

**ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA  
SEGURIDAD SOCIAL**

**SOCIEDAD INTERNACIONAL DE DERECHO DEL TRABAJO  
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**



**X CONGRESO EUROPEO DE DERECHO DEL TRABAJO  
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

**Sevilla, España**

**21 al 23 Septiembre de 2011**

**PROPUESTAS DE REGULACIÓN COLECTIVA DE LA  
GLOBALIZACIÓN LABORAL**

Ponencia a la que se adscribe

**DERECHOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANTE UNA ECONOMÍA  
GLOBALIZADA**

**REMEDIOS MENÉNDEZ CALVO**

Profesora Ayudante Doctora  
Universidad de Alcalá de Henares  
España

## EXTRACTO

Los mercados globalizados dan lugar a nuevas formas de organización empresarial que tienen un impacto directo sobre las condiciones laborales de los trabajadores y las trabajadoras de los países emisores, receptores y de tránsito. Dado que las acciones emergentes de las empresas ante la globalización socio-económica actual tienen una clara repercusión en términos laborales, los interlocutores sociales se implican en la gestión de la migración de los trabajadores y hallan soluciones en los también nuevos modelos convencionales de ámbito supranacional.

## SUMARIO

- I. Caracterización general: deslocalización laboral en un mercado globalizado
- II. Regulación convencional de las condiciones de trabajo en supuestos de deslocalización; II.1. Nuevos espacios de regulación transnacional; II.2. Algunas experiencias supraestatales de carácter colectivo: los códigos de conducta y los acuerdos marco internacionales
- III. Propuestas de regulación colectiva del trabajo globalizado: ¿sindicación *versus* deslocalización?; III.1. Fórmulas de actuación sindical; III.2. Breve mención a la crisis (económica y laboral) del modelo productivo
- IV. A modo de conclusiones. Valoraciones y propuestas.

## **I. CARACTERIZACIÓN GENERAL: DESLOCALIZACIÓN LABORAL EN UN MERCADO GLOBALIZADO**

La globalización económica tiene una clara influencia en los desplazamientos de trabajadores. La inmigración internacional ha superado las tendencias iniciales y se adapta ahora a nuevos fenómenos derivados de un mercado de trabajo también globalizado [RAMOS QUINTANA 2006]. “La globalización de la economía favorece tanto la deslocalización empresarial como las migraciones internacionales, lo que abre espectacularmente las posibilidades de recombinación entre trabajadores y puestos de trabajo” [MESEGUER, CASTELLANOS y BEZOS 2006]. De hecho, las políticas migratorias de los Estados ya no pueden ceñirse al modelo clásico de control de fronteras, sino que deben incorporar otras medidas socio-jurídicas dirigidas a regular los flujos de trabajadores y a reglamentar la deslocalización laboral en un mercado

conformado por un número creciente de redes de empresas transnacionales. Las estrategias socio-políticas y económicas a nivel mundial han de introducir profundos cambios para evitar que ciertas zonas geográficas sigan siendo eminentemente áreas de emigración al mismo tiempo que otras persisten como áreas de inmigración [BORJA 2004].

El modelo comunitario de libre circulación de trabajadores asalariados ha supuesto la creación de toda una serie de procedimientos para facilitar, fomentar y garantizar los desplazamientos dentro de nuestras fronteras, sin embargo el proyecto europeo no ha resuelto aún todos los interrogantes o cuestiones que suscita el modelo económico actual, ya que las empresas se trasladan a terceros países que no gozan de un régimen legal equiparable en materia laboral [ZUFIAUR 2004]. Los ciudadanos de la Unión Europea tienen, en términos generales, garantizados unas condiciones de trabajo y de previsión social siempre que los desplazamientos sean intracomunitarios, pero cuando los trabajadores son trasladados a países extranjeros (no miembros de la Unión) el nivel normativo de protección, a veces, se reduce alarmantemente [CEINOS y GONZÁLEZ-DEL REY 2008]. En algunos lugares, el mercado ha dejado de ser sólo un medio para distribuir bienes y servicios y ha pasado a ser el rector de la actividad económica. Se ha globalizado el mercado económico y empresarial en la búsqueda del mayor beneficio posible, lo que conlleva también una reducción de la intervención estatal y, en concreto, en lo relativo a las relaciones laborales y la protección social. No existen en esos casos barreras legales que protejan unos derechos mínimos y el trabajo pasa a ser una mercancía más<sup>1</sup>.

En el actual contexto de globalización, una adecuada estrategia jurídico-laboral de los países desarrollados debería plantearse como objetivos prioritarios impedir la reducción de los mínimos de condiciones de trabajo y de derechos sociales ya consolidados, y la implantación de éstos en los países en vías de desarrollo. Es decir, la feroz competencia de las empresas a escala mundial que les aboca a trasladar sus centros de trabajo y/o a

---

<sup>1</sup> Fenómeno socio-laboral conocido como “la maquila”. Responde a un proceso de segregación de las diferentes fases del proceso de producción que permite la realización de partes del proceso por diferentes empresas en distintos países, aprovechando así las ventajas comparativas que éstos ofrecen, disminuyendo los costes de producción.

Más información en la web del Observatorio del trabajo en la globalización ([www.observatoriodeltrabajo.org](http://www.observatoriodeltrabajo.org)) y del Instituto de Cooperación Económica Internacional (ICEI) en Mercosur e Italia ([www.iceimercosur.org.ar](http://www.iceimercosur.org.ar) y [www.icei.it](http://www.icei.it)).

sus empleados a países subdesarrollados no debe llevar aparejada una minoración de los derechos laborales de aquellos, sino que se debe instaurar allí donde se instalen un modelo socio-laboral más tuitivo para todos los trabajadores en su conjunto, para los desplazados y también para los patrios.

La globalización, como vemos, alcanza una serie de consecuencias transversales que incide también en el ámbito de las relaciones laborales [UGT ANDALUCÍA 2005]. La inmigración provocada por los procesos de deslocalización productiva nos lleva a plantear la necesidad de llevar a ámbitos supranacionales y, sobre todo, extracomunitarios, el debate sobre un nuevo marco normativo legal y convencional que solvente los potenciales problemas de los trabajadores trasladados [Cfr. ZUFIAUR 2004<sup>2</sup>]. Desde la óptica del Derecho del Trabajo éste es uno de los grandes desafíos que nos plantea la mundialización de los mercados. Esto es, se debe atender a este nuevo fenómeno migratorio también desde el plano de la ordenación jurídica [ERMIDA URIARTE 2007]. Nos corresponde ahora tratar de ver cuál es el modelo normativo (legal o convencional) más propicio para evitar o, al menos, atenuar, la fragmentación de condiciones de trabajo entre unos países y otros [MIRAVET BERGÓN 2005].

## **II. REGULACIÓN CONVENCIONAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN SUPUESTOS DE DESLOCALIZACIÓN.**

La deslocalización productiva de las empresas multinacionales rompe con el paradigma del modelo migratorio que venía siendo tradicional. Ya no se trata sólo de las malas condiciones de vida de los países de origen, que empujan a sus jóvenes a salir en busca de sustento y condiciones más esperanzadoras de vida. El flujo migratorio de trabajadores originado por la globalización de los mercados a nivel mundial es un fenómeno más reciente, aunque ya también consolidado, que, como en aquellos otros casos, también puede llegar a ocasionar el abaratamiento de costes salariales y sociales en detrimento de los derechos laborales consolidados de los trabajadores españoles y de

---

<sup>2</sup> El autor define la deslocalización como “el cierre total o parcial de una empresa y su traslado al extranjero. Es decir, la transferencia de capacidades de producción de un enclave nacional a otro extranjero, con el fin de ampliar el mercado y de importar, para satisfacer el consumo nacional, bienes y servicios anteriormente producidos localmente”. Sin embargo, en este trabajo al hablar de “deslocalización productiva” nos referimos a un fenómeno más amplio que implica, a veces, sólo la deslocalización de la empresa, pero otras también el traslado de sus trabajadores a centros de empresas pertenecientes a un grupo o red empresarial del que forma parte su empleadora o a nuevas sedes transfronterizas de la misma.

otros países comunitarios que se ven obligados a superar las fronteras nacionales porque la empresa para la que trabaja traslada su centro de trabajo a otro Estado [ERMIDA URIARTE 2007]. Todo ello también repercute en la desarticulación de la clase trabajadora, lo que dificulta el desarrollo del modelo clásico de acción sindical.

Para que la deslocalización no sea un motivo de conflictividad laboral la mejor solución es emprender medidas colectivas (convencionales) a favor de los trabajadores desplazados y evitar así una presunta degradación de sus condiciones laborales y una potencial discriminación respecto a aquellos compañeros que siguen desempeñando su labor en los centros de trabajo de la empresa multinacional en el país de origen. Desde las organizaciones sindicales y sus correspondientes federaciones internacionales se debe hacer una defensa adecuada de los derechos e intereses de estos trabajadores migrantes [ISCOD-ORIT 2005]. Nuevas experiencias colectivas supraestatales han de dar cobertura a estos también incipientes espacios de regulación transnacional; una situación nueva provoca necesariamente la redefinición de las estrategias sindicales y una readaptación de las estructuras del sindicato. En suma, las nuevas formas de diálogo social, cada vez más transfronterizas, impondrán también estructuras más fuertes ante la ampliación de los intereses a defender.

La negociación colectiva ha de ser el principal activo sindical con el que se cuente para el ejercicio de este tipo de acciones. Una de las claves de actuación de los sindicatos es la actualización permanente de los contenidos de la negociación colectiva, así como su adaptación a las nuevas realidades [CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO 2007]. Frente a las estrategias empresariales de fragmentación productiva, de deslocalización y otros fenómenos similares, hay que conseguir una mejora de la estructura sindical para llevar a cabo una negociación colectiva que cada vez será más compleja al tener que adaptarse a todas esas nuevas realidades sociales y económicas. El fortalecimiento de las estructuras de representación sindical significa, a estos efectos, poder identificar los problemas de los trabajadores desplazados y atajarlos a través de instrumentos convencionales *ad hoc*. Es decir, trasladar a la negociación colectiva aquellos aspectos más conflictivos producidos por la deslocalización productiva en relación con los movimientos migratorios y lograr un proceso negocial exitoso que satisfaga las expectativas de los trabajadores trasladados al extranjero. El poder organizativo empresarial tan potenciado en las últimas décadas puede limitarse a través

de la negociación colectiva al ser el mecanismo idóneo para incrementar la estabilidad y seguridad en el empleo, para controlar la descentralización productiva y corregir las posibles desigualdades entre trabajadores<sup>3</sup>.

## **II.1. NUEVOS ESPACIOS DE REGULACIÓN TRANSNACIONAL.**

La voluntad de consolidar un conjunto de mínimos de garantía y protección de las condiciones laborales a nivel internacional conlleva también la configuración de un nuevo ámbito de negociación y de nuevas formas de regulación pactada entre la representación social y económica de las empresas multinacionales. Actualmente, el propio mercado globalizado hace surgir al ámbito transnacional como un nuevo espacio para la negociación y el diálogo. Estos mecanismos pueden convertirse en una valiosa herramienta en las redes empresariales transnacionales para hacer congeniar equitativamente los retos económicos de las empresas y los valores socio-laborales de sus empleados en el marco de la globalización [SANGUINETI RAYMOND 2008].

Los mecanismos convencionales preexistentes diseñados pensando en un modelo de relaciones laborales de ámbito nacional han de complementarse ahora con nuevas fórmulas que sigan haciendo efectiva la regulación del Derecho del Trabajo también a nivel internacional. La extensión de la competencia empresarial a nivel mundial y la globalización de los mercados están causando graves repercusiones sobre todos los actores de las relaciones de trabajo [SANGUINETI RAYMOND 2003]. La deslocalización productiva posibilita no sólo la fragmentación de la empresa en sentido físico, sino que se divide a los trabajadores entre los que permanecen en la empresa matriz y aquellos que son trasladados a países con un mermado ordenamiento jurídico-laboral. En este último supuesto es evidente el fortalecimiento del poder empresarial frente al debilitamiento de las organizaciones sindicales. Desequilibrio de poderes que también se evidencia, como es obvio, a la hora de negociar normas convencionales que

---

<sup>3</sup> En las conclusiones de la Conferencia Internacional del Trabajo de 1996 se mencionó la función del diálogo social y de búsqueda de flexibilidad a través de la negociación colectiva. Se dijo que la negociación colectiva puede ofrecer las mejores posibilidades de pactar sobre la reestructuración de las empresas y la reorganización del trabajo ocasionadas, en gran parte, por las presiones competitivas mundiales.

En enero de 1999 el Informe para la reunión de Bangkok sobre seguimiento de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social señaló como uno de los retos principales para las políticas de flexibilidad del mercado laboral el “cómo buscar las bases para elegir entre sistemas de negociación colectiva centralizados y descentralizados”.

podrían servir para regular los procesos de deslocalización y de externalización productiva a nivel internacional.

Ante la falta de éxito de los mecanismos tradicionales de regulación internacional para atender a estas nuevas realidades socio-laborales, hallamos nuevas iniciativas de gestión concertada a nivel colectivo: acción sindical transnacional y acuerdos o pactos. La negociación colectiva se sitúa en mejores condiciones que las normas internacionales de fuente heterónoma o las declaraciones de carácter unilateral de lograr el equilibrio entre flexibilidad y equidad que resulta indispensable para una adecuada gestión de los retos impuestos por la globalización [SANGUINETI RAYMOND 2003]. Ahora bien, no siempre y en todo caso el papel de la negociación colectiva va a ser igual, dada la propia heterogeneidad de los procesos de globalización.

Tampoco estamos pensando en el modelo clásico de convenio colectivo –conforme al Título III del ET en el caso español–, sino en novedosos instrumentos que incorporen cláusulas sociales a tratados (de comercio) preexistentes, en los Códigos de conducta o en los Acuerdos marco internacionales. En suma, se tratará de fomentar ciertas políticas –no sólo desde el nivel sindical, sino también empresarial e, incluso, estatal– tendentes a “garantizar un efectivo respeto de los derechos laborales fundamentales de los trabajadores”, “atribuir a las empresas un grado razonable de flexibilidad para la gestión de su personal, que les permita adaptar su funcionamiento a las oscilaciones constantes del mercado”, y “adoptar políticas públicas de fomento de la inversión, la mejora de los procesos productivos y la capacitación de los trabajadores” [SANGUINETI RAYMOND 2006].

Sin perjuicio de las últimas experiencias convencionales transnacionales de regulación de las condiciones de trabajo de los trabajadores desplazados al extranjero que comentaremos a continuación, también hemos de advertir la incipiente importancia de la responsabilidad social de las empresas en esta materia. Con carácter secundario, la responsabilidad social empresarial reglamentada a través de los convenios colectivos –a pesar de su todavía limitada presencia– empieza a incorporar entre sus máximas u objetivos el tratamiento de estas cuestiones o algunas otras colaterales [MOLINA MARTÍN 2008]. Este mecanismo para intervenir en las relocalizaciones productivas dentro del sistema socioeconómico mundial descrito hemos de entenderlo como un

desarrollo de los cauces formales de información, negociación y consulta, que no debe sustituir la regulación legal o convencional precedente y que, además, deberá ser pactado entre la empresa, sus trabajadores y su representación legal [ARAGÓN, MARTÍNEZ, DE LA FUENTE y ROCHA 2007].

## **II.2. ALGUNAS EXPERIENCIAS SUPRAESTATALES DE CARÁCTER COLECTIVO: LOS CÓDIGOS DE CONDUCTA Y LOS ACUERDOS MARCO INTERNACIONALES.**

Junto a las iniciativas de regulación institucional del trabajo globalizado (OIT, ONU, OCDE y UE) también hallamos en el ámbito de las propias empresas multinacionales ciertas medidas para establecer unos derechos laborales mínimos para aquellos trabajadores ubicados en centros de trabajo con sede en terceros países sin un sistema de Derecho del Trabajo como el del Estado de origen. Tales medidas se instrumentan, por lo general, a través de dos mecanismos: los Códigos de conducta y los Acuerdos marco internacionales [BAYLOS GRAU 2005]. La opción entre una y otra herramienta va a depender en gran medida, como veremos, de la naturaleza del proceso de deslocalización, de la influencia sectorial de la globalización y, por ende, de la fuerza sindical en la correspondiente actividad económica o a nivel de empresa. Normalmente los contenidos de ambos instrumentos sí van a ser iguales o semejantes –reiterando, en ocasiones, lo dispuesto en aquellas normas institucionales dictadas por la OIT, la ONU, etc.–, aunque, como digo, dependerán de los intereses contrapuestos en cada caso de relocalización<sup>4</sup>.

Son frecuentes los Acuerdos marco en los casos en que la deslocalización productiva se lleva a cabo a través de empresas filiales o grupos de empresas y donde existe una mayor sindicación y/o representación de los trabajadores, como es el caso de los sectores del metal, automoción, química o petróleo. Sin embargo, cuando se trata de empresas auxiliares (contratas y subcontratas) que desenvuelven su labor en sectores

---

<sup>4</sup> Entre otros contenidos, encontramos por un lado la referencia a los derechos y principios fundamentales del trabajo –como recepción de los principios y derechos fundamentales de la OIT y el respeto a la legislación nacional u otras disposiciones laborales– (prohibición de trabajo forzoso y trabajo infantil, libre elección del empleo, libertad sindical y negociación colectiva e igualdad y no discriminación en materia de empleo y ocupación), y por otro el tratamiento específico de ciertas condiciones de trabajo (tiempo de trabajo y descansos, salario, seguridad y salud en el trabajo, o formación) y otras materias no laborales (medio ambiente, asistencia sanitaria, educación y condiciones de vida en general).

más fragmentados por la externalización y la relocalización y donde, por consiguiente, la capacidad de organización sindical es mucho inferior, es más habitual hallar Códigos de conducta. Tal diferencia también se evidencia en la propia naturaleza de estos pactos –respecto del alcance o eficacia que tiene sobre los trabajadores–, ya que en el primer caso se configuran como convenios colectivos y en el segundo como meros compromisos del empresario con carácter unilateral o, en su caso, como cláusulas contractuales entre empresas [CEINOS y GONZÁLEZ-DEL REY 2008 y MERINO SEGOVIA 2005].

Pese a que todavía la evolución experimentada por los Acuerdos Marco no ha sido igual en todos los sectores de actividad<sup>5</sup> y que persisten algunas deficiencias, este instrumento resulta ser “una de las mejores fórmulas para acometer el difícil camino de la asunción de los retos que la globalización manifiesta en materia de condiciones de trabajo, mediante compromisos de actuación en los que resaltan, aunque embrionariamente, pautas de conducta socialmente responsables” [SOLER ARREBOLA 2008]. “Un acuerdo marco internacional o global es un instrumento negociado entre una empresa multinacional y una federación sindical mundial con el fin de establecer una relación entre las partes y garantizar que la compañía respete las mismas normas en todos los países en los cuales opera. Los sindicatos sectoriales del país sede de la multinacional también participan en la negociación de este tipo de acuerdo. A pesar que no son equivalentes a las iniciativas de responsabilidad social de la empresa (RSE), los acuerdos están relacionados con el debate sobre este tema pues es una de las formas en que las compañías pueden expresar sus compromisos con el respeto de ciertos principios” [MICHEL 2007].

Los Códigos de conducta, en la mayoría de los casos realizados unilateralmente por la dirección de la empresa, tienen una gran repercusión en el sector textil y de la confección<sup>6</sup>, aunque no son exclusivos de estas empresas, sino que existen otros

---

<sup>5</sup> En el sector del metal es donde más incidencia han tenido los Acuerdo marco ya que se han firmado más de dieciséis, pero para conocer el impacto en otros segmentos de la economía se puede consultar el conjunto de estos Acuerdos, más de cincuenta, en “Cuaderno adjunto a la guía de defensa del trabajo en la globalización-Fiteqa” bajo el nombre de ‘La acción sindical internacional: componente imprescindible de la estrategia sindical, referencia necesaria en la acción sindical diaria’ en [www.fiteqa.ccoo.es](http://www.fiteqa.ccoo.es).

<sup>6</sup> El caso del Código de conducta de “Nike” es uno de los más conocidos. A comienzos de los años noventa la compañía fue denunciada en la prensa de los Estados Unidos por utilizar empresas contratistas en el sudeste asiático que recurrían a mano de obra esclava y al trabajo infantil. La denuncia repercutió negativamente en la imagen de “Niké” y tuvo una importante caída en las ventas. Como parte de la

sectores también sumamente globalizados en los que se dan este tipo de códigos<sup>7</sup>. Los Códigos de conducta de las empresas multinacionales se configuran con el fin de “orientar o condicionar la contratación de empresas auxiliares en el mundo, mediante la imposición del cumplimiento de determinadas condiciones básicas y mínimas en materia de empleo y trabajo, así como de respeto medioambiental” [CEINOS Y GONZÁLEZ-DEL REY 2008]. Estas iniciativas voluntarias, además de ser parte de las políticas y declaraciones corporativas en materia de responsabilidad social, conforman todo un conjunto de principios a través de los cuales las multinacionales dirigen sus operaciones con sus socios comerciales, incluyendo también algunas pautas sobre cómo han de aplicarse estos principios a toda la cadena de producción y abastecimiento, así como, en tercer lugar, ciertas disposiciones en materia de supervisión y/o verificación de que sean aplicados [BAYLOS GRAU 2005]. En suma, más allá de la responsabilidad social de las empresas, éstas también tratan de instrumentar prácticas éticas que beneficien a la empresa en el proceso de deslocalización productiva al mismo tiempo que se garantizan ciertos derechos laborales a los trabajadores [MERINO SEGOVIA 2005].

### **III. PROPUESTAS DE REGULACIÓN COLECTIVA DEL TRABAJO GLOBALIZADO: ¿SINDICACIÓN *VERSUS* DESLOCALIZACIÓN?.**

Los movimientos migratorios tienen implicaciones para los países receptores, emisores y de tránsito. En el marco de la migración laboral, es también inevitable que los interlocutores sociales se impliquen en la gestión política de la migración de trabajadores. La igualdad en el trabajo es responsabilidad primordial de los Estados, pero las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales tienen una función igualmente decisiva que desarrollar. Más allá de los instrumentos con que cuenta la

---

estrategia para recuperar su imagen la multinacional presentó en 1992 su Código de Conducta, en el que declaraba su compromiso en ajustar las acciones de la empresa en todo el mundo a sus reglas, como así también la decisión de que todos los subcontratistas hicieran lo mismo. Después, a raíz de las críticas y presiones recibidas por parte de los sindicatos respecto del contenido del Código, redactó un nuevo texto (el vigente).

Todos los códigos de conducta del sector textil se pueden consultar en [www.itglwf.org](http://www.itglwf.org).

<sup>7</sup> Muchas empresas multinacionales ponen a disposición del público, en su web, sus Códigos de conducta basados en sus valores corporativos y que según dicen les sirve de marco de referencia y de orientación para el desarrollo de su práctica profesional –que, a veces, se confunde con sus principios de responsabilidad social–. Entre otros, PricewaterhouseCoopers ([www.pwc.es](http://www.pwc.es)), Cortefiel ([www.grupocortefiel.es](http://www.grupocortefiel.es)), Endesa ([www.endesa.es](http://www.endesa.es)), Inditex ([www.inditex.com](http://www.inditex.com)) y Randstad ([www.randstad.es](http://www.randstad.es)).

comunidad internacional (Convención internacional de Naciones Unidas y Convenios de la OIT) y de la normativa común de los países miembros de la Unión Europea, los agentes sociales deben tener como objetivo fundamental, al menos entre los prioritarios, garantizar los derechos de los trabajadores migrantes no sólo en los países de origen sino también en los de destino<sup>8</sup>. En sintonía con ese mismo orden normativo internacional, los sindicatos nacionales deben abogar por un internacionalismo sindical que fomente el equilibrio de las desigualdades originadas entre los países emisores y receptores como consecuencia de los procesos de transnacionalización económica y de deslocalización inversora y productiva [ERMIDA URIARTE 2007].

La fragmentación de los trabajadores y las trabajadoras que ocasiona la deslocalización de las empresas y los consiguientes flujos migratorios también pone en serias dificultades a las organizaciones sindicales a la hora de negociar acciones que faciliten la inserción social de los trabajadores inmigrantes, y que tengan en cuenta también las reivindicaciones socio-laborales de los migrantes. El impacto que la reestructuración económica y la competitividad de las empresas están teniendo con carácter global sobre las relaciones laborales, tiene una vertiente negativa (desigualdad de las condiciones de trabajo) que ha de afrontarse tanto en el plano estatal como transnacional. El papel de los interlocutores sociales será especialmente relevante en la esfera de la negociación colectiva, en el ámbito nacional e internacional [PARIZA CASTAÑOS 2006]. Como veíamos, también se podrá completar la autonomía colectiva (los convenios colectivos) con otras directrices convencionales –articuladas a través de Códigos de conducta o Acuerdos marco– que sirvan para promover la igualdad de trato entre trabajadores nacionales, comunitarios y de terceros Estados, sin perjuicio de la contribución de la responsabilidad social de la empresa en aras de la igualdad.

---

<sup>8</sup> Las organizaciones internacionales del trabajo prevén la aplicación de algunas disposiciones proteccionistas –aunque no son ratificadas y aplicadas por todos los Estados–, tendentes a evitar que la protección del trabajo dependa de la competencia internacional y, además, con la pretensión de imponer condiciones mínimas laborales a través de “cláusulas de Estado social”.

Para conocer un ejemplo de estas políticas a nivel europeo, consúltense el Reglamento (CE) del Consejo 2501/2001, relativo a la aplicación de un sistema de preferencias arancelarias generalizadas para el período comprendido entre el 1 de enero de 2002 y el 31 de diciembre de 2004 (DOCE 31-12-2001) y el Reglamento (CE) de la Comisión 2342/2003, por el que se concede a la República Democrática de Sri Lanka el beneficio del régimen especial de estímulo a la protección de los derechos laborales (DOCE 31-12-2003).

La mundialización de la economía conlleva un aumento de los movimientos migratorios de hombres y mujeres en edad laboral. Las transformaciones económicas y sociales que ha experimentado el tejido empresarial a nivel internacional en la era de la globalización deberían ser asumidas por el Derecho del Trabajo y, en concreto, poder dar respuestas a las nuevas demandas de los trabajadores desplazados. Obviamente, no estamos hablando en términos del marco normativo nacional, sino que los Estados deben crear todo un andamiaje jurídico (legal y convencional) que interconexione los movimientos migratorios y la deslocalización productiva a nivel mundial. Los sindicatos también han de ver la inmigración laboral como un nuevo reto para sus organizaciones que, en ocasiones, les obligará a reformular sus propias prácticas y articular estructuras específicas dentro del sindicato. Sin embargo, la implantación de las ingentes relaciones empresariales internacionales han puesto, a veces, en tela de juicio y han mermado la llamada solidaridad internacional de los sindicatos y la unidad transnacional de clase.

### **III.1. FÓRMULAS DE ACTUACIÓN SINDICAL.**

Ante las prácticas discriminatorias que pudieran ocasionar los procesos de deslocalización en un mercado intensamente globalizado, en términos económicos pero también laborales, los interlocutores sociales y, en especial, los sindicatos, han de evidenciar estos hechos y combatirlos desde sus estructuras y, además, plasmar sus estrategias en la negociación colectiva. Los trabajadores afectados por un proceso de deslocalización son sujetos vulnerables a la discriminación puesto que, más allá de las fronteras de los países industrializados con una fuerte tradición sindical y con un arraigado modelo de negociación colectiva, las empresas trasladan sus centros de trabajo a países en desarrollo y de economías en transición –principalmente, de Asia o África, pero también del este de Europa e Iberoamérica–, donde no existe información sobre el movimiento sindical ni se ejerce la autonomía colectiva como herramienta de lucha contra la discriminación laboral y de mejora de las condiciones de trabajo.

En tales términos, no suscita ninguna duda que buen número de los desplazamientos de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional ocasionan ciertos problemas jurídico-laborales. Ante tales circunstancias, los sindicatos a nivel comunitario e internacional han previsto algunas fórmulas de organización sindical transfronterizas, incorporadas en ocasiones en algunos de los pactos colectivos

anteriormente citados, pero que también se puede hacer a través del ejercicio sindical de una gestión de la competencia de una forma socialmente sostenible [GALGÓCZI 2007]. Es decir, debemos distinguir entre dos supuestos: una posible gestión en el específico ámbito de la empresa o genéricas estrategias para hacer frente a la competencia entre diferentes localizaciones territoriales de los trabajadores de una empresa.

Del primer tipo, existen ya algunas experiencias de conseguir mantener la competitividad de un centro de trabajo, demostrando ser socialmente sostenible, de forma que se garantice su futuro en el país originario lo que ha evitado la deslocalización productiva y el consiguiente desplazamiento de sus empleados. Se trata de implantar en la empresa medidas de remodelación de la organización del trabajo a través de un completo plan de viabilidad, o incluir en el convenio colectivo correspondiente garantías contra el despido por motivos operativos junto a programas de inversión y congelación de salarios de manera temporal<sup>9</sup>. También puede consistir en acuerdos de reinserción profesional (“derecho a regresar”) en la empresa si ésta lleva a cabo la externalización de actividades más allá de las fronteras de su sede social<sup>10</sup>. Una buena práctica sindical es aquella ejemplificada en la “Carta sobre la deslocalización territorial del sindicato de servicios UNI<sup>11</sup>” en la que se establece un marco básico de prácticas de deslocalización socialmente responsable. En síntesis, engloba un amplio grupo de medidas sobre políticas públicas<sup>12</sup>, participación de los trabajadores<sup>13</sup>, normas sobre condiciones laborales para los trabajadores afectados<sup>14</sup> y estrategias de inversión<sup>15</sup> [GALGÓCZI 2007].

---

<sup>9</sup> Es el caso de la planta de Volkswagen en Wolfsburg, conocido como caso “Auto 5000”.

<sup>10</sup> El grupo bancario y financiero ABN AMRO suscribió con los cuatro sindicatos con representación en sus centros de trabajo un acuerdo de garantía de empleo en relación con la subcontratación de servicios para 2004-2008.

<sup>11</sup> Union Network Internacional, [www.union-network.org](http://www.union-network.org).

<sup>12</sup> “La externalización sólo debe producirse después de un debate adecuado sobre política pública que haya asegurado que los sindicatos, los gobiernos y las autoridades locales se encuentran en posesión de todos los datos”.

<sup>13</sup> “La relocalización debe ser objeto de consulta y negociación con los sindicatos más representativos y los comités de empresa”.

<sup>14</sup> La Carta pretende “evitar el despido obligatorio como resultado de una estrategia de externalización u *offshoring* del trabajo”. “Debe darse prioridad a la recolocación de los trabajadores desplazados, protegiendo el desarrollo de la carrera profesional y las condiciones de empleo”. “Es necesaria la formación o el apoyo para encontrar puestos de trabajo alternativos (...)”. Respecto de las normas laborales es los lugares de destino, “deben cumplir en esencia las normas laborales de la OIT sujetas a supervisión por los sindicatos nacionales y la UNI” y “(...) deben prevalecer los acuerdos sobre salarios y condiciones de trabajo dignas”.

<sup>15</sup> “Los ahorros financieros deben invertirse en parte en el desarrollo de cualificaciones para anticiparse al cambio y gestionarlo mejor, así como para aumentar la adaptabilidad de los trabajadores cuyos puestos estén amenazados”.

En el segundo supuesto se incluyen tres grandes líneas de actuación de los sindicatos [ÁLVAREZ SUÁREZ 2004]:

- Impedir la deslocalización productiva y garantizar la viabilidad a largo plazo del centro.
- Hacer frente a las consecuencias sociales de la relocalización en el caso de ser inevitable la reestructuración de la plantilla.
- Construir redes de solidaridad internacional para reducir que las políticas empresariales enfrenten a los empleados de diferentes territorios.

Cualquiera de ellas son importantes instrumentos para que las organizaciones sindicales puedan hacer frente a los desafíos de la competencia empresarial globalizada y la movilidad de trabajadores a territorios transfronterizos. Para evitar el *dumping social*, como se ha visto, se aplica el núcleo de las normas de la OIT que son supervisadas permanentemente por la cooperación internacional entre sindicatos y con el apoyo de los Acuerdos marco internacionales, al mismo tiempo que se emplean los Códigos de conducta y los principios de responsabilidad social corporativa [ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO 1999]. Al abordar la amenaza de la deslocalización, los sindicatos, sin perjuicio de este marco normativo, pueden aplicar alguna de éstas estrategias defensivas u ofensivas, en función del estado en que se halle el proceso de externalización territorial cuando la dirección de la empresa se lo comunica. Una característica de la deslocalización productiva es que su impacto socio-laboral no se conoce a priori y no son homogéneos; el alcance y consecuencias de estos procesos guardan relación con la forma en que se gestionen y están vinculados, de manera muy especial, con las estrategias adoptadas por las empresas, los sindicatos y las Administraciones Públicas [ARAGÓN, ROCHA y DE LA FUENTE 2007]. Por ello, es crucial en estos casos reforzar las redes de información y consulta de los representantes sindicales y legales de los trabajadores.

### **III.2. BREVE MENCIÓN A LA CRISIS (ECONÓMICA Y LABORAL) DEL MODELO PRODUCTIVO.**

No debe olvidarse que –en términos del binomio *crisis económica y políticas sociales*– las nuevas formas de organización empresarial en los mercados globalizados se instrumentan, a veces, como medidas preventivas y de actuación frente a la crisis. Y, por ello, haremos mención también de las respuestas emergentes de las empresas ante la situación económica actual y sus impacto en términos laborales. En síntesis, una aproximación a la participación colectiva de la representación legal y sindical de los trabajadores y las trabajadoras en las reestructuraciones empresariales ante la crisis global de los mercados.

Hemos visto que la generalización de los procesos de internacionalización empresarial es uno de los efectos de la globalización actual en combinación con las fórmulas empresariales de externalización (descentralización productiva). En aras de garantizar la supervivencia de las empresas en el contacto de una grave crisis financiera internacional sin precedentes, las compañías optan por la reubicación de su localización (directamente)<sup>16</sup> o a través de empresas auxiliares con las que descentralizan su producción (indirectamente)<sup>17</sup>. En suma, estamos viviendo una creciente mundialización de la actividad económica, que favorece la dinámica de cambios en la organización de los procesos productivos, por medio de reestructuraciones empresariales a través de procesos de externalización de actividades, deslocalización o recolocación, así como alianzas, fusiones y concentraciones empresariales.

Los casos de éxodo de empresas que se han producido en nuestro país en los últimos años está provocando una cierta inquietud sobre la capacidad de nuestro tejido productivo para competir en un contexto globalizado; incertidumbre que se ve agravada en los últimos años, sometidos a una férrea crisis financiera y del empleo<sup>18</sup>. Se advierte, pues, la flagrante contradicción de los efectos económicos *positivos* de la globalización y sus consecuencias sociales *negativas*. Las repercusiones genéricas de estos fenómenos se pueden ver incrementadas y agravadas por la situación económica actual –no sólo en términos de pérdida neta de puestos de trabajo, sino también de previsible degradación

---

<sup>16</sup> Como fue el caso, por ejemplo, de Delphi (Puerto Real-Cádiz) y Chupa-Chups (Villamayor-Asturias).

<sup>17</sup> Pensemos, como ejemplo, en la deslocalización de los servicios de atención al cliente e información de Telefónica (Movistar) o Unión Fenosa, entre otras compañías, a Marruecos o Colombia, respectivamente.

<sup>18</sup> Desde los años 90 del siglo pasado, se han registrado ya bastantes casos de deslocalización en España. Baste recordar los nombres de empresas como Samsung, Panasonic, Philips, Moulinex, Fontaneda, Sony, Inditex, Fagor, Valeo o Famosa, entre otras, que han optado por desplazar total o parcialmente sus actividades hacia países del Magreb, el este de Europa o el sudeste asiático.

de las condiciones de trabajo y de reducción de los niveles de protección social– y, frente a tal situación, salta a la vista la necesidad de poner en marcha estrategias sindicales dirigidas a tratar de encausar estos fenómenos. Esto es, las organizaciones sindicales deberían proponer alternativas en el marco de la autonomía colectiva y el diálogo social –para, al menos, retrasar, condicionar o limitar los posibles efectos negativos– que permitan garantizar las mismas condiciones de competencia de todas las empresas y un equilibrio entre el mercado y los derechos de los trabajadores.

#### **IV. A MODO DE CONCLUSIONES. VALORACIONES Y PROPUESTAS.**

Con esta aportación al debate jurídico-laboral sobre los derechos de negociación colectiva ante una economía globalizada se ha querido tratar, de manera especial, un aspecto importante que tiene que ver con los nuevos escenarios producidos por la globalización y el desarrollo del trabajo por cuenta ajena transnacional, que están dando lugar a novedosas formas de negociación colectiva que posibilten (y faciliten) la defensa de los intereses de los trabajadores y las trabajadoras en el contexto internacional. Se ha querido, en suma, analizar el derecho de la negociación colectiva a la luz de una estrategia sindical de acción global.

Entiendo que la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva –en general, la facultad de llevar a cabo acciones socio-laborales colectivas– son instrumentos fundamentales, de una importancia crucial, para dotar a los trabajadores de unas condiciones laborales adecuadas, acordes con el marco jurídico garantizado dentro de nuestras fronteras nacionales. El impacto de la globalización y la flexibilización del mercado ha ocasionado situaciones, la mayoría de las veces, negativas o perjudiciales para los trabajadores transnacionales. Las fórmulas de sindicalización internacional y de negociación colectiva supraestatal colaboran en la erradicación de aquellos obstáculos jurídicos que pudieran negar sus derechos a millones de trabajadores y trabajadoras. Inevitablemente, en tal escenario, hay que abogar para que las organizaciones sindicales reconsideren sus líneas de trabajo y lleven a cabo una remodelación de su actividad sindical, eminentemente nacional.

El diálogo social es un medio, pero también un proceso, para solucionar potenciales problemas o conflictos que puedan surgir en las relaciones laborales. En concreto, ese

diálogo se ha sustentado sobre el derechos a la libertad sindical y la autonomía colectiva, y en el actual contexto económico y laboral de mercados globalizados, es preciso que se impulsen nuevos mecanismos de negociación internacional. Estos tres ejes (diálogo social, labor sindical y negociación colectiva) deben ser prioritarios en la presente situación de internacionalización del mercado de trabajo, que propicia una mayor fragmentación del colectivo de personas que trabajan y, a su vez, influye en la pérdida de eficacia de los convenios colectivos suscritos en cada país. La falta de un conjunto normativo internacional específico en materia de negociación colectiva de este tipo no impedirá que la negociación supranacional exista; uno de los grandes desafíos que deben afrontar las organizaciones sindicales es desarrollar la negociación colectiva internacional.

En síntesis, y para terminar, concluyo con la opinión de que la negociación colectiva internacional es parte fundamental de la estrategia sindical en un mercado laboral globalizado. La acción sindical y, en particular, el derecho a la negociación colectiva, suponen un adecuado mecanismo de conexión entre los objetivos sociales y las demandas de la economía globalizada. Por todo ello, creo que la cuestión objeto de reflexión no debe ser ya si se han de respetar esos principios y derechos en el mercado de trabajo actualmente mundializado, sino que la clave del debate debería estar en cuál es el mejor modo de respetarlos y utilizarlos.

#### **ANEXO BIBLIOGRÁFICO (Bibliografía citada o consultada y otros recursos).**

ÁLVAREZ SÚAREZ, J.M., “Deslocalización de empresas en Cataluña”, Claridad: revista trimestral de pensamiento y análisis (UGT), nº 1, 2004, pp. 24-26.

ARAGÓN, J., MARTÍNEZ, A., DE LA FUENTE, L. y ROCHA, F., *Los procesos de relocalización de empresas en los servicios de telemarketing*, Comfia-CC.OO, Fundación 1º de Mayo, Madrid, 2007, pp. 82-83.

ARAGÓN, J., ROCHA, F. y DE LA FUENTE, L., “Los procesos de relocalización de empresas y las relaciones laborales en España”, en ARAGÓN MEDINA, J. (Ed.), *Documentos del seminario sobre la recolocación de empresas y las relaciones laborales en España (Doc 1/2007)*, Fundación 1º de Mayo, pp. 37-43.

BAYLOS GRAU, A., “Códigos de conducta y acuerdos-marco de empresas globales: apuntes sobre su exigibilidad jurídica”, *Lan Harremanak* (12), 2005-I, pp. 103-138.

BORJA, J., “Los derechos en la globalización y el derecho a la ciudad”, Fundación Alternativas, Documento de trabajo 51/2004, en [www.falternativas.org](http://www.falternativas.org), p. 33.

CEINOS SUÁREZ, A. y GONZÁLEZ-DEL REY RODRÍGUEZ, I., ‘Globalización del trabajo y códigos de conducta de empresas multinacionales del sector textil’, en SANGUINETI RAYMOND, W. (Coord.), “Globalización y regulación colectiva de las condiciones de trabajo: los derechos básicos de los trabajadores en los sectores deslocalizados”, en ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. (Coord. Gral.), *La negociación colectiva en España: un enfoque interdisciplinar*, Cinca, Madrid, 2008, pp. 466-468 y 476.

CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, “La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean”, OIT, Ginebra, 2007, pp. 96-106 y 135-136.

ERMIDA URIARTE, O., “Deslocalización, globalización y derecho del trabajo”, *Iuslabor* 1/2007, en [www.upf.edu/iuslabor](http://www.upf.edu/iuslabor).

GALGÓÇZI, B., “Relocalización: competencia socialmente responsable”, en ARAGÓN MEDINA, J. (Ed.), *Documentos del seminario sobre la recolocación de empresas y las relaciones laborales en España (Doc 1/2007)*, Fundación 1º de Mayo, pp. 13-18.

ISCOD (Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo) y ORIT (Organización Regional Interamericana de Trabajadores), “Migración y desarrollo. IX Encuentro sindical América latina-España”, UGT, Madrid, 2005, pp. 26-27 y 114.

MERINO SEGOVIA, A., “Responsabilidad social corporativa: su dimensión laboral”, Centro Europeo y Latinoamericano para el Diálogo Social (Universidad de Castilla-La Mancha) en [www.uclm.es](http://www.uclm.es), pp. 16-23.

MESEGUER, P., CASTELLANOS, M.L. y BEZOS, C., “¿Profesionales flexibles?. Cocineros, enfermeras y directivos en el siglo XXI”, *AIBR. Revista de antropología iberoamericana*, Vol. I, nº 3, agosto-diciembre 2006, p. 513.

MICHEL, D., “Acuerdo marco internacional: una herramienta para apoyar los derechos en el trabajo”, Organización Internacional del Trabajo (Prensa e Información Pública), 31 de enero de 2007 en [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

MIRAVET BERGÓN, P., “Trabajadores inmigrantes, sindicatos y participación”, *Cuadernos electrónicos de filosofía del derecho*, nº 12/2005, en [www.uv.es/CEFD](http://www.uv.es/CEFD).

MOLINA MARTÍN, M.A., ‘La responsabilidad social empresarial en la negociación colectiva’, en SANGUINETI RAYMOND, W. (Coord.), “Globalización y regulación colectiva de las condiciones de trabajo: los derechos básicos de los trabajadores en los sectores deslocalizados”, en ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. (Coord. Gral.), *La negociación colectiva en España: un enfoque interdisciplinar*, Cinca, Madrid, 2008, pp. 515-517.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (Departamento de empleo y formación), “Consulta internacional acerca del seguimiento de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social”, OIT, Ginebra, 1999, en [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

PARIZA CASTAÑOS, L.M., “La integración laboral de la población inmigrada: una responsabilidad compartida”, en ARAGÓN MEDINA, J. (Ed.), *Documentos del seminario sobre inmigración, políticas migratorias y sindicalismo (Doc 2/2006)*, Fundación 1º de Mayo, pp. 19-20.

RAMOS QUINTANA, I., “Inmigración y globalización económica. ¿Un lugar para el Derecho del Trabajo?”, *RMTAS*, nº 63/2006, pp. 14-15.

SANGUINETI RAYMOND, W.:

\* “Deslocalización empresarial y derecho del trabajo: en busca de respuestas”, *Temas Laborales*, núm. 84, 2006, pp. 11-24.

\* “El espacio de la autonomía colectiva en la ordenación del mercado global”, en SANGUINETI RAYMOND, W. y GARCÍA LASO, A. (editores), *Globalización económica y relaciones laborales*, Universidad de Salamanca, Salamanca, 2003, pp. 207-239. También en [www.observatoriodelanegociacioncolectiva.org](http://www.observatoriodelanegociacioncolectiva.org).

\* ‘La tutela de los derechos fundamentales del trabajo en las cadenas de producción de las empresas multinacionales’, en SANGUINETI RAYMOND, W. (Coord.), “Globalización y regulación colectiva de las condiciones de trabajo: los derechos básicos de los trabajadores en los sectores deslocalizados”, en ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. (Coord. Gral.), *La negociación colectiva en España: un enfoque interdisciplinar*, Cinca, Madrid, 2008, pp. 465-466.

SOLER ARREBOLA, J.A., ‘Estructura y contenido de los acuerdos marco internacionales del sector del metal’, en SANGUINETI RAYMOND, W. (Coord.), “Globalización y regulación colectiva de las condiciones de trabajo: los derechos básicos de los trabajadores en los sectores deslocalizados”, en ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. (Coord. Gral.), *La negociación colectiva en España: un enfoque interdisciplinar*, Cinca, Madrid, 2008, pp. 488-489.

UGT-ANDALUCÍA, “Programa de acción de UGT Andalucía”, 8º Congreso UGT Andalucía (2005), en [www.ugt-andalucia.com](http://www.ugt-andalucia.com)

ZUFIAUR, J.M., “Globalización económica y deslocalizaciones productivas”, *Claridad: revista trimestral de pensamiento y análisis (UGT)*, nº 1, 2004, pp. 7 y 16.