive en comparación con otras categorías.

Los sindicatos participaron en el proceso de reestructuración de Varig. En este caso de una compra apalancada, una vez que se terminó la transacción, la empresa elaboró nuevas estrategias para transformar sus relaciones laborales, con el fin de garantizar que Gol asumiera la responsabilidad del convenio colectivo existente y de la mayoría de las medidas que se reclamaban dentro de la reestructuración de la empresa.

Los sindicatos pedían que en los nuevos contratos se les diera preferencia a los ex trabajadores de la antigua Varig. Siguen defendiendo el principio de antigüedad en el trabajo y reclaman que la empresa reestructurada y las autoridades legales lo respeten. Gol sostiene que, una vez comprada la empresa, no tiene obligación de respetar los compromisos previos de la misma. Este debate se llevó ante los tribunales.

En otras palabras, la negociación entre los sindicatos y la empresa tuvo lugar luego de que se decidiera la compra y sin prever las posibles repercusiones de la misma. Los sindicatos acataron las decisiones y medidas que tomaron las autoridades públicas (autoridades, otros sindicatos, Parlamento y organismos de reglamentación del sector), pero todo su accionar se hizo con relación al proceso de reestructuración legalmente aprobado al que se sometía a Varig.

Conclusión

Como se ve en la reseña que precede, desde comienzos de los años noventa la combinación de crisis económica, internacionalización, reestructuración empresarial y liberalización económica hizo que en el Brasil se degradara el mercado laboral y se debilitara el poder sindical. Si bien en los últimos años comenzó a revertirse este proceso de degradación, todavía se observan sus efectos en la dificultad de acrecentar el papel de la negociación colectiva, cuya cobertura de la fuerza laboral sigue siendo limitada, al igual que la protección del empleo. No obstante, las medidas que tomaron los sindicatos, si bien desempeñaron un papel primordialmente defensivo, fueron decisivas para evitar

que durante el período de 1990 a 2000 las pérdidas fueran mayores. Gracias a sus eficaces estrategias contra las medidas ofensivas de los empleadores lograron que se hicieran convenios clave y que se otorgaran algunas nuevas garantías, aunque limitadas.

También es importante reconocer el logro de garantías para el derecho de sindicación en el lugar de trabajo y de acceso a la información de la empresa, como así también la inclusión en el temario de la negociación colectiva de cuestiones relativas a la productividad, ganancias y salarios. La fuerte presencia de empresas multinacionales también trajo a colación la necesidad de que los sindicatos internacionalicen su lucha y forjen vínculos con organizaciones internacionales. Esto llevó a que se mejorara la coordinación y la utilización de información y modelos establecidos por la OIT y la OCDE.

Por lo tanto, hemos visto que la problemática de la negociación colectiva va más allá del ámbito nacional. En el caso de las empresas multinacionales en particular, el movimiento sindical necesita crear y poner a punto mecanismos que le permitan lograr que en el plano internacional se refuercen las reglas y se hagan acuerdos de carácter obligatorio.

En muchas de las empresas del Brasil se están creando redes sindicales que utilizan los mecanismos existentes – tanto obligatorios como voluntarios – para procurar garantizar los derechos de los trabajadores. Tales mecanismos incluyen códigos de conducta empresariales hechos conforme a los dictámenes de la OCDE y de las normas fundamentales en el trabajo de la OIT. La utilización de esos mecanismos constituye un paso importante hacia la conformación de un internacionalismo sindical fuerte y viable para el siglo XXI.

Referencias

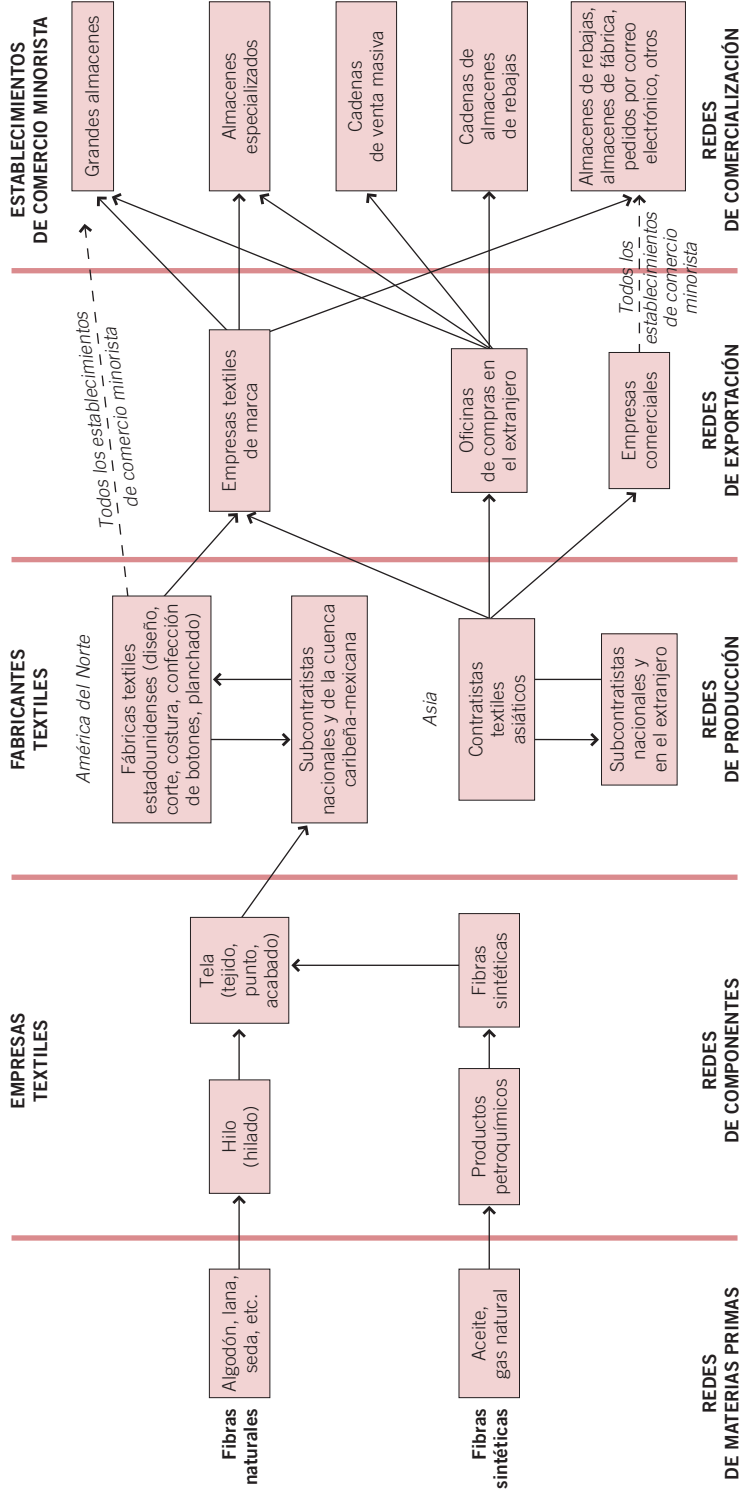
- Instituto Observatorio Social, 2005: «Negociação coletiva no Brasil», en *Revista del Observatorio Social*, São Paulo, septiembre.
- Martins, R., 2003: *Estratégia sindical em face das empresas multinacionais: a experiência da Icem*. Río de Janeiro.
- Ministerio de Trabajo y Empleo del Brasil, Departamento Intersindical de Estudios Estadísticos y Socioeconómicos (DIEESE), 2007: *Mudanças no contexto das negociações coletivas*. São Paulo, diciembre.
- , 2008: *Diagnóstico das relações de trabalho no Brasil*. Foro Nacional del Trabajo. Disponible en www.mte.gov.br (14 de mayo de 2008).

La determinación de los salarios en las cadenas de suministro textil subcontratadas con múltiples compradores

Doug Miller

Profesor de Moda Ética de Inditex/FITTVIC,
Escuela de Diseño, Universidad de Northumbria

Gráfico 1. La cadena de suministro de prendas de vestir



Fuente: Gereffi, 2001.

Una economía política para la industria mundial del textil

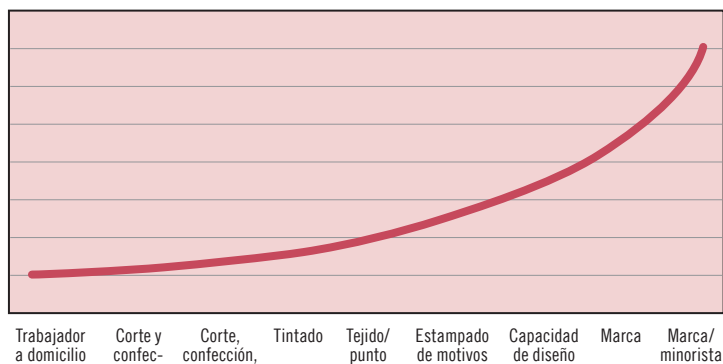
Salarios
en las cadenas
de suministro
textil
subcontratadas

El sector del textil se ha caracterizado históricamente por su baja remuneración y por una ausencia de sindicatos y de negociación colectiva que ha contribuido a esta situación. Debido a la migración de la producción textil a países de bajo costo durante una gran parte del último cuarto del siglo XX, el establecimiento de los salarios en la industria ha seguido siendo en gran medida prerrogativa del Estado –adoptando la forma de fijación del salario mínimo – y del empleador – adoptando la forma de elementos del salario determinados unilateralmente, ofrecidos además de la cuota mínima determinada a nivel nacional o provincial –. En un contexto «impulsado por los compradores» (Gereffi, 2001) de cadenas de suministro subcontratadas y fragmentadas que están dominadas por comerciantes minoristas y propietarios de marcas, las perspectivas para la negociación colectiva en el sector del textil y el calzado deben considerarse en el marco de una economía política específica identificada en el sector (Collins, 2003). Se espera que este breve análisis de los contornos del poder y del valor en el sector ayudará a comprender mejor las perspectivas para la determinación de los salarios en otras industrias con una fuerza de trabajo y un modelo empresarial similares.

En los modelos impulsados por los compradores, el poder de mercado en la industria del textil y del calzado ha pasado de estar en manos de los fabricantes a los comerciantes minoristas y los comercializadores de marcas, los cuales desempeñan un papel fundamental, directa o indirectamente, en la configuración de las redes de producción, no sólo en términos de localización geográfica de la instalación de producción, sino en términos de características de la propiedad, la tecnología y el empleo. Según las estimaciones, existen 300.000 fabricantes subcontratados en todo el mundo, muchos de los cuales se agrupan en zonas económicas especiales o en zonas francas industriales o polígonos industriales en países en desarrollo clave: Hong Kong (China), Turquía, India, Bangladesh, México, Indonesia, Sri Lanka, Viet Nam, Tailandia y Camboya, y en los países de perfeccionamiento pasivo de la zona pan-euro-mediterránea.

Gereffi (2001) ha presentado las relaciones del proceso en la cadena de suministro de prendas de vestir de un modo simplificado (véase el gráfico 1). Para el segmento del textil, en el que están situados la gran mayoría de los trabajadores de toda la industria, el capital de fabricación se caracteriza por dos tendencias contradictorias, las cuales vienen dictadas por las condiciones de adquisición impuestas por las marcas y comerciantes minoristas multinacionales. Por una parte, surge un primer nivel mayor de fabricantes de «paquetes completos», capaces de ofrecer a los compradores un servicio integral. Por otra, sigue habiendo fabricantes conocidos como «CMT» (o fabricantes que cortan, confeccionan y ornamentan), responsables de un cierto grado de volatilidad en el sector, ya que pasan de un país a otro en busca de unas condiciones de aprovisionamiento más rentables. Más allá del tipo de fabricante

Gráfico 2. Valor añadido en la industria del textil



Fuente: Newberry, M., 2006: *Purchasing trends in the fashion industry*, management briefing: www.just-style.com, pág. 9.

subcontratado, existen muchas complejas relaciones de contratación y subcontratación de múltiples niveles a medida que las empresas luchan por alcanzar las metas de producción que les imponen los comerciantes minoristas. En algunos países esto se ha traducido en un gran punto vulnerable informal en el sector, que en muchos casos simplemente no se está contemplado en los mejores esfuerzos de gobernanza desplegados en la cadena de suministro.

Si bien los esfuerzos realizados para identificar las cadenas de suministro de prendas de vestir particulares son actividades complejas, la conceptualización de la cadena de valor en la producción textil es un ejercicio mucho más sencillo.

Si nos desplazamos a niveles inferiores del segmento de las redes de producción de Gereffi, podemos identificar el incremento del valor relativo de los insumos del factor trabajo a lo largo de la cadena de suministro. Esto se presenta en el gráfico 2.

Como se ha señalado anteriormente, los fabricantes textiles –dependiendo de su grado de inversión en el paquete completo– pueden estar situados en diferentes puntos a lo largo de esta cadena de valor mundial (Kaplinsky, 2000; Gereffi y Memedovic, 2003). Se ha escrito mucho sobre la necesidad de que los fabricantes adopten el «paquete completo» para subir de nivel en la cadena con objeto de aumentar su valor añadido general en términos de mejora laboral (Tewari, 2006a). Sin embargo, en la discusión sobre la mejora, el centro de atención no parece orientarse a la cuestión de la revalorización del trabajo de la mayoría de las trabajadoras del sector del textil que trabajan sin descanso en cadenas de montaje, ya sea «fuera del establecimiento» como trabajadoras a domicilio, en la confección y ornamentación o en instalaciones CMT (destinadas a la confección y la ornamentación, al nivel más bajo de esta curva). En una relación de poder impulsada por los compradores, en la cual los comerciantes minoristas pueden establecer el valor del trabajo en su

Cuadro 1. Precio FOB de unos pantalones vaqueros (en dólares EE.UU.)

Costo del valor total (CVT)			
Pantalones vaqueros para caballero			CVT
Tejido	3,00	4,50	12%
CC (mano de obra, gastos generales, beneficios)		2,25	6%
Ornamentos		0,75	2%
FOB		7,50	20%
Comisión del agente	10%	0,75	2%
Derechos (6203.42.40.10)	16,6%	1,25	3%
Transporte		0,35	1%
Despacho de aduana y transporte interior		0,15	0,4%
Entrega en destino con derechos pagados		10,00	27%
Margen comercial de marca privada	30%	4,28	12%
Costo total		14,28	39%
Menos descuento/recargo		-1,43	12,85 n.d.
Margen comercial del comercio minorista		29,85	n.d.
Precio total minorista	65%	36,71	n.d.
Descuento	30%	11,01	30%
Margen neto comercial minorista	44,4%	11,42	44%
Precio neto minorista tras el descuento		25,70	

Fuente: D. Birnbaum, 2006.

negociación de los pedidos con sus empleadores a través de lo que se conoce como precio «de transporte» o precio «franco a bordo» (o precio FOB), los trabajadores permanecen bloqueados en el nivel más bajo de esta curva. El precio FOB, tal como se conoce, es el precio franco fábrica que negocian los departamentos de compra de los propietarios de marcas y comerciantes minoristas multinacionales para un envío específico de bienes. Incluye los costos del tejido y de los ornamentos, los gastos generales de la fábrica y los costos de los beneficios y de la mano de obra, y la entrega al puerto. En el cuadro 1 se proporciona un ejemplo del precio FOB de unos pantalones vaqueros.

El componente salarial del precio FOB se incluye y oculta en los elementos de los beneficios y los gastos generales en la partida CC (corte y confección) del cuadro 1. Cada vez más, se pide a los proveedores una «contabilidad de libro abierto» en la que indiquen todos sus costos al comprador. Éste es un modo en que los compradores han ejercido una presión descendente en los precios FOB en los últimos años. El ejemplo proporcionado en el cuadro 2 muestra la caída registrada por los precios en los últimos años (por ejemplo, en el caso de los pantalones vaqueros), frente a un enorme incremento del volumen.

El afán por proporcionar prendas de vestir más baratas ha impulsado la consolidación de la industria y la migración de la producción textil a lugares más baratos, lo que ha sido propiciado e inducido por la expiración del Acuerdo sobre los Textiles y el Vestido, en diciembre de 2004, que había dividido anteriormente el mercado mundial para prendas de vestir específicas en cuotas nacionales. Asimismo, los compradores han podido conseguir reducciones de

**Cuadro 2. Exportación de pantalones vaqueros W/G
de la India a la Unión Europea, 2000-2006**

	Unidades exportadas	Valor en euros	Precio por pantalón (en euros)
2000	563.592	4.478.589	7,9
2001	1.351.961	9.467.001	7,0
2002	1.915.561	14.016.407	7,3
2003	1.215.116.	9.451.086	7,7
2004	802.137	5.211.775	6,4
2005	3.037.462	15.975.346	5,2
2006	2.894.183	17.257.882	5,9

Fuente: <http://denimiscool.wordpress.com/category/denim-data-figures/>.

precios sobre la base de incrementos (algunas veces irrealistas) del volumen de pedidos¹. Un factor que ha contribuido considerablemente ha sido la enorme competencia de los precios de venta al público entre los comerciantes minoristas de prendas de vestir y la entrada en el mercado de comerciantes minoristas de supermercados con descuentos masivos, que ha anunciado la época de los pantalones vaqueros por 5 euros. Por supuesto, la reducción de los precios de las prendas de vestir impulsa finalmente a algunos consumidores a plantearse al menos el valor del trabajo subyacente a dichos precios. Lamentablemente, éstos no pueden obtenerse fácilmente a partir de un precio FOB. Para ello se requieren datos proporcionados por el lugar de trabajo.

En un grupo temático organizado recientemente con un grupo de trabajadoras indias del textil procedentes de Bangalore², cuyo salario diario oscilaba entre las 109 y las 128 rupias, se planteó el problema de la elevadísima meta de producción diaria. Para algunos trabajadores, ésta se había incrementado en un 60 por ciento; si no se alcanzaba, el personal directivo tomaba nota de los trabajadores como si hubieran estado ausentes ese día. Otros trabajadores que confeccionaban pantalones cortos para una importante marca estadounidense en una cadena de producción integrada por 18 trabajadores tenían como meta de producción 400 pantalones por turno.

Debe subrayarse que el costo *total* unitario de la mano de obra debería incluir, por supuesto, *todos* los costos de la mano de obra – no sólo en la cadena de producción – que conlleva la confección de una prenda de vestir lista para su envío (por ejemplo, el lavado a la piedra, posibles bordados, planchado, inspección y empaquetado). No obstante, lo que estos cálculos ponen lamentable y sorprendentemente de relieve es hasta qué punto la mano de obra se valora

1. Reino Unido: «M&S reduce un 5,5 por ciento el pago a sus proveedores», 3 de marzo de 2006, www.just-style.com.

2. Reunión celebrada en Bangalore, el 3 de octubre de 2007, con 22 trabajadores procedentes del Sindicato de Trabajadores del Textil, en la Oficina de la Federación India de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero.

de un modo fraccionado como una aportación para cualquier prenda de ropa en un comerciante minorista multinacional o en una cadena de suministro de marca. Este tipo de cálculos han sido importantes para convencer a los compradores de que el incremento marginal de los precios minoristas de una prenda de vestir podría sentar las bases para aumentar considerablemente el salario de los trabajadores. El cuadro 3, elaborado por el Consorcio de Derechos de los Trabajadores, nos proporciona un ejemplo de la magnitud de los costos de la mano de obra expresados como un porcentaje del costo minorista en una prenda de vestir típica. Así pues, en el ejemplo proporcionado a continuación, la duplicación del elemento del costo de la mano de obra en un precio FOB permitiría al proveedor aumentar sensiblemente el salario de los trabajadores.

Existe un consenso general en todas las partes de la industria acerca de que un incremento del costo salarial unitario por un salario mínimo vital proporcional sólo tendría leves efectos en el precio minorista de los textiles (Birnbaum, 2000; Flanagan, 2002; SOMO, 2003, Pollin y Heinz, 2004; Consorcio de Derechos de los Trabajadores, 2005), aunque la cifra es más elevada de lo estimado inicialmente debido a los márgenes de beneficios porcentuales en cada fase del ciclo (Miller y Williams, 2009). Esto no parece exponer un punto débil para muchas marcas y comerciantes minoristas, aunque sigue habiendo poca información de dominio público acerca del costo de la mano de obra. Si bien las marcas y comerciantes minoristas reconocen que el salario mínimo vital constituye un problema, no existe una declaración pública generalizada que evidencie su voluntad actual de abordar este problema mediante un margen comercial minorista, particularmente en un entorno de mercado sumamente competitivo.

Con esto no se pretende afirmar que no pueden conseguirse ahorros a lo largo del ciclo que puedan redundar en beneficio de otras partes; en efecto,

Cuadro 3. Desglose de los costos de producción en dólares EE.UU. de una camiseta con logotipo (serigrafiada)

Descripción	Costo	Porcentaje del costo para el titular de la licencia	Porcentaje del costo minorista
Tejido: algodón/1,50 dólares por yarda (0,9134 metros)	1,50	43,40	8,60
Serigrafía	0,20	5,70	1,10
Etiqueta/empaquetado	0,10	2,90	0,60
Mano de obra-15 minutos/1,00 dólares por hora	0,25	7,20	1,40
Gastos generales de la fábrica	0,42	12,10	2,40
Beneficios de la fábrica	0,17	4,90	1,00
Comisión del agente	0,20	5,70	1,10
Costo FOB para la marca	2,75	79,70	15,70
Transporte, derechos, etc.	0,70	20,30	4,00
Costo total para el titular de la licencia	3,45		
Costo minorista	17,50		

Fuente: Consorcio de Derechos de los Trabajadores.

Gap Inc. identificó eficiencias en su trabajo sobre prácticas de adquisición con Women Working Worldwide, aunque no está claro que éstas constituyeran la base de un aumento de los salarios en sus fábricas vendedoras. Ofrecer un aumento salarial a través de un incremento del precio FOB en lugares de trabajo tanto sindicados como no sindicados conlleva grandes dificultades (Miller y Williams, 2009). Para poder comprender esta situación, necesitamos examinar el proceso de la determinación de los salarios y la negociación colectiva en entornos subcontratados en general y en el sector del textil en particular.

La determinación de los salarios en la industria del textil

Los salarios en los países exportadores de textiles clave están determinados en gran medida por un mecanismo de fijación del salario mínimo en el que siempre participa el gobierno nacional. Dado que los gobiernos de los países en desarrollo en particular tienen un gran interés por atraer inversión extranjera directa (IED) y son conscientes de lo que se conoce como «efecto en los empleos» de un salario mínimo nacional, la presión, en particular la ejercida por el grupo de presión de los empleadores, para mantener el nivel salarial mínimo «competitivo» es enorme. En los casos en los que no existe una mejora laboral ni una negociación salarial suplementaria a nivel de fábrica, los salarios mínimos pueden tener una tendencia a convertirse en salarios máximos (Lee, 2007; OIT, 2007). En ausencia de una sólida presencia sindical a nivel de fábrica (Miller, 2008), los trabajadores tal vez luchen con frecuencia por recibir incluso el salario mínimo debido a la falta de garantías mínimas de protección (Impactt, 2002,) a la clasificación errónea del trabajo, al retraso en los pagos, y a falsos programas de aprendizaje (FWF, 2006). También se señalan casos en los que los empleadores deducen los incrementos de los costos de la comida y el alojamiento para los trabajadores migrantes³, o a través de un incremento evidente de las cuotas de producción sin que éste venga acompañado de un aumento de la productividad.

En vista de las circunstancias, y dada la actual inflación galopante del precio de los alimentos (Ivanic y Martin, 2008), no es de extrañar que las relaciones laborales en el sector se hayan hecho más volátiles. A principios de 2007 y en 2008, los trabajadores de una serie de empresas de exportación de propiedad extranjera establecidas en Viet Nam participaron en una serie de huelgas ilegales para lograr un incremento del salario mínimo, que no se había revisado desde 1999⁴. El Gobierno comunista señaló que había aumentado el salario

3. *Jordan Times*: «Hundreds of foreign workers end strike Tuesday», 7 de enero de 2008; véase el sitio web: <http://www.jordantimes.com/index.php?news=4822&searchFor=foreign%20workers>.

4. Véase el sitio web: <http://vietnamnews.vn/vnnet.vn/showarticle.php?num=01LAB060106>.

mínimo para los trabajadores agrícolas, a partir del 1.º de enero de 2008, a 540.000 dongs, y al menos a 800.000 dongs para los trabajadores de empresas de capital extranjero. Sin embargo, dado la disminución del 12 por ciento de los salarios reales, los trabajadores del mismo sector habían rechazado el último incremento a 1.070 millones de dongs (unos 67 dólares de EE.UU. o 45 euros) por considerarlo demasiado bajo⁵. En Camboya –considerada con frecuencia como modelo de cumplimiento social a través del programa «Mejores Fábricas en Camboya» patrocinado por la OIT (Miller y otros, 2007; Wells, 2006) se notificaron 80 huelgas en 2007, que se tradujeron en 294.142 días de trabajo perdidos. La mayoría de los conflictos que tuvieron lugar en 2007 giraron en torno a las cuestiones del contrato de trabajo y los salarios⁶. El salario mínimo en Camboya se estableció en 50 dólares de estadounidenses al mes en 2006, pero, ante la creciente agitación, éste se aumentó otros 6 dólares para hacer frente al aumento del costo de la vida⁷. En Bangladesh, donde actualmente se afirma que el 70 por ciento de los salarios de los trabajadores se destina a cubrir el costo del arroz⁸, la Asociación de Exportadores y Fabricantes de Artículos de Punto, por temor a la creciente agitación, han empezado recientemente a vender arroz a los trabajadores a precios subvencionados⁹.

Parte del problema es la ausencia de estructuras de negociación colectiva a nivel de fábrica que permitan negociar un salario suplementario. Aun en los casos en que los sindicatos están firmemente establecidos a nivel de empresa o de lugar de trabajo, la negociación colectiva no puede llevarse a cabo en las condiciones de transparencia a las que algunos sindicatos están acostumbrados en los países compradores. Existen grandes problemas en relación con el acceso a la información sobre la negociación, ya que las marcas y comerciantes minoristas se muestran reacios a revelar sus precios unitarios FOB, y las instalaciones de producción textil subcontratadas que pertenecen a sociedades limitadas no se enfrentan a la obligación de declarar públicamente su resultado neto o tienen su sede en otro lugar, donde las cuentas de la empresa no están obligadas a proporcionar datos sobre la rentabilidad de la fábrica. Este modelo de propiedad o esta reticencia a revelar las cifras sobre las ganancias y pérdidas tiene su razón de ser, dado que muchos proveedores podrían enfrentarse a unas condiciones contractuales más estrictas impuestas por

5. AFX News Limited: «2.000 trabajadores vietnamitas se declaran en huelga en una fábrica propiedad de Taiwán», 1.º de abril de 2008; véase el sitio web: <http://www.forbes.com/afxnewslimited/feeds/afx/2008/01/04/afx4494050.html>.

6. Véase el sitio: [http://www.betterfactories.org/content/documents/Fact%20sheet%20April%202008\(En\).pdf](http://www.betterfactories.org/content/documents/Fact%20sheet%20April%202008(En).pdf), 14 de julio de 2008.

7. *Ibíd.*

8. Nota de prensa de la FITTVC: «La OIT critica de nuevo a Bangladesh», <http://www.itglwf.org/DisplayDocument.aspx?idarticle=15539&langue=3>, 15 de julio de 2008.

9. Emily Wax: «Food Costs Push Bangladesh to Brink of Unrest», *Washington Post Foreign Service*, sábado, 24 de mayo de 2008; véase el sitio web: http://www.washingtonpost.com/wp-dyn/content/article/2008/05/23/AR2008052303160_pf.html.

Cuadro 4. Salarios mínimos en el sector del textil en Asia (dólares de EE.UU.)

País	Salario mensual mínimo	Salario diario mínimo	Nacional/provincial/sectorial
Camboya	50,0	1,92	Nacional/sectorial
Indonesia	80,7	3,10	Provincial
Pakistan	80	2,35	Depende del sector
India	75	2,40	Provincial
Hong Kong (China)	n.d.	n.d.	n.d.
Filipinas	161-228	6,20-8,80	Regional
Malasia	281	n.d.	Sectorial/provincial
Tailandia	210	5-7	Provincial
Japón	n.d.	7 por hora o 56 por día	Provincial/a nivel de prefectura
Sri Lanka	47	1,8	Nacional/sectorial
Viet Nam	60/40 54/35 50/30	n.d.	Provincial/sectorial

Fuente: Basado en datos proporcionados en un taller regional FITTVC/TWARO sobre el salario mínimo vital celebrado en Hong Kong, China, el 28 de junio de 2008.

compradores que son conscientes de sus resultados netos¹⁰. A esto debemos añadir el problema del incremento de los costos en otros elementos que los proveedores deben cubrir, entre los cuales la energía es el más importante (Clothesource, 2008). La falta de negociación colectiva genuina es la que ha provocado enfrentamientos y apertura de expedientes en Viet Nam, Bangladesh, Sri Lanka y Camboya, países en los que los trabajadores han empezado a unirse en torno a una cifra teórica para el salario mínimo vital (cuadro 4). Sin embargo, numerosos líderes sindicales en algunos de estos países han sido objeto de intimidación, amenazas y secuestro¹¹, e incluso de asesinato¹².

El debate sobre el salario mínimo vital

Dadas estas limitaciones a nivel de empresa, ¿qué es lo que puede o debería hacerse, en su caso, a nivel empresarial mundial? Desde muchos lugares, se ha ejercido una creciente presión en los últimos años sobre los propietarios de marcas y comerciantes minoristas para que aborden la cuestión del

10. En discusiones celebradas para redactar directrices informativas para multinacionales del sector del textil y el calzado, patrocinadas por la iniciativa «Global Reporting Initiative», los representantes de los proveedores se opusieron a las normas sobre la volatilidad económica.

11. Véase el sitio web: http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Intimidation_abduction_of_TUists_28-02-07.pdf, 14 de enero de 2008.

12. Véase el sitio web: <http://www.itglwf.org/DisplayDocument.aspx?idarticle=1307&langue=3>, 14 de enero de 2008.

salario mínimo vital, definida en el código básico de la iniciativa del Reino Unido «Iniciativa de Comercio Ético» (ETI, por sus siglas en inglés) como «suficiente para atender las necesidades fundamentales y proporcionar un ingreso discrecional»¹³. Los progresos realizados han sido sumamente lentos. En un estudio reciente realizado en el Reino Unido por Labour Behind the Label (2006) se mostró que, de 37 empresas del Reino Unido encuestadas, sólo 16 aceptaban el principio del salario mínimo vital, y de éstas sólo 4 mostraron indicios de poner en práctica el principio. Una comparación de las disposiciones del código pone de relieve una reticencia similar, en particular por parte de iniciativas establecidas en los Estados Unidos como el programa World Responsible Apparel Production (WRAP) y la asociación Fair Labor Association (FLA), a aspirar a este principio (Setrini, 2005), y los esfuerzos desplegados más recientemente por comerciantes minoristas como la iniciativa «Social Compliance Initiative» (BSCI) parecerían estar complicando más aún las cosas (Red de Solidaridad de la Maquila, 2008, pág. 19). Sin embargo, otras muchas empresas minoristas y de marca han adoptado declaraciones sobre «el salario mínimo vital» en sus códigos de conducta, o han adoptado disposiciones de códigos básicos de las llamadas «iniciativas de múltiples partes interesadas». La cuestión del salario mínimo vital se difundió en 2007 con la suspensión y la renuncia final de Levi Strauss & Co a la Iniciativa de Comercio Ético establecida en el Reino Unido, sobre la base de que la empresa no estaba dispuesta a poner en práctica el Código Básico de múltiples partes interesadas de la iniciativa en lo que respecta al salario mínimo vital, o era incapaz de ponerlo en práctica. En defensa propia, Levi Strauss & Co afirmó que su objetivo era pagar

los salarios y prestaciones vigentes en la industria, y alentar [a sus proveedores] a colaborar con los beneficiarios de la Fundación Levi Strauss para apoyar la alfabetización de los trabajadores, los derechos a la educación de los trabajadores, el acceso al capital y las actividades de concienciación¹⁴.

Asimismo, miembros de iniciativas de múltiples partes interesadas – Primark, Tesco, Asda, Gap, Marks & Spencer, Matalan y Mothercare – fueron identificados por los diarios y grupos operativos por los salarios ínfimos y condiciones laborales de explotación que predominaban en algunas fábricas de sus proveedores establecidas en Bangladesh e India (War on Want, 2006; Labour behind the Label, 2006). Se señalaban casos de trabajadores en Bangladesh que recibían un salario ínfimo de 0,05 GBP por hora, y de trabajadores en la India que recibían tan sólo 1,13 GBP por una jornada laboral de nueve horas (Clothesource, 2008).

13. ETI, Código Básico, 5.1.

14. Michael Kobori, director de RSE mencionado en el Memorando sobre Códigos núm. 21 de la Red de Solidaridad de la Maquila, pág. 13.

Lamentablemente, debido a la débil presencia sindical en las sedes de las multinacionales propietarias de marcas y en las multinacionales de comerciantes minoristas (Miller, 2008), todavía no existen iniciativas importantes para promover un salario mínimo vital gracias a un acuerdo marco internacional. En las dos empresas en las que la FITTVC tiene un acuerdo marco internacional (Inditex SA) o en las que existe un código de conducta negociado (Triumph International), preocupa más establecer sistemas maduros de relaciones laborales en las fábricas de proveedores de la primera¹⁵ (para asegurar que se paga el salario mínimo en el primer caso) y hacer frente a los efectos del SAP sobre el salario a destajo en la segunda¹⁶.

Sin embargo, a finales de 2007, la FITTVC emprendió una iniciativa con sus sindicatos afiliados para determinar su postura respectiva en relación con la cuestión del salario mínimo vital, y para alentarles a participar en ejercicios tripartitos nacionales encaminados a determinar un salario mínimo vital basado en datos económicos y sociales locales, y no en cualquier fórmula impuesta desde el exterior¹⁷. Dichos datos podrían utilizarse entonces como información útil para la negociación en toda la industria, o para poder presentar argumentos durante el establecimiento del salario mínimo, o para las negociaciones basadas en la empresa o el lugar de trabajo. Como ya se ha señalado, existen indicios de que éste es un enfoque que proporciona información para la estrategia de negociación de los sindicatos en Sri Lanka, Bangladesh y Camboya, aunque los sindicatos se han basado en definiciones del salario mínimo vital establecidas por ONG que les apoyan. En Turquía, una de las tareas de la «Iniciativa conjunta de múltiples partes interesadas sobre la responsabilización empresarial y los derechos de los trabajadores» lanzada recientemente (Proyecto Jo-In) fue centrarse en la aplicación de normas clave en el lugar de trabajo, incluidos los salarios¹⁸. Tal vez el resultado más destacado de los esfuerzos desplegados en relación con los salarios en el marco de este proyecto fue la aplicación del concepto de «escala salarial»¹⁹, que ofrece un sistema de referencia para registrar los progresos realizados por la fábrica respecto de la mejora de los salarios, y para determinar los salarios en relación con normas e interpretaciones específicas del salario mínimo vital.

15. N. Kearney, 2007: «Global Organising: Organising Achievements Through Supply Chain Activity», FITTVC, nota interna.

16. Notas de una reunión celebrada con el comité sindical Triumph en Bangplee (Tailandia), el 30 de noviembre de 2007.

17. Circular núm. 24 de la FITTVC: «National Living Wage Estimates», 20 de julio de 2007.

18. «Jo-In Explanatory Note on the Treatment of the Living Wage Common Code Element during the Jo-In Pilot Project in Turkey's Garment Industry, 2006-2007»; véase el sitio web: <http://www.jo-in.org/pub/docs/Jo-In-%20Explanatory%20Note%20for%20Living%20Wages.pdf>, 16 de enero de 2008.

19. Conocida como la escala salarial de Rut Tufts en homenaje al funcionario recientemente fallecido de la FLA que concibió la idea.

La alianza Play Fair 2008 (PF08), integrada por la FITTVC, la CIOLS y organizaciones asociadas de la campaña «Ropa Limpia», ha establecido el salario mínimo vital como una de las cuatro reivindicaciones clave en el período previo a los Juegos Olímpicos de Beijing (Red de Solidaridad de la Maquila, 2008). Uno de los resultados de una reunión celebrada en Hong Kong (China) entre las marcas y los integrantes de Play Fair antes de los Juegos fue emprender la organización de una serie de reuniones nacionales para determinar una estimación del salario mínimo vital utilizando la escala salarial²⁰. Aún queda por ver cómo responderán algunas marcas en estas discusiones, ya que muchas no pretenden incluir un salario mínimo vital en sus respectivos códigos de conducta. En octubre de 2008 se lanzó una campaña mundial para impulsar algunas de estas reuniones nacionales²¹.

Más ambiciosos, algunas ONG y sindicatos pertenecientes a la iniciativa «New Trade Union Initiative» en la India²² están tratando de aplicar este concepto, con el apoyo de ONG de otros lugares, en países exportadores de textil que son claves en Asia. Esgrimiendo argumentos similares a los presentados por las iniciativas «United Students Against Sweatshops» y «Worker Rights Consortium Designated Suppliers' Program» (DSP) (Consortio de Derechos de los Trabajadores, 2006) en relación con la capacidad de las marcas y de los comerciantes minoristas para absorber los incrementos salariales a través de incrementos marginales de los precios minoristas, la alianza Asia Floor Wage Alliance preconiza una norma común panasiática de salario diario de 4 dólares de EE.UU. en el sector en toda la región (India Committee for an Asian Floor Wage Alliance, 2006; véase asimismo Brenner, 2002). Aunque esta cifra sigue siendo algo inferior al salario mínimo vital, dicho incremento exigiría una cierta coordinación sindical transnacional, que hasta la fecha ha sido evitada en cierto modo por los interlocutores sociales de la Unión Europea, donde las estructuras económicas y políticas están supuestamente más desarrolladas para emprender una iniciativa de este tipo que en la comunidad económica de la ASEAN.

Más allá de la negociación colectiva nacional, e incluso regional, las estrategias relativas al salario mínimo vital adoptadas por la FITTVC deben

20. FITTVC: «Marcas de artículos deportivos y sindicatos unen esfuerzos por mejores condiciones de trabajo». Nota de prensa de 2 de julio de 2008; véase el sitio web: <http://www.itglwf.org/DisplayDocument.aspx?idarticle=15575&langue=3>.

21. FITTVC: «FITTVC inicia campaña por un salario digno en Jornada Mundial por el Trabajo Decente» Nota de prensa de 4 de julio de 2008; véase el sitio web: <http://www.itglwf.org/DisplayDocument.aspx?idarticle=15577&langue=3>.

22. No es de extrañar que esta iniciativa se haya concebido en este país, donde el sector se ha reposicionado en el mercado textil mundial tras la supresión del Acuerdo Multifibras (AMF). Los llamados proveedores del nivel 1 de importantes marcas locales, situados en Bangalore, Delhi, Chennai y Tiripur, cuentan con inversión manufacturera a gran escala y fuerzas de trabajo acordes, que no sólo son objetivos de las campañas de organización sindical, sino también instalaciones con el potencial de absorber considerables incrementos salariales (Tewari, 2006b).

centrarse asimismo en los compradores de sus países sede. Tras la publicidad negativa de que han sido objeto muchos de los miembros empresariales de la Iniciativa de Comercio Ético (War on Want, 2006) y el enorme peso del argumento moral y académico, la FITTVC ejerció presión durante 2007 sobre la Secretaría de la ETI para que pidiera encarecidamente a sus empresas miembro de los supermercados y del comercio minorista que abordaran por fin la cuestión del salario mínimo vital a través de su precio FOB. Por último, algunos miembros de empresas, sin duda influidos por las indicaciones proporcionadas por las organizaciones de consumidores acerca de que los compradores están dispuestos a pagar más por una marca con una buena reputación²³, han señalado su intención de abordar la cuestión a través de un proyecto piloto en Bangladesh²⁴.

Dejando a un lado las cuestiones de confidencialidad, aún es demasiado pronto para proporcionar detalles sobre esta iniciativa. Sin embargo, conviene repetir algunas de las cuestiones relativas a la aplicación. ¿Qué sistema de seguro prevalecería para convencer a los comerciantes minoristas y a sus clientes de que un incremento del precio FOB irá destinado a los trabajadores? ¿Cómo se informaría a los trabajadores sobre el incremento de los ingresos del empleador? Si el salario mínimo vital sólo se paga a aquellos departamentos o plantas de la empresa en los que se ensambla el producto del comerciante minorista que ha atraído un «precio FOB del salario mínimo vital», ¿no causarían esto disensiones entre éstos y otros trabajadores de otros departamentos u otras cadenas de montaje? ¿Qué incentivo tendría un comprador para aumentar el precio FOB para los textiles en la misma categoría de mercado que otros compradores que se abastecen de dicha fábrica, salvo que ellos participan también en el ejercicio?²⁵ Asimismo, en una serie de casos, el comportamiento adquisitivo puede variar de manera que los compradores cambien de proveedores de un año a otro, ya sea por motivos comerciales o de moda. Sin embargo, en los casos en los que una serie de pequeñas marcas se abastecen de un proveedor particular, podría ser posible una iniciativa de múltiples marcas; dichas iniciativas podrían concebirse como actos encaminados a limitar y monopolizar el comercio y violar el derecho europeo de la competencia²⁶ y los artículos 1 y 2 de las leyes antimonopolio estadounidenses²⁷.

23. The Retail Bulletin: «CBI survey: Consumers will pay premium for a great reputation». Véase el sitio web: http://www.theretailbulletin.com/news/cbi_survey_consumers_will_pay_premium_for_a_great_reputation_23-11-07/, 23 de noviembre de 2007.

24. *ETI Update*, núm. 36, invierno de 2007, pág. 3; véase el sitio web: <http://www.eti2.org.uk/Z/lib/2007/news/eti-update-2007-12.get.pdf>, 15 de julio de 2008.

25. Por ejemplo, en la época en que quebró la fábrica Spectrum en Savar (Bangladesh), en 2005, la instalación abastecía a 27 empresas.

26. Artículo 81 del Tratado de la Comunidad Europea.

27. John M. Skonberg, Kerry E. Notestine, Nitin Sud, 2006: «Sharing Compensation or Benefit Information Between Competitors May Violate Antitrust Laws».

Es evidente que tendrían que prevalecer algunas condiciones – en algunos casos bastante singulares – para que una iniciativa de este tipo fuera eficaz. En primer lugar, debería haber un compromiso por parte de la marca o el comerciante minorista para iniciar o mantener una relación comercial estable con un proveedor determinado, a lo que debería unirse –en el caso de la presencia de múltiples marcas en un proveedor particular– un compromiso conjunto para colaborar en este ámbito. Ésta es una reivindicación clara de Play Fair (2008, págs. 52-53). En segundo lugar, además de los datos sobre el salario mínimo vital proporcionados por el país proveedor, los departamentos de compra y de responsabilidad social de la empresa deberían tener a su disposición los costos unitarios teóricos de la mano de obra por los textiles que encargan, para poder ayudar a calcular el monto correspondiente al salario mínimo vital que ha de añadirse al FOB. En tercer lugar, lo que es muy importante, deberían tomarse medidas para permitir las negociaciones locales de las escalas salariales.

No se ha hablado mucho de la supervisión y de la reparación. Los compradores tendrían que establecer complejos mecanismos de auditoría para verificar si el salario mínimo vital se paga efectivamente en la práctica, y si en realidad no está contribuyendo a fomentar la subcontratación. Sin embargo, parece que, en la actualidad, la auditoría social está atravesando una crisis²⁸ (O'Rourke, 2003; Ascoly y Zeldenrust, 2001; Esbenschade, 2004; Clean Clothes Campaign, 2005; Locke y otros, 2006; Iniciativa de Comercio Ético, 2007, y Harney, 2008), y que los auditores están muy ocupados revisando la documentación sobre los salarios y supervisando que se paga un salario mínimo, y fundamentalmente estableciendo si el salario es suficiente para atender las necesidades fundamentales de los trabajadores. En reconocimiento de las desventajas que tiene el código de conducta o modelo de auditoría de cumplimiento social, muchas marcas y comerciantes minoristas, y los institutos de ciencias de la comercialización a los que pertenecen, han reconocido la importancia que revisten la libertad de asociación y la negociación colectiva como un modo de establecer un sistema más sólido de gobernanza local en la cadena de suministro y, lo que es fundamental, de proporcionar el medio para facilitar la introducción de mejoras salariales y de las condiciones de trabajo en la industria (Nike, 2005; Adidas, 2005; GAP Inc, 2005; FLA, 2005; Jo-In/MIT, 2005).

El enfoque de Nike es bastante ilustrativo a este respecto:

Estamos convencidos de que una industria responsablemente competitiva que invierte en su mano de obra se traducirá en un incremento salarial sostenible y localmente pertinente para los trabajadores a largo plazo. No apoyamos metas ni incrementos salariales artificiales basados en definiciones arbitrarias del salario mínimo vital. El salario mínimo debería determinarse

28. Véase «Sweatshop snoops take on China factories», Thomas Fuller, *International Herald Tribune*, 15 de septiembre de 2006.

mediante las negociaciones entre los trabajadores y el personal directivo, y a través de una política pública. Como parte de nuestras estrategias de manufactura esbelta, estamos comprometidos a educar al personal directivo y a los trabajadores de nuestras fábricas subcontratadas en materia de libertad de asociación y negociación colectiva, y a ayudar a las fábricas a aplicar sistemas y prácticas sólidos de gestión de recursos humanos (Nike, 2007, pág. 47).

Aunque Nike ha ignorado la diferencia entre los salarios mínimos nacionales y las necesidades en materia de salario mínimo vital de los trabajadores textiles, se ha fijado para el año financiero 2011 la meta no poco ambiciosa de impartir educación en todas sus fábricas de proveedores en materia de libertad de asociación y negociación colectiva (*ibid.*). Esto está sin duda en consonancia con las reivindicaciones de la FITTVC y sus sindicatos afiliados (y algunas ONG), pero hace que se plantee la cuestión con respecto a la capacidad y el alcance de la mano de obra sindicada, en particular en el sector del textil, para aumentar considerablemente los salarios a través de los procesos de la negociación colectiva en este momento. En ausencia de este mecanismo y en vista del constante incremento de los precios de los alimentos básicos, todo parece apuntar a que las relaciones laborales en el sector del textil deberán encarar grandes turbulencias en un futuro próximo.

Referencias

- Adidas, 2005: *Connected by Football – Social and Environmental Report 2005*, Herzogenaurach, Adidas.
- Ascoly, N., y Zeldenrust, I., 2001: «Discussing key elements of monitoring and verification» Amsterdam, SOMO.
- Birnbaum, D., 2000: *Birnbaum's global guide to winning the great garment war*, Hong Kong, Third Horizon Press.
- , 2006: *How factories can ease the cost squeeze*, www.just-style.com, 3 de octubre.
- Brenner, M., 2002: «Defining and Measuring a Global Living Wage: Theoretical and Conceptual Issues», documento presentado en la conferencia «Global Labor Standards and Living Wages», en la Universidad de Massachusetts-Amherst, 19-20 de abril de 2002.
- Campaña Ropa Limpia, 2005: *Looking for a Quick Fix. How weak social auditing is keeping workers in sweatshops*, Amsterdam, Campaña «Clean Clothes».
- C.CAWDU (Coalición de Sindicatos Democráticos de Trabajadores de la Confección de Camboya), 2006: «Labor ministry plays intimidating tactics on workers», *Khmer Future*. Véase el sitio web: <http://www.khmerfuture.com/index.php?name=News&file=article&sid=1117&theme=Printer>.
- Clothesource, 2008: «Apparel industry issues to watch in 2008», reunión de información para el personal directivo, www.just-style.com.
- Collins, J., 2003: *Threads: Gender Labor and Power in the Global Apparel Industry*, Chicago, University of Chicago Press.

- Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOLS), 2006: *Internationally-Recognised Core Labour Standards in Bangladesh: Report for the WTO General Council Review of the Trade Policies of Bangladesh*, Bruselas.
- , 2005: «The Impact of the ending of quotas on the textile industry, Cambodia: increasing pressure on trade union rights», *Trade Union World Report*, Bruselas.
- Consorcio de Derechos de los Trabajadores, 2005: *The Impact of Substantial Labor Cost Increases on Apparel Retail Prices*.
- , 2006: «The Designated Suppliers Program – Revised»: véase el sitio web <http://www.workersrights.org/DSP/Designated%20Suppliers%20Program%20-%20Revised.pdf>.
- Esbenshade, J., 2004: *Monitoring Sweatshops: Workers, Consumers, and the Global Apparel Industry*. Filadelfia, Temple University Press.
- Fair Labor Association (FLA), 2005: Informe anual; véase el sitio web: <http://www.fairlabor.org/2004report/freedom/index.html>.
- Fair Wear Foundation, 2006: *Background Study Bangladesh*, Amsterdam.
- Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITTV), 2006: Human And Trade Union Rights: *USA's Sweat-Free Campus Campaign*, Presidium Paper 8c, Bruselas.
- Flanagan, M., 2002: Clothesource, Sourcing Intelligence, Pricetrak.
- Gap Inc., 2005: *Facing Challenges, Finding Opportunities 2004 Social Responsibility Report*, San Francisco.
- , 2006: «Findings from Women Working Worldwide's Study of Gap Inc's Purchasing Practices»: véase el sitio web: http://www.gapinc.com/public/documents/www_study.pdf. 17 de julio de 2007.
- Gereffi, G., 2001: «Outsourcing and Changing Patterns Of International Competition In The Apparel Commodity Chain». Documento de trabajo para el informe *World Industrial Development Report 2001*, Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial.
- , y Memedovic, O., 2003: *The Global Apparel Value Chain: What Prospects for Upgrading by Developing Countries*, Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial, Serie de Estudios Sectoriales, Ginebra.
- Harney, A., 2008: *The China Price*. Nueva York, Penguin Press.
- Impactt, 2002: *Changing overtime: tackling supply chain labour issues through business practice*, Londres; véase el sitio web: <http://www.impacttlimited.com/resources/changing-overtime-tackling-supply-chain-labour-issues-through-business-practice/>, 11 de enero de 2008.
- India Committee for Asia Floor Wage Alliance, 2006: «Asia Floor Wage: Towards an Asian Floor Level Wage Campaign in the Garment Export Sector – An analysis of labour and the supply chain in the garment export sector», New Trade Union Initiative, Civedep, Fedina, Jobs with Justice-India, SAVE, Center for Education and Communication, Shree Jagruti.
- Iniciativa de Comercio Ético, 2007: «Getting Smarter at Auditing, Tackling the growing crisis in ethical trade auditing». Informe preparado por una reunión de los miembros de la ETI, 16 de noviembre de 2006; véase el sitio web: <http://www.ethicaltrade.org/Z/lib/2006/11/smart-audit/index.shtml>, 17 de julio de 2007.

- Ivanic, M., y Will, M., 2008: «Implications of Higher Global Food Prices for Poverty in Low-Income Countries», Documento de trabajo núm. 4594 sobre investigaciones relativas a políticas, Development Research Group Trade Team del Banco Mundial.
- Jo-In/MIT, 2005: *Report on Exploring common approaches to Corporate Accountability and Workers' Rights*. Foro organizado conjuntamente por el Institute for Work and Employment Relations, MIT y la Iniciativa conjunta de múltiples partes interesadas sobre la responsabilización empresarial y los derechos de los trabajadores (Jo-In), 11-12 de julio de 2005, en MIT, Boston (Estados Unidos); véase el sitio web: <http://www.jo-in.org/pub/docs/MtgRpt-JoIn-MIT20050711-12.pdf>.
- Kaplinsky, R., 2000: «Globalisation and unequalisation: What can be learned from value chain analysis?», *Journal of Development Studies*, vol. 37, núm. 2, págs. 117-146.
- Labour Behind the Label, 2006: «Let's Clean Up Fashion: The State of Pay Behind the UK High Street», véase el sitio web: www.labourbehindthelabel.org/content/view/126/53/.
- Lee Chang Hee, 2007: «The Minimum Wage», *Asian Labour Update*, Asia Monitoring Resource Centre, véase el sitio web: <http://www.amrc.org.hk/4207.htm>.
- Locke, R., Qin, F., y Brause, A., 2006: «Does Monitoring Improve Labor Standards? Lessons from Nike», Documento de trabajo núm. 4612-06 (MIT Sloan School of Management).
- , y Romis, M., 2006: «Beyond Corporate Codes of Conduct: Work Organisation and Labor Standards in Two Mexican Garment Factories», MIT Sloan School of Management, agosto.
- Miller, D., 2008: «The ITGLWF policy on Cross Border Dialogue in the textiles, clothing and footwear: Emerging strategies in a sector rules by codes of conduct and resistant companies», en K. Papadakis (director): *Cross-border social dialogue and agreements: an emerging global industrial relations framework?*, Instituto Internacional de Estudios Laborales, Serie de estudios, Ginebra, IIEL y OIT.
- , Aprill, C., Certeza, R., y Nuño, V., 2007: «Business as Usual – Governing the supply chain in clothing post MFA phase out. The case of Cambodia». Documento de información núm. 6 de la Red Mundial Sindical de Investigación, Ginebra, OIT.
- , y Williams, P., 2009: «What price a living wage? Implementation issues in the quest for decent wages in the global apparel sector», *Global Social Policy*, vol. 9, núm. 1, págs. 99-125.
- Nike, 2005: «FY2004 Corporate Social Responsibility Report», Beaverton.
- , 2007: «FY2005-1006 Innovate for a Better World». Informe sobre la responsabilidad social de la empresa, Beaverton.
- Oficina Internacional del Trabajo, 2007: *Los salarios en todo el mundo: evolución y desafíos*, Comisión de Empleo y Política Social, documento GB.298/ESP/2, Ginebra, OIT.
- O'Rourke, D., 2000: *Monitoring the Monitors: A Critique of Pricewaterhouse Coopers Labor Monitoring*, publicado el 28 de septiembre de 2000.

- , 2003: «Outsourcing Regulation: Analyzing Nongovernmental Systems of Labor Standards and Monitoring», *Policy Studies Journal*, vol. 31, núm.1, págs. 1-29.
- Pangsapa, P., 2005: «The Piecework System and New Slaves of the Apparel Industry». Documento presentado en la centésima reunión anual de la Asociación Americana de Sociología en Filadelfia.
- , 2007: *Textures of Struggle: The Emergence of Resistance Among Garment Workers in Thailand*, Ithaca, Nueva York, ILR Press.
- Pollin, R., Burns, J., y Heintz, J., 2004: «Global apparel production and sweatshop labour: can raising retail prices finance living wages?», *Cambridge Journal of Economics*, vol. 28, núm. 2, págs.153-171.
- Prasanna, R.P.I.R., y Gowthaman, B., 2006: *Sector Specific Living Wage For Sri Lankan Apparel Industry Workers*, Resultados de encuestas e informe preliminar para el debate más general ALaRM, Sri Lanka.
- Red de Solidaridad de la Maquila, 2008: *Clearing the Hurdles: Steps to Improving Wages and Working Conditions in the Global Sportswear Industry*, Toronto, MSN/Play Fair.
- Setrini, G., 2005: «Wages In The Apparel Industry; What Constitutes A Decent Standard?», Documento presentado a la conferencia Exploring common approaches to Corporate Accountability and Workers' Rights, Instituto de Tecnología de Massachusetts, 10-11 de julio de 2005.
- SOMO (Centro de investigación de corporaciones multinacionales), 2003: «Bulletin On Issues In Garments & Textiles», núm. 1, 1.º de mayo de 2003, Amsterdam.
- Tewari, M., 2006a: «Is price and competitiveness enough for Apparel firms to gain market share in the World after Quotas? A Review», *Global Economy Journal*, vol. 6, núm. 4, págs. 1-46.
- , 2006b: «Targeting Global Supply Chains: Innovations in Labor organising in the Indian Garment Industries», documento inédito.
- War on Want, 2006: *Fashion Victims: The true cost of cheap clothes at Primark, Asda and Tesco*, Londres.
- Wells, D., 2006: «'Best Practice' in the Regulation of International Labor Standards: Lessons of the US Cambodia Textile Agreement», *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 27, núm. 3, págs. 357-376.

Los nuevos sistemas de empleo y la negociación colectiva

El caso del sector de la construcción

Jan Cremers

Coordinador del Instituto Europeo para la Investigación del Trabajo
en el Sector de la Construcción. Investigador del Instituto de Amsterdam
para Estudios Laborales Avanzados (Universidad de Amsterdam).
Diputado del Parlamento Europeo (grupo del Partido Socialista Europeo, PSE)

Introducción

Las industrias de Europa que emplean gran intensidad de mano de obra están pasando por una etapa que puede considerarse caracterizada por un proceso de tercerización y reducción del tamaño de la empresa. Debido a esta tendencia general, en lugar de empleados directos, las empresas están entablando todo tipo de «nuevas» relaciones laborales. El trabajo lo están realizando «empleadores» supuestamente pertenecientes a otros rubros (eludiendo así el acatar contratos, convenios colectivos, reglamentaciones del sector, etcétera), subcontratistas especializados, agencias de trabajo temporero o cuentapropistas. Los trabajadores que tienen relaciones laborales no estándares no suelen estar afiliados a sindicatos. En este artículo se analizan las principales tendencias y evoluciones que tienen lugar en la industria europea de la construcción. Tradicionalmente, en el sector de la construcción siempre ha habido mucha subcontratación, pero la proporción está aumentando todavía más. Se examina la posible repercusión en la negociación colectiva del proceso de «tercerización» (en lugar de contratar mano de obra), que origina sistemas de empleo no estándares. El artículo finaliza con recomendaciones para dar nueva vida a la tradición de negociación colectiva de la industria de este sector. Entre otras cosas, se recomienda que la responsabilidad social de las empresas y la rendición de cuentas a lo largo de la cadena de producción pasen a formar parte de una estrategia conjunta destinada a promover la continuidad y la competencia leal. Se recomienda asimismo que la industria vuelva a instaurar las disposiciones necesarias para que el sector sea estable, seguro y profesional.

Características de la industria de la construcción

Estrategias de mercado

Desde los años ochenta, en el sector de la construcción se han venido haciendo adaptaciones estructurales, tanto en el proceso de producción como en el comportamiento empresarial. Ha cambiado la estrategia de mercado de la mayoría de los principales contratistas. Antes de que se introdujera en Europa el concepto de mercado interno y de que se acelerara la globalización, la ambición de las empresas más grandes era situarse entre las empresas líderes nacionales que controlaban el sector, como resultado de lo cual en ciertas áreas existía en esos días prácticamente un cartel. Esto tenía diversos efectos sobre el mercado laboral del sector de la construcción. A modo de ejemplo, las compras gubernamentales para las obras públicas se convirtieron en un ámbito donde proliferaban los sobornos y los tratos corruptos en materia de precios.

Al introducirse los principios de libre mercado (tanto los de la Unión Europea como los relacionados con la Organización Mundial del Comercio)

se produjo un notorio cambio, si bien la aplicación nacional oficial y las reglas de la UE sobre las compras gubernamentales todavía eran y siguen siendo insuficientes e incompletas. Desde comienzos de los años noventa, los administradores de las principales empresas contratistas comenzaron a definir sus ambiciones territoriales en términos europeos. La meta pasó a ser convertirse en líder europeo y competir a escala continental. Esto creó una nueva oleada de fusiones y absorciones de empresas. Al mismo tiempo, la subcontratación tradicional, a través de una división del trabajo estable y cooperativa dentro del proceso de producción, se convirtió en un tipo de tercerización donde los costos importaban mucho más que antes. Debido a esta subcontratación competitiva, el tamaño promedio de las firmas se redujo.

A finales de los años ochenta, el proceso de diversificación, combinado con la europeización del territorio condujo a que se crearan conglomerados gigantes en un amplio espectro de sectores económicos (energía, agua, transporte, eliminación de residuos, etcétera) y una amplia gama de actividades (producción, exenciones tributarias, gestión operativa y de establecimientos, mantenimiento, etcétera). Paralelamente y durante ese mismo período, se desarrolló una clara divergencia en el *ámbito operativo*: la parte superior de la cadena de producción se aboca a las principales actividades de la empresa y se delega la ejecución de las tareas menores a subcontratistas dependientes.

La industria

Ciertas características distinguen al sector de la construcción de otras industrias:

- La producción de la construcción tiene lugar en obras temporeras y móviles, siendo los proyectos normalmente únicos y con un producto final inmóvil y relativamente no estandarizado. La ejecución y terminación de la tarea se hacen en el lugar mismo. La industria está expuesta a vicisitudes climáticas y a ciclos e interrupciones debidas a las estaciones.
- Las empresas del sector de la construcción, especialmente las de pequeño o mediano tamaño, no tienen mucho poder de negociación con relación a los principales clientes y a los grandes proveedores de material. La construcción hace un uso muy intensivo de material y está vinculada con el lugar donde se realiza la tarea. El precio final está en función de la demanda y los costos en función de la oferta.
- El sector se caracteriza por una gran variedad de pequeñas y medianas empresas y por un limitado pero dominante grupo de grandes contratistas generales. Las competencias no están distribuidas de manera pareja a lo largo de la cadena de producción y la organización de las calificaciones está separada y fragmentada. La orientación del mercado puede ser local, rural, regional, nacional o mundial.

- El sistema de producción es muy heterogéneo. Reclama cooperación en nuevas circunstancias para proyectos complejos únicos en su tipo. Gran cantidad de subcontratistas especializados en distintas áreas y competencias intervienen a lo largo del desarrollo del trabajo, desde la concepción hasta la ejecución y terminación de la obra.

El proceso de producción está formado por una cadena múltiple y fragmentada, que se ha alargado y ampliado. Ésta es una cadena logística (tanto horizontal como vertical), al igual que una cadena de valor de carácter económico y productivo: «desde la concepción hasta la terminación». A menudo se tercerizan ciertas tareas especializadas delegándolas a pequeñas empresas o cuentapropistas. Debido a este proceso de subcontratación y tercerización y en razón del papel de las industrias proveedoras y de la resultante disminución de la fuerza laboral, surgen nuevas empresas y las existentes reducen su personal. Al mismo tiempo, la subcontratación y la tercerización a empresas independientes *de jure* no conduce a la independencia. Las empresas que están en el nivel inferior de la cadena de valor, con la excepción de los subcontratistas especializados con alta tecnología u otra actividad compleja, no están en condiciones de moverse en un pie de igualdad con un contratista principal.

La fuerza laboral

En general puede considerarse que esta industria es un sector con actividades que requieren una utilización intensiva de mano de obra (que puede representar hasta la cuarta parte de los costos operativos), con empleos que requieren esfuerzo físico. El nivel de calificaciones de los oficios de la construcción varía; va desde el trabajo repetitivo poco calificado hasta el trabajo altamente especializado y tecnológico. En los últimos años, en casi todos los Estados miembros de la UE se observó un aumento de la escasez de mano de obra en los niveles más bajos del mercado laboral de la construcción.

Desde comienzos de los años noventa, se ha tendido en general a reducir los empleos directos por parte del contratista principal o empresa a la cabeza de la obra. Una cantidad relativamente pequeña de personal especializado está ahora a cargo del desarrollo, compras, supervisión y administración. El trabajo se ha tercerizado utilizando subcontratistas y agencias de empleo temporero (Jounin, 2006). En la ejecución interviene toda una cadena, compuesta por contratistas especializados, empresas y proveedores. Dado los bajísimos márgenes, los subcontratistas no toman más mano de obra de la que estén seguros de necesitar y no se hacen inversiones en capital humano ni se dan incentivos para formación. La característica general de la tercerización se hace evidente en la estrategia de contratación, en la que habitualmente se reemplazan los empleados directos por todo tipo de «nuevas» relaciones de empleo. El suministro de mano de obra barata, no calificada, pasó a ser

parte integrante del nivel más bajo de la subcontratación, no habiendo ninguna relación legal entre la empresa usuaria y los trabajadores en cuestión. De esta manera las empresas buscan recortar los costos laborales y gozar de mayor independencia del mercado laboral tradicional. En las cuentas de la empresa esto se traduce en una sustitución de los costos laborales directos por costos de subcontratación, servicios o proveedores, que figuran como facturas y «contratos comerciales de servicios». Asimismo, si bien la creciente utilización de subcontratación en los segmentos donde se utiliza mano de obra intensiva para la ejecución de la tarea no necesariamente debería conducir a una deterioración de las condiciones de trabajo, ésta ha hecho por cierto que disminuyera la responsabilidad social directa del principal contratista. Esto también se debe a que en este sector tuvo lugar un rápido incremento del trabajo por cuenta propia (Cremers y Janssen, 2006).

La cadena de dependencia

La decisión de subcontratar las tareas puede estar convalidada por distintos argumentos: búsqueda de personal experimentado y de «saber hacer» no comprendido en la actividad principal propia de la empresa, escasez de mano de obra, búsqueda de eficiencia, una división tradicional del trabajo donde los asociados se basan en la confianza mutua, la rutina o motivos históricos. En el sentido positivo, una cadena se basa o es resultante de relaciones estables entre un contratista principal que «delega» parte de la tarea a subcontratistas especializados de su preferencia. No obstante, el resultado es que en la obra se llevan a cabo simultáneamente o en varias etapas sucesivas diversas actividades que son distintas partes de un proyecto general, ejecutado por varios contratistas y subcontratistas, con todos los problemas inherentes a la coordinación y la eficiencia (Fellini y otros, 2007). Preocupa constantemente el poder efectuar una gestión eficaz de las distintas etapas longitudinales entre los diferentes segmentos dentro de los plazos estipulados, debido a lo cual se ejerce presión sobre la mano de obra.

Se puede contemplar la cadena como una red jerárquica de dependencia socioeconómica o un triángulo, basado en una serie de contratos y conexiones vinculadas entre sí. En el vértice superior del triángulo hay empresas regulares y completamente legales. Las grandes empresas de la construcción inclusive pueden tener secciones abocadas a material de construcción y es posible y ventajosa una cierta «mecanización» del acceso al suministro manufacturado. La estructura de la cadena de producción es complicada y resulta difícil organizar las tareas para cumplir con los contratos. El desequilibrio de poder existente en la cadena conduce a que se hagan cuestionables contratos para definir las transacciones comerciales entre los distintos niveles. Una cadena puede terminar en una zona gris, con el resultado de que el cumplimiento ya no está garantizado. Esto sucede especialmente cuando las grandes empresas

transfieren la contratación de la mano de obra a pequeños subcontratistas, los que a su vez traspasan el contrato y acrecientan todavía más las etapas de delegación de tareas utilizando agencias de empleo y otros intermediarios. Una estrategia basada en la utilización exclusiva de mano de obra subcontratada con el fin de reducir los precios implica el riesgo de que tarde o temprano entre en el mercado mano de obra no declarada o extranjeros en condición irregular. Suele ocurrir que se contraten contingentes de trabajadores no declarados a través de empresas que sólo tienen una casilla postal, anuncios y redes informales. Como resultado, en el estrato inferior hay una considerable cantidad de mano de obra irregular que se obtiene a través de agencias de empleo o intermediarios y se observa una distorsión del mercado laboral.

La negociación colectiva en el sector de la construcción

Durante mucho tiempo, en la industria de la construcción los convenios colectivos fueron la respuesta adecuada para lugares de trabajo siempre nuevos y contratos que pasaban constantemente de un empleador a otro. Se puede decir que en las relaciones laborales del sector de la construcción de la mayoría de los antiguos Estados miembros de la UE había preocupaciones en común que eran ámbitos de cooperación, además de potenciales fuentes de conflicto. Éste es uno de los motivos por los que la industria tiene una larga tradición de negociación y por la cual también se formularon en los países europeos respuestas colectivas casi «similares» a escala nacional de la industria (para interrupciones de carrera, paga de vacaciones, vicisitudes climáticas y formación profesional) en un momento en que todavía estaba muy poco desarrollado el intercambio transfronterizo de buenas prácticas. Ambos lados de la industria coincidieron en la necesidad de tomar disposiciones convencionales y reglamentarlas, que son las bases subyacentes de la negociación colectiva.

En países donde el trabajo en la construcción estaba altamente reglamentado (con convenios colectivos a escala industrial, que a menudo los legisladores hacían que pasaran a tener carácter obligatorio), el índice de cobertura resultante era considerable y la densidad sindical a menudo superaba los promedios nacionales (por ejemplo, en los países nórdicos, Bélgica, Alemania, Austria y Países Bajos). En esos países había disposiciones conjuntas y fondos sociales controlados e inclusive administrados por los sindicatos. En algunos de ellos, aparentemente con menos reglamentación (por ejemplo, Italia), ambos lados de la industria habían establecido una fuerte asociación y un sistema similar de relaciones del sector industrial, con fondos sociales a escala industrial. Una vez más había allí un índice relativamente alto de sindicación. En países menos reglamentados, donde no había una tradición de disposiciones en común para toda una industria (Reino Unido, Portugal), la aplicación de acuerdos y el cumplimiento de los contratos nunca fue tan evidente y habitualmente había una baja densidad sindical.

La negociación colectiva estabiliza la industria y contribuye a la necesaria continuidad. El diálogo social puede considerarse un instrumento importante para mejorar la toma de decisiones y una plataforma para todas las partes implicadas. La formación, la seguridad en el trabajo, las prestaciones sociales y los seguros son, por ejemplo, puntos de la negociación colectiva a escala sectorial. La reglamentación a escala industrial no se hace entonces por el mero hecho de reglamentar sino que es una alternativa que eligen los asociados con el fin de promover continuidad, calidad y competencia leal.

Sin embargo, la evolución que se ha descrito restó cada vez más eficacia a los procedimientos de representación y negociación. Hay cada vez menos relaciones tradicionales entre empleador y empleado. Parte de la tarea la lleva a cabo una fuerza laboral proporcionada por empleadores o subcontratistas especializados que pretenden pertenecer a otros sectores (eludiendo así el cumplimiento de contratos, convenios colectivos, reglamentaciones del sector, etcétera) o agencias de empleo e inclusive cuentapropistas que no tienen que conformarse a los acuerdos (o parte de ellos). Segmentos de la cadena que se autodenominan «proveedores de servicios» y otros oficios (menos reglamentados) o sectores (limpieza, administración de las instalaciones) eluden convenios generalmente vinculantes pretendiendo que pertenecen a otro sector. En muchos países, el trabajo por cuenta propia es otra de las principales formas de eludir los convenios vinculantes.

Como resultado de lo que precede, en las relaciones laborales la representatividad de ambas partes de la industria durante la negociación colectiva es objeto de presión ya que la fuerza laboral de los subcontratistas en general no está sindicada o se caracteriza por tener una baja densidad sindical. El poder de negociación de los trabajadores contratados sobre una base individual o a través de agencias de empleo es menor que el de un negociador colectivo con mandato de la fuerza laboral. También del lado de los empleadores la base de representatividad pasa a ser cuestionable, dado que son subcontratistas externos no afiliados quienes se encargan de distintas partes de la producción.

La tercerización, recurriendo mucho más a los subcontratistas, agencias de empleo temporero o cuentapropistas para ejecutar las operaciones, conduce a situaciones donde la negociación sólo puede tratar de resolver parcialmente los problemas de los empleadores y de la mano de obra en cuestión. Los sindicatos se ven confrontados al problema de representar a los trabajadores vulnerables no sindicados (Pollert, 2007). Las asociaciones de empleadores, ante las deserciones y los cambios de orientación en sus propias filas, pierden el control de los procesos que deberían hacer que la industria siga siendo estable y profesional. Y finalmente se deteriora el fundamento financiero en pro de disposiciones conjuntas, fondos sociales y servicios.

Las tendencias en el plano nacional

Francia

La difundidísima utilización de subcontratación ha hecho que un grupo pequeño pero poderoso de contratistas generales que ganan las licitaciones controle los lugares de trabajo y pongan su logotipo en los mismos. A la parte superior de la cadena se han incorporado profesiones y actividades con alto valor agregado (concepción, finanzas, exenciones tributarias). Estos contratistas ya no tienen una presencia en los lugares de trabajo con su propia fuerza laboral. Han tercerizado la discontinuidad e incertidumbre de las actividades temporeras que requieren gran intensidad de mano de obra y delegan en subcontratistas y agencias de empleo temporero todas las tareas simples y repetitivas. En el sector de la construcción de Francia durante mucho tiempo estuvo prohibido subcontratar el trabajo a intermediarios, como las agencias de trabajo temporero. Luego de que se anulara esta prohibición y que se autorizara legalmente la utilización de las agencias de trabajo temporero en este sector la tercerización pasó a hacerse únicamente en forma de subcontratación de mano de obra (retorno al *marchandage*, un suministro estable de trabajo precario). En el sector de las agencias de trabajo temporero, la construcción ocupa un lugar de privilegio, representando en 2006 una proporción (que sigue aumentando) del 20,5 por ciento de toda la fuerza laboral temporera. Se calcula que en el sector de la construcción los trabajadores temporeros de agencias de empleo ocupan 120.000 empleos a tiempo completo (INRS, 2007). Un análisis del empleo según los sectores de actividad muestra que desde comienzos de los años setenta la proporción de empleados de la industria principal de la construcción (*gros oeuvre*) bajó de un 55 por ciento a nada más que el 39 por ciento (Kahmann, 2006).

La tercerización de la contratación origina obras donde hay trabajo precario y está desapareciendo la solidaridad que surgía a raíz del vínculo directo entre (la autoría de) la obra y la relación de empleo (Jounin, 2006). El escalón más bajo de los trabajadores de las agencias de empleo, formado en su mayoría por inmigrantes, no figura en las estadísticas oficiales de trabajadores de la construcción: se los considera parte de los «proveedores de servicios» o directamente se hace caso omiso de ellos debido al carácter irregular de su trabajo. Esos trabajadores no están representados en absoluto. Las inspecciones del trabajo tienen cada vez más tarea y no consideran por cierto una prioridad velar por los intereses de los trabajadores vulnerables, ya que la persecución de los inmigrantes ilegales pasa a estar en el punto de mira. La legislación laboral solamente se aplica a los trabajadores regulares del centro principal. La representación de los trabajadores del centro no toma en cuenta los intereses de los que están en la periferia, y en las empresas subcontratistas y agencias de empleo temporero la representación está muy poco desarrollada. Por lo tanto, está desapareciendo la base del accionar público y colectivo. Hasta ahora, en

el accionar sindical ha predominado la defensa del trabajo directo y las campañas contra la tercerización. Poco se ha hecho por quienes quedan fuera de ese círculo. El resultado es una huida individual de las malas condiciones de trabajo, ausentismo, sabotajes, pérdida del saber hacer, abandono del trabajo y cambio de puesto.

Alemania

Hasta finales de los años noventa, los contratistas alemanes trabajaban con un amplio grupo de trabajadores empleados directamente. Esta tradición comenzó a perderse y, al sumársele a ello el proceso de fusiones y absorciones, la cantidad de trabajadores en nómina fue disminuyendo. Muchos contratistas comenzaron por pasar de la producción a ocuparse de la gestión y el fomento de la contratación. Teniendo por una parte licitaciones y planificación central y por otra la externalización de la ejecución, parte de la cadena de producción y suministros se tercerizó. La búsqueda de mano de obra barata contribuyó a la denominada *Tarifflicht*, una evasión del convenio colectivo aplicable en general para el sector de la construcción. Subcontratistas e inclusive a veces empresas de construcción se fueron de la organización de empleadores y se asociaron a otros sectores. Se incorporaron a sectores con disposiciones y convenios más flexibles y baratos. Como resultado de lo que precede, muchos trabajadores ahora figuran en las estadísticas de los servicios proveedores. Durante el período de 1998 a 2004, el empleo de los trabajadores de la construcción en oficios de construcción y terminación disminuyó enormemente (un 32 por ciento). El empleo en los servicios relacionados con la construcción aumentó (6 por ciento), pero la categoría de personal gerencial del nivel central aumentó de manera exorbitante (70 por ciento). Si se toma en cuenta la fuerza laboral de toda la cadena de producción (industrias proveedoras, oficios de construcción y terminación y servicios relacionados con la construcción), la transformación que tuvo lugar entre 1998 y 2004 es enorme: la proporción de los oficios de construcción y terminación disminuyó del 55 por ciento en 1997 al 46 por ciento en 2004, y durante ese mismo período la proporción de los servicios aumentó del 29 por ciento al 38 por ciento (cálculos basados en Bosch, 2007).

En estas cifras no se incluye la (mayor) participación de los cuentapropistas. A comienzos de los años noventa, en la construcción la proporción de cuentapropistas se mantuvo por debajo del 10 por ciento. En 1995 este índice había subido al 12,3 por ciento. Aunque no se dispone de cifras confiables, hay evidencias que muestran que en los últimos años siguió aumentando en Alemania el empleo por cuenta propia debido a los largos períodos de desempleo masivo y falta de oportunidades en relaciones laborales directas. Ese aumento se debió asimismo a medidas directas destinadas a simplificar el establecimiento de pequeñas empresas, con el fin de reducir los impedimentos en

materia de formación existentes en los oficios y de simplificar la obtención de licencias para ejercer los mismos. Esos cambios dieron origen a un grado mayor de fluctuación entre el empleo por cuenta propia y otros (Cremers, 2007).

Este sector decididamente ha cambiado, convirtiéndose en una industria fragmentada y dispersa, con relaciones desiguales y no equilibradas basadas en una competencia en función de los costos.

Hungría

Como consecuencia de la rápida fragmentación y descentralización de empresas – luego de que se derrumbara la economía de planificación central –, la industria de la construcción de Hungría se caracteriza por tener empresas de un tamaño mucho menor que el promedio europeo: 4 empleados contra 6 en la UE-15 en 2000 (Neumann y Toth, 2006). En esta industria dominan, por una parte, un puñado de grandes empresas contratistas – a menudo pertenecientes a inversores extranjeros –, que principalmente llevan a cabo obras de ingeniería civil o viales, y, por otra, pequeñas empresas del país dedicadas principalmente a la construcción de viviendas. Esto se debe en parte a la política gubernamental que busca crear un entorno favorable para los inversores extranjeros, en particular en el ámbito de la infraestructura (por ejemplo, construcción de autopistas).

También aquí se ha observado que las empresas más grandes procuran disminuir la proporción de empleados manuales mediante tercerización y subcontratación. Como resultado, la fragmentación todavía continúa. Las grandes empresas se van convirtiendo en «contratistas generales» y tienden a conservar únicamente en sus nóminas personal administrativo y mano de obra manual altamente calificada. El resultado es una espiral descendente de fragmentación de empresas.

Las empresas utilizan cada vez más la tercerización para deshacerse de unidades donde se realiza trabajo manual que requiere bajas calificaciones, a las que reemplazan por una red de pequeñas y medianas empresas mediante subcontratos. Esta tendencia incluye la creciente utilización de contratos de trabajo «ficticios». En lugar de contratos de empleo conformes a la reglamentación del código laboral, se firman contratos comerciales de trabajo o se acuerdan contratos para el suministro de ciertos servicios, posibilitando que se plantee una relación laboral más flexible y menos reglamentada, se evadan impuestos y se eluda el hacer los aportes sociales obligatorios.

Esta oleada de reorganización es un duro golpe para la representación sindical y reduce aún más la repercusión de la negociación colectiva en lo que respecta a los términos y condiciones de empleo de esta industria. Si bien desde comienzos de los años noventa los grandes sindicatos han venido procurando que se renueven los procesos de negociación colectiva, en 1994 las organizaciones de empleadores pusieron término al último de los convenios

marco voluntarios del sector. Durante los años siguientes, los sindicatos y las asociaciones de empleadores prepararon declaraciones y peticiones en común para que se reglamentara debidamente la industria. Un estudio sobre la repercusión de la formación profesional (hecho en abril de 2005) puso de relieve que la industria de la construcción, al tiempo que registraba un elevado índice de crecimiento, se enfrentaba con frecuencia al problema de escasez de trabajadores calificados, lo que ocasionaría crecientes dificultades a la industria durante el decenio venidero. En el estudio se reclamaba mejorar el atractivo del trabajo en la industria y volver a poner la negociación colectiva en el orden del día. Tanto a los empleadores como a los sindicatos les preocupaban las malas condiciones de trabajo, los contratos de trabajo contingentes, la difundida utilización de mano de obra indocumentada y los bajos salarios. Llegaron conjuntamente a la conclusión de que se debía revertir la tendencia de esta espiral descendente de las condiciones de trabajo y volver a hacer que la industria atrajera mano de obra. Se consideró que la firma de un convenio colectivo sectorial podía ser una alternativa para volver a reglamentar la situación cada vez más caótica y los interlocutores sociales finalmente acordaron firmar un acuerdo voluntario con múltiples empleadores. El resultado se presentó ante el Ministerio de Trabajo y a partir del 1.º de julio de 2006 este último lo hizo extensivo a todo el sector de la construcción.

España

En España, la actividad del sector de la construcción registró a partir de mediados de los años noventa un auge que continuó hasta 2005, solamente con reducciones anuales ocasionales de la producción. El sector de la construcción de España ocupaba un alto puesto en lo relativo a la cantidad de personas que emplea, el valor agregado y la participación en los negocios nacionales no financieros. En el período 1995-2005 el 20 por ciento de las nuevas empresas registrado en España constituía una proporción que superaba por varios puntos a casi todos los demás Estados miembros de la UE (Eurostat, 2006).

La estructura de la industria está segmentada y tiene muchas características específicas regionales, una gran parte de pequeñas y medianas empresas y un mercado dividido en infraestructura, vivienda y edificios no destinados a vivienda. La fragmentación también es resultante de una creciente diversificación. Los empleados que trabajan para pequeñas y medianas empresas forman parte de largas cadenas de subcontratación. En efecto, la subcontratación es la forma más habitual de organización del trabajo. No obstante, algunas de las grandes empresas de construcción están elaborando mecanismos de reglamentación más fuertes para tener un control sobre la fragmentada cadena de subcontratación. Entre esos mecanismos hay una serie de condiciones que cada empleado y empresa tiene que cumplir (por ejemplo, presentar cierta

documentación, como contratos de trabajo, facturas, etcétera). Los trabajadores que han cumplido con esos requisitos tienen que llevar una tarjeta o pegatina en sus cascos a fin de que el contratista pueda efectuar inspecciones y detectar a simple vista a los trabajadores que no están debidamente identificados y hacer que se retiren de la obra. Esto impide que los trabajadores se intercambien trabajos sin ningún control.

También las leyes sobre la subcontratación tratan el problema de la fragmentación, estipulando que la empresa principal que realiza contratos y subcontratos de trabajo o servicios que formen parte de sus propias actividades debe ser responsable conjuntamente por cualquier falta de pago de salarios o aportes a la seguridad social y será corresponsable por las obligaciones y responsabilidades en materia de seguridad social en caso de insolvencia. El convenio colectivo generalmente pasa a ser vinculante para todas las empresas de la construcción, por lo que quedan comprendidos en él unos 2,2 millones de trabajadores.

Además en 2007 se promulgó una nueva ley sobre la subcontratación en la industria de la construcción, con la que se aspiraba a reducir la cantidad de contratos temporeros y de accidentes, como así también promover el acatamiento de todos los tipos de reglamentación. La nueva ley solamente permite que haya tres subcontratistas en cada cadena, con lo que se espera que disminuya la cantidad de largas cadenas de subcontratación (Vargas y otros, 2006). Merecen destacarse cuatro puntos:

- Un tercer subcontratista no podrá delegar a un cuarto subcontratista la tarea que se le ha encargado;
- Además, los subcontratistas no podrán volver a subcontratar las actividades que básicamente impliquen trabajo manual sin especialización;
- Se debe llevar un «libro de subcontratación» donde se registren las cadenas de subcontratación, plazos de entrega y planes de seguridad y salud;
- Se debe comunicar a los representantes de los trabajadores de las distintas empresas que intervienen en la obra los contratos y subcontratos que existen en la misma.

Reino Unido

La industria de la construcción británica se caracteriza por un extendido uso de la subcontratación, muchos cuentapropistas y una gran presión para hacer bajar todavía más los precios. El carácter fragmentado, ocasional e inseguro de la estructura del empleo de la industria de la construcción constituye un problema grave (Clarke, 2006). A menudo la industria opera contratando y despidiendo a trabajadores, es decir, teniendo empleados únicamente cuando los necesita.

Hasta mediados de los años noventa en el Reino Unido había pocas disposiciones laborales estipuladas por ley. No obstante, desde entonces, al ponerse en práctica algunas de las directrices de la UE (especialmente las relativas a seguridad y salud) se incorporaron a la legislación laboral importantes conceptos.

La negociación colectiva es voluntaria («convenios de caballeros») y no legalmente vinculante, y aunque hay convenios colectivos entre empleadores y sindicatos, éstos no son totalmente abarcadores y tienen una repercusión limitada. Se estima que la cobertura en el ámbito de la construcción (en forma de remuneración afectada por convenios colectivos) alcanza a alrededor del 19 por ciento de la fuerza laboral (DTI, 2007). Uno de los problemas básicos es que – inclusive cuando el principal contratista los acata – los subcontratistas pueden eludir fácilmente la aplicación de los convenios colectivos. Otros de los programas de prestaciones para toda la industria de la construcción solamente abarcan a una minoría de los trabajadores.

Desde los años ochenta, las organizaciones del Reino Unido que toman empleados han cambiado sus prácticas de empleo haciendo que aumentara la cantidad de personas que forman parte de la fuerza laboral «contingente». En este momento, los principales contratistas administran los proyectos y las finanzas pero generalmente no emplean mano de obra; quienes emplean o proporcionan la mano de obra son los subcontratistas, intermediarios y agencias de empleo temporero. Una gran cantidad de subcontratos permite que empresas o personas comiencen un trabajo y utilicen cuanta mano de obra proporcionada por agencias de empleo deseen, con las consecuentes y graves ambigüedades en la relación de trabajo. La subcontratación ha pasado a ser tan difundida que llega a subcontratarse únicamente el trabajo, teniendo inclusive quienes trabajan para subcontratistas contratos por servicios como cuentapropistas en lugar de contratos de trabajo. Quienes subcontratan únicamente trabajo esencialmente están comerciando con la diferencia entre el precio que pagan a la mano de obra y el precio al que venden el trabajo, contribuyendo así a que aumente la presión sobre los costos de la mano de obra de la industria (Clarke y Gribling, 2006). Aunque la subcontratación posibilita que haya una flexibilidad laboral y responder rápidamente a las fluctuantes demandas del mercado, traspasa los riesgos sociales a las cadenas de subcontratación.

En los años setenta comenzó a utilizarse mucho más el trabajo por cuenta propia, procurando regularizar – específicamente en el sector de la construcción – la utilización de la mano de obra ocasional y a menudo no declarada que desempeña tareas de trabajo para subcontratistas (Lean, 2005). El reconocimiento de la categoría de autónomo o cuentapropista característica de la construcción significaba una condición tributaria especial, brindando a los empleadores de la construcción un subsidio por emplear a autónomos «ficticios», con un costo muy inferior al de empleo de personal directamente. Desde los años setenta en adelante este sistema se propagó sin control,

Cuadro. Empleo en la industria de la construcción del Reino Unido, 1970-2005

	Total		Operarios empleados directamente		Cuentapropistas		Personal administrativo, profesional, técnico y empleados		Aprendices*	
	Cantidad (miles)		Cantidad (miles)	Porcentaje del total	Cantidad (miles)	Porcentaje del total	Cantidad (miles)	Porcentaje del total	Cantidad (miles)	Porcentaje del total
1970	1.802		1.170	65	405	22	333	18	84	4,5
1980	1.696		975	57	495	29	346	20	69	3,9
1985	1.492		725	49	470	32	297	20	49	3,2
1990	1.703		668	39	718	42	317	19	33	1,9
1995	1.375		515	37	621	45	238	17	26	1,9
2000	1.451		706	49	498	34	248	17	37	2,5
2005	1.800		777	43	707	39	316	18	42	2,3
Porcentaje de cambio 1970-2002	-0,1		-34		+75		-5		-50	

*El Departamento de Medio Ambiente dejó de dar cifras en 1989, por lo que las de 1990 en realidad corresponden a 1989. En las cifras se excluyen a las personas que están en organizaciones laborales que pertenecen directamente a entidades públicas.
Fuente: Departamento de Medio Ambiente, estadísticas sobre la vivienda y la construcción, y Departamento de Comercio e Industria, *Construction Statistics Annual*, Londres, HMSO.

combinado con un rápido declive del empleo directo y la formación (cuadro). Para muchos contratistas y subcontratistas, la posibilidad de tomar trabajadores autónomos constituye una táctica que les permite eludir las reglamentaciones laborales y otras obligaciones estipuladas por ley, incluyendo las vacaciones pagas y un salario semanal garantizado. En la economía británica desreglamentada se podía conseguir de un día para el otro la categoría de autónomo – generosamente otorgada por la oficina de réditos –, incluso en el caso de migrantes recién llegados. Como resultado, en cualquier obra en construcción hasta el 60 por ciento de los trabajadores pueden ser en realidad autónomos ficticios que dependen de subcontratistas exclusivos de trabajo.

En consecuencia, en el Reino Unido uno de los grandes problemas es el predominio del trabajo por cuenta propia en el sector de la construcción. Con el aumento del trabajo autónomo como vía para eludir los términos y condiciones de los convenios colectivos y con la floreciente industria de las agencias de empleo temporero, no parecen muy buenas las perspectivas de que se estipulen disposiciones estables a escala industrial. Sin embargo, en los últimos años los interlocutores sociales de la industria británica de la construcción comenzaron a reclamar que se controlen más las formas de empleo de la mano de obra, como así también una adecuada reglamentación sobre la mano de obra a fin de prevenir que se la explote. Los sindicatos y las asociaciones de empleadores consideran que tales trabajadores son, primero y principalmente, «empleados», aunque contratados como «autónomos» por motivos tributarios y de seguridad social. Por esa razón han respaldado diversas campañas a fin de que se modifique la situación, incluyendo la más reciente, iniciada en abril de 2007 (Clarke y otros, 2007).

Resumen

La primacía de que goza el principio de libre circulación en el entorno empresarial y las consecuencias de la utilización del principio de contratación por parte de la patronal cambiaron la organización de la industria de la construcción, intensificaron la presión sobre los costos salariales y modificaron las prácticas que se emplean al contratar personal. Las empresas tradicionales con trabajadores calificados y no calificados que desarrollaban sus tareas bajo la supervisión y el control disciplinario de un empleador ya no constituyen el modelo estándar. Las estrategias destinadas a reducir costos hicieron que proliferara la subcontratación y la reducción de personal, como así también la utilización de agencias de trabajo temporero para el suministro de mano de obra y de cuentapropistas ficticios. Se ha creado a escala europea un nuevo terreno de juego donde se hace todo tipo de contratos que no corresponden al modelo clásico.

Todo esto tiene un efecto desestabilizador sobre la industria. El aumento de los contratos flexibles, de la mano de obra proporcionada por agencias y

de los cuentapropistas afecta a la estabilidad misma porque socava las relaciones a largo plazo. También afecta al ajuste futuro y la mejora del sector a través de la repercusión negativa en lo concerniente a proporcionar formación (Forde y MacKenzie, 2005). Estas formas de empleo no habituales no proporcionan entonces una solución estructural para la escasez de calificaciones predominante.

Tienen asimismo una enorme repercusión en los procesos de negociación colectiva, socavando la firma y el respeto de los convenios colectivos a escala industrial. La tercerización con la explícita finalidad de reducir la fuerza laboral desdibuja la capacidad de los sindicatos y de las asociaciones de empleadores de reglamentar. Al igual que le ocurre al trabajador irregular, la abrumadora mayoría de los trabajadores que tienen relaciones de trabajo no estándares no están representados. La tercerización del trabajo hace que la estipulación de los precios y asignaciones ya no esté regida por el marco reglamentario tradicional de la industria. Dicho marco, donde la negociación colectiva solía desempeñar un papel primordial, proporcionaba reglas y procedimientos para que hubiera adecuados ingresos, protección legal y seguridad social. En los casos de relaciones de trabajo no estándares, las reglas y procedimientos estipulados por los asociados de la negociación colectiva ya no se aplican. Los precios y las asignaciones dependen en cambio de las fuerzas del mercado.

Por razones obvias, este panorama ya no les resulta atractivo a los trabajadores y, a largo plazo, tampoco a los líderes del mercado de la industria, que no sacan ningún provecho del aumento de la inestabilidad y de la escasez de personal. Como resultado, como puede verse en los casos de los países mencionados anteriormente, se está procurando volver a reglamentar el sector a través de nuevas iniciativas, tanto en el ámbito legislativo como en el de la negociación colectiva.

Recomendaciones

No hay soluciones fáciles ni tampoco uniformes para hacer frente a los problemas de esta industria. No obstante, deseamos formular una serie de recomendaciones al respecto:

- A la larga no hay más alternativa que una reglamentación que abarque toda la industria y esté hecha a su medida. La reglamentación es una condición necesaria para que haya una justa distribución de los costos y beneficios en una industria dividida. Esta reglamentación debería comenzar por tomar disposiciones sobre un salario mínimo, que se apliquen de manera general. En los sectores del mercado laboral con baja densidad sindical, este tipo de reglamentación es uno de los pocos instrumentos que existen contra la explotación. Al mismo tiempo, es un arma contra la carrera hacia abajo que, de lo contrario, conduce al completo desgaste de las reglas y normas de la negociación colectiva.

- Las partes de la negociación colectiva deben encontrar la manera de reforzar el resultado de sus negociaciones. En los debates de la UE relacionados con la libre circulación de trabajadores se demostró que es necesario hacer acuerdos «a prueba del mercado interno». La puesta en práctica de los acuerdos y las negociaciones complementarias relacionadas con el lugar de trabajo tienen que ir de la mano, girando siempre en torno al cumplimiento del acuerdo.
- Los sindicatos y las organizaciones de empleadores tienen en común un objetivo crucial: cuidar de los intereses de las personas que integran la industria. No pueden hacer como si las personas no sindicadas y no representadas no existieran. A la larga, eso arruinará la industria, hará que se vuelvan a imponer relaciones laborales arcaicas y conducirá a una permanente distorsión de la competencia. Reviste suma importancia sindicarse a los trabajadores de las agencias de empleo temporero y a los autónomos, como así también ampliar las organizaciones del mercado laboral. Los sindicatos deben redefinir su territorio, alcance y grupos destinatarios.
- Es necesario establecer la diferencia entre las prácticas fraudulentas y las verdaderas relaciones de negocios, civiles y comerciales, con el fin de que se distinga claramente entre los empleados y los trabajadores auténticamente autónomos.
- La industria debería estar a la vanguardia promoviendo, por una parte, una subcontratación cooperativa para tareas específicas únicas en su tipo y, por otra, que se restrinja la proliferación de subcontratación. Los acuerdos marco que definen la responsabilidad social y la rendición de cuentas dentro de la cadena deben ser un complemento a la necesaria reglamentación.

Referencias

- Baumann, H., Cremers, J., y Janssen, J., 2003: «Hervorming of ondergang van de vakbeweging», en *Tijdschrift voor Arbeid en Participatie*, vol. 25, núm. 3/4, pág. 261-271.
- Bosch, G., 2007: *Konzeptstudie zur Entwicklung eines Leitbildes Bauwirtschaft der Bundesrepublik Deutschland*. Gelsenkirchen, Institut Arbeit und Kwalifikation.
- Buitelaar, W., y van der Meer, M., 2007: *Balancing roles – bridging the divide between HRM, employee participation and learning in the Dutch knowledge economy*, documento. Amsterdam, AIAS.
- CGT, 2004: *Travail illégal - Droits à faire respecter: Les propositions de la CGT*. París, Confédération Générale du Travail.
- Clarke L., 2006: «Valuing Labour», en *Building Research & Information*, vol. 34, núm. 3, mayo-junio.
- Clarke, L., y Gribling, M., 2006: *Undeclared labour in the construction industry, Country report-Great Britain* (Bruselas, Instituto Europeo para la Investigación del Trabajo en el Sector de la Construcción). Disponible en: <http://www.clr-news.org> (consultado el 20 de diciembre de 2007).

- , Cremers, J., y Janssen, J., 2007: *The transformation of employment relations or «Undeclared labour», the case of the construction industry*, documento presentado ante la IIRA, Manchester, septiembre de 2007.
- Cremers, J., 2007: «Self-employed and the free provision of services», en CLR-News, 2-2007: *Poland's Construction Industry*. Bruselas, Instituto Europeo para la Investigación del Trabajo en el Sector de la Construcción.
- , y Janssen, J., 2006: *Shifting employment, Undeclared labour in construction*, CLR-Studies 5. Utrecht, i-books.
- DTI (Departamento de Comercio e Industria y Estadísticas Nacionales), 2007: *Trade Union Membership 2006*, Employment Market Analysis and Research. Londres.
- EBC (Confederación Europea de la Construcción), 2007: *Draft declaration on Undeclared Work*, presentado ante la Asamblea General de la Confederación Europea de la Construcción, Murcia, octubre de 2007.
- Eurostat, 2006: *Key figures on European Business – with a special feature section on SMEs – Data 1995-2005*. Bruselas.
- , 2007: *European business – Facts and figures, 2006 edition*. Bruselas.
- Fellini, I., Ferro, A., y Fullin, G., 2007: «Recruitment processes and labour mobility: the construction sector in Europe», en *Work, employment and society*, vol. 21, núm. 2. Sage Publications, British Sociological Association.
- Forde, C., y MacKenzie, R., 2005: «Skills shortages and Casualisation in Construction: Evidence from two UK Surveys», en *Construction Industry Quarterly*, vol. 7, núm. 3. Ascot, CIOB.
- IRNS (Institut national de recherche et de sécurité), 2007: *Dossier Travail Temporaire*, www.irns.fr, consultado el 06-01-2008.
- Jounin, N., 2006: *Loyautés Incertaines – Les Travailleurs du Bâtiment entre Discrimination et Précarité*, tesis doctoral. Universidad de París, Laboratorio URMIS.
- , 2007: «L'Illégalité Sous-traitée?», en *Droit social*, núm. 1, 2007. URMIS, París VII.
- Kahmann, M., 2006: *Undeclared labour in the construction industry, Country report-France*. Bruselas, Instituto Europeo para la Investigación del Trabajo en el Sector de la Construcción. Disponible en: <http://www.clr-news.org> (consultado el 20 de diciembre de 2007).
- Lean, G., 2005: «When does a contract for services become a contract of employment? », en CLR-News 2-2005: *Free Movement Revisited*. Bruselas, Instituto Europeo para la Investigación del Trabajo en el Sector de la Construcción.
- Neumann, L., y Toth A., 2006: *Undeclared labour in the construction industry, Draft report Hungary*, inédito. Bruselas, Instituto Europeo para la Investigación del Trabajo en el Sector de la Construcción.
- Pollert, A., 2007: *The unorganised vulnerable worker: the case for union organising*. Londres, The Institute for Employment Rights.
- Vargas, O., González, J., y Rodríguez, F.J., 2006: *Undeclared labour in the construction industry, Country report – Spain*. Bruselas, Instituto Europeo para la Investigación del Trabajo en el Sector de la Construcción. Disponible en: <http://www.clr-news.org/CLR-Studies/Spain%2003-OK.pdf>. (consultado el 18 de diciembre de 2007).

Estrategias mundiales del capital y respuestas sindicales. ¿Hacia una negociación colectiva transnacional?

2009 / VOLUMEN 1 / NÚMERO 2

Estrategias mundiales del capital y respuestas sindicales. ¿Hacia una negociación colectiva transnacional? Maarten Keune y Verena Schmidt

Una globalización justa. La negociación colectiva puede poner freno a la creciente marejada de desigualdad de salarios e ingresos Susan Hayter

La negociación colectiva y las empresas transnacionales dentro de la economía mundial. Algunas reflexiones teóricas Colin Crouch

La dimensión transnacional de la negociación colectiva en un contexto europeo Paul Marginson

La negociación colectiva en Nepal Umesh Upadhyaya

Perspectivas sobre la negociación colectiva en el sur global. El caso de Sudáfrica Simon Kimani Ndungu

Cadenas mundiales de producción, traslados de empresas y financiarización. El nuevo contexto de la política sindical de distribución Wolfgang Rhode

La coordinación transnacional de la negociación colectiva sectorial europea. Perfiles y límites de un sistema de coordinación Vera Glassner

Las estrategias de los empleadores transnacionales y la negociación colectiva. El caso europeo Ronald Janssen

La privatización oculta en la enseñanza pública Guntars Catlaks y Mireille Dekoning

Las compras apalancadas, las reestructuraciones y la negociación colectiva Ron Blum y Peter Rossman

La negociación colectiva y las estrategias del capital mundial en el Brasil Ana Georgina da Silva Dias

La determinación de los salarios en las cadenas de suministro textil subcontratadas con múltiples compradores Doug Miller

Los nuevos sistemas de empleo y la negociación colectiva. El caso del sector de la construcción Jan Cremers

**BOLETÍN INTERNACIONAL
DE INVESTIGACIÓN SINDICAL**

ISSN 2076-9865