

EL FUTURO DE LAS NORMAS DEL TRABAJO QUE QUEREMOS¹

Antonio Baylos (UCLM)²

RESUMEN: El futuro del trabajo que queremos depende estrechamente de las normas que lo disciplinan y lo regulan. Estamos en un momento en el que se está cambiando la forma de producir estas normas, en la que se introducen elementos patológicos que pueden condicionar negativamente la resultante final de la regulación del trabajo. En esta contribución se enuncian algunas de estas patologías y sus síntomas, para a continuación enumerar los tratamientos que podrían hacer invertir estas tendencias en los diferentes niveles o espacios en los que éstas cobran cuerpo, teniendo en cuenta que la globalización financiera no puede ignorar el reconocimiento de la democracia, la solidaridad y los derechos fundamentales, y que es preciso un esfuerzo por “empoderar” las normas internacionales del trabajo a la par que se regula el espacio global a partir de la negociación colectiva, y se pone un especial énfasis en la problemática de la negociación colectiva considerada como método típico de regulación de las relaciones de trabajo que debe ser fortalecida.

ABSTRACT: The future of the work we want depends closely on the rules that discipline and regulate it. We are in a moment in which is changing the way to produce these norms, in which are introduced pathological elements that can negatively influence the final result of the regulation of work. This contribution sets out some of these pathologies and their symptoms, and then list the treatments that could reverse these trends in the different levels or spaces in which they take place. The financial globalization can not ignore the recognition of democracy, solidarity and fundamental rights, and that an effort is needed to "empower" international labor standards while regulating global space from Collective bargaining, and puts a special emphasis on the problem of collective bargaining considered as a typical method of regulating labor relations that should be strengthened.

SUMARIO: 1. El futuro del trabajo es ante todo el de su regulación normativa. 2. Cambio en las formas de producción de las normas sobre el trabajo. 3. Síntomas y realidades patológicas en la regulación del trabajo. a) La soberanía financiera: el caso europeo. b) Debilitación del diálogo social. c) El poder corporativo global. 4. Algunas propuestas para invertir estas tendencias. a) La globalización financiera no puede escapar al reconocimiento de la democracia, la solidaridad y los derechos fundamentales. B) “Empoderamiento” de las normas internacionales del trabajo. c) Regular el espacio global a partir de la autonomía colectiva. d) Reforzar y extender la negociación colectiva. 5. Referencias bibliográficas.

1. El futuro del trabajo es ante todo el de su regulación normativa.

El futuro del trabajo depende ciertamente de una serie variable de factores económicos, sociales y culturales que van cambiando su fisonomía y su propia composición, con arreglo a parámetros frecuentemente contradictorios que llegan en ocasiones a expresar verdaderas relaciones de antagonismo. La consideración del corto plazo como guía para la actuación de muchos sujetos, individuales y sociales, se confronta con decisiones sustanciales en materia de sostenibilidad o de modificación de sistema productivo, y condicionamientos políticos e ideológicos crean vínculos extremadamente fuertes con las acciones colectivas y las políticas públicas. La devaluación del contrato social que conectaba trabajo y ciudadanía y que articulaba un pacto distributivo de rentas y beneficios, en sociedades tendencialmente de

¹ Contribución a la Conversación IV, La Gobernanza en el trabajo

² Director del Centro Europeo y Latinoamericano para el Diálogo Social, Universidad de Castilla La Mancha (UCLM). Contacto: Antonio.baylos@uclm.es

pleno empleo, está siendo sustituido por situaciones de hecho en donde se fortalece y amplía la desigualdad económica de manera profunda y se desestructuran prácticas sociales que permitían un relativo equilibrio de la asimetría de poder establecidas en nuestras sociedades.

Estos procesos en marcha, que se desplegarán con más intensidad en el futuro próximo, inciden directamente sobre las reglas que se establecen sobre el trabajo, porque uno de sus efectos más notorios es el de devaluar y erosionar los derechos individuales y colectivos derivados del trabajo que constituyen por cierto el activo central de la OIT, y que permiten arrancar al trabajo de su consideración estrictamente mercantil, evitando, como señalaba la Constitución de la OIT, que sea considerado “un artículo de comercio”. Por eso mismo la contemplación de la regulación del trabajo es un tema central en el diseño del mismo, que enlaza directamente con la noción de trabajo decente y la forma de preservar y adecuar este concepto en el medio y largo plazo con instrumentos y medidas que lo universalicen como el eje de cualquier sistema de gobierno y como pauta de corrección de las políticas económicas adoptadas, en definitiva, como fundamento de la gobernanza en un mundo global.

El futuro del trabajo que queremos es, por consiguiente, el futuro de la regulación del trabajo que queremos.

2. Cambio en las formas de producción de las normas sobre el trabajo.

Se han ido produciendo modificaciones tanto en los instrumentos de regulación como en los espacios en los que ésta se materializa. Desde hace mucho tiempo, la pluralidad de instrumentos normativos y su “solidez” han llevado a la distinción entre *hard law* y *soft law*, pero lo más interesante no se encuentra en la ductilidad mayor o menor de estas figuras, sino en la capacidad de su combinatoria e interrelación, de forma que la ley o el tratado internacional, como elementos clásicos de la normatividad pública, o, aunque en menor medida, el convenio colectivo en la configuración de las relaciones privadas de trabajo, se encuentran siempre complementados y en ocasiones sustituidos por referencias a otro tipo de decisiones, líneas guía, orientaciones o toma de posiciones que las complejizan tanto en cuanto a la definición de su contenido como a la determinación de su eficacia.

Más relevante es el cambio en los espacios de producción de las normas laborales. Ante todo por la postergación relativa del Estado – Nación como pieza central en la generación normativa que reposaba en un principio de soberanía legitimado democráticamente en torno a una ciudadanía definida por un territorio determinado. La fuerte regionalización producida en áreas significativamente relevantes como Europa, ha hecho que las cesiones de soberanía estatal sean extremadamente importantes, especialmente en el espacio integrado mercantil y monetariamente a partir del euro, donde los estados no pueden utilizar la moneda como instrumento de recomposición de sus políticas económicas y en donde una gran cantidad de temas se sustraen a su capacidad de legislar directamente. En otros territorios, la disponibilidad regulativa del Estado se ha visto afectada también por cesiones consentidas de ese poder a partir de tratados comerciales o de acuerdos con el poder corporativo global, de forma que este es un hecho muy extendido. En el interior del Estado – Nación a su vez, hay importantes desplazamientos de la potestad normativa pública a los interlocutores sociales, mediante una suerte de inhibición en la regulación de aspectos concretos de la relación laboral, que deben ser colmados por la voluntad concorde de los agentes colectivos, sindicatos

y empresarios, pero a su vez son más frecuentes los momentos en los que esa autocontención estatal se muda en lo contrario, es decir en prescripciones que cancelan la regulación estatal o colectiva, sobre aspectos importantes del trabajo, en lo que se conoce como iniciativas de desregulación. En todos esos casos, es clave la actuación del Estado en la determinación de los contornos de su soberanía o de la intensidad de su regulación, aunque el resultado genere una verdadera crisis en la configuración clásica de la potencia determinante de la normatividad de un sistema jurídico.

Otra característica evidente es la multiescalaridad de los niveles de producción no sólo de normas sino también de reglas vinculantes y orientativas, con proyección directa sobre el trabajo. En el plano de los derechos humanos, tendencialmente universales, existe una amplia serie de instrumentos que se descuelgan desde las declaraciones de Naciones Unidas hasta las cartas de derechos regionales, y en las que el aspecto laboral y social es extremadamente relevante. En Europa no sólo tenemos la Convención Europea de Derechos Humanos y la Carta Social Europea, sino también la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, todos ellos documentos de importancia para la regulación laboral. Además de ello, la Declaración de la OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de 1998 y la noción de Trabajo Decente del año siguiente, suministran un molde de encuadramiento en el que necesariamente se incrustan las constituciones nacionales de los Estados mundiales. La idea fuerza de este cartismo social es que tiene un alcance universal, y no requiere por tanto la aceptación expresa por parte de los Estados Nación. Su validez se impone por tanto a las condiciones de su eficacia de manera absoluta.

Pero junto a este derecho universal de los derechos fundamentales laborales – que en ciertas culturas jurídicas se definen como derechos humanos laborales para darles más fuerza semántica – existen niveles normativos que se sobreponen al derecho nacional, que lo condicionan y lo sustituyen. La relación multinivel se acentúa a partir de las diferentes escalas en donde se sitúan los órganos jurisdiccionales que actúan e interpretan el derecho desde esta nueva complejidad, que han iniciado desde hace relativamente poco tiempo a desarrollar una suerte de diálogo entre los tribunales –específicamente en Europa, entre el TEDH, el TJUE y el CEDS con los respectivos tribunales de los estados miembros, especialmente con la jurisprudencia constitucional de los mismos – que lubrica y amplifica esta complejidad que plantea contradicciones y conflictos jurídicos de importancia, especialmente en materia laboral.

Por último, en este panorama complicado, se abre el espacio de la globalización en el que la potencia pública no aparece, y que está colonizado directamente por un sujeto privado de enorme importancia no sólo económica, sino también política y simbólica, la Empresa transnacional (ETN), que funciona por tanto en él creando reglas vinculantes a partir de su propia conducta – como sucede con el *constructum* de la responsabilidad social empresarial – y a partir de sus relaciones de mercado, construyendo el espacio mercantil global que tiende a disciplinar cualquier otro orden normativo, estatal o internacional, de los que aprovecha por otra parte las oportunidades vinculantes que éstos le ofrecen.

3. Síntomas y realidades patológicas en la regulación del trabajo.

En ese mundo cambiante y menos predecible, aparecen síntomas y realidades preocupantes que pueden reconducirse a un uso patológico de estas formas de regulación, de las que a continuación se ofrecen algunos ejemplos de lo que posiblemente constituyen las peores formas de expresión de las mismas.

a) La soberanía financiera: el caso europeo.

En el mundo de la globalización, que ha sufrido una crisis profunda a partir del 2008 que ha sido resuelta mediante un salto hacia adelante en cuanto a la potenciación de la banca sistémica y la colocación de inmensas cantidades de dinero en productos derivados directamente relacionados con la especulación, la financiarización de la economía mundial se ha visto acompañada del incremento del endeudamiento de los Estados, y la determinación directa por las instituciones financieras de la producción normativa de éstos en materia fiscal, social y laboral. Particularmente relevante a este particular es la situación europea a partir de la crisis del euro en el 2010 y la puesta en marcha de una gobernanza económica que ha venido a instaurar de hecho una situación de excepción para los países sobre endeudados del sur de Europa, que habían invertido ingentes sumas de dinero en el rescate bancario, como es el caso de España. Es importante resaltar el significado de este mecanismo.

Los sucesos que han rodeado a partir del 2010 la asistencia financiera a los estados-nación de la periferia sur de Europa tras el derrumbe del sistema bancario, las masivas inyecciones de dinero público para su saneamiento y el consiguiente endeudamiento público de éstos países, desembocan en la previsión de asistencia financiera a estos estados con dificultades de solvencia en los mercados financieros, lo que implica un cierto traslado de soberanía desde los estados-nación hacia las entidades privadas y públicas de inversión y financiación. Los gobiernos adoptan esas decisiones por procedimientos de urgencia ante el cual los parlamentos se encuentran con el hecho consumado. Se impide así cualquier discusión política que discrepe o cuestione los criterios que acompañan a esa asistencia financiera en cualquiera de sus grados, como si fuera intangible la razonabilidad de las decisiones tomadas por las instituciones europeas e internacionales que refinancian al estado-nación y que imponen recortes sociales y derogaciones de derechos.

En esa excepcionalidad económica que lleva implícito un principio de “condicionalidad política” entendida de manera absoluta, dirigista y en consecuencia sustraída al juicio democrático, se transfiere la autoridad sobre el presupuesto económico de un país y por tanto sobre las decisiones fundamentales en materia de gastos y de ingresos, de un nivel relativamente democrático – el nacional estatal – a instituciones europeas intergubernamentales – como el Mecanismo Europeo de Estabilidad (MEE) – creando un nuevo modelo de intervención sobre las políticas nacionales que expropien de alguna manera la soberanía nacional de éstas, puesto que imponen unas políticas – las que realizan las “reformas de estructura” sobre la base de la llamada austeridad – a cambio de permitir la solvencia y liquidez financiera del Estado. La administración de estos procesos se lleva a cabo a través de nuevos instrumentos institucionales, como el MEE, gestionados por principios claramente oligárquicos, al servicio por otra parte de las instituciones financieras más fuertes. Son los mercados financieros y los mayores bancos los directos beneficiados por las políticas

de recorte que satisfacen los intereses de los “acreedores” – esencialmente los bancos – en el marco de la financiarización internacional, y estos intereses resultan más vitales e importantes que los derechos de los ciudadanos y el compromiso de los gobiernos en garantizarlos. El caso de Grecia es paradigmático al respecto, porque la posición del gobierno de su gobierno de llegar a soluciones posibles que respetaran elementos mínimos del Estado social y de los derechos de las personas más vulnerables, pese a tener el apoyo mayoritario de todo el pueblo griego en referéndum, fue conscientemente combatido por el Eurogrupo y los “acreedores” para imponer, a través de la presión insoportable del BCE, un programa de “rescate” claramente humillante que castigaba la decisión democrática de la nación griega y que desarrollaba un programa económico de recortes salariales, de empleo y de prestaciones sociales que obligaron a Grecia a violar sus propios compromisos internacionales en cuanto a la OIT y la Carta Social Europea³.

El resultado de la nueva gobernanza económica europea no se reduce por tanto a una serie de cifras. En los términos que aquí interesa, el diseño político (y democrático) del trabajo ha sufrido un deterioro muy importante. El objetivo central de las políticas de austeridad ha sido el desmantelamiento de las garantías estatales y colectivas del derecho del trabajo y la reconfiguración en clave asistencialista de las estructuras de seguridad social. La gobernanza económica europea ha generado una política de inaplicación selectiva de derechos fundamentales garantizado tanto a nivel supranacional por la CDFUE como por el modelo constitucional del Estado Social, induciendo fenómenos muy intensos de mutación constitucional, como puede documentarse en el caso español. En el 2011, se modificó el art. 135 de la Constitución Española (CE) para imponer la regla del equilibrio presupuestario y la prioridad en el pago de la deuda a los acreedores sobre el gasto social, lo que se ha visto acompañado de la acción del Tribunal Constitucional que, frente a sus homólogos de Portugal o de Italia, en materia laboral y social ha confirmado rotundamente la situación de excepcionalidad económica (y social) sobre la base del interés constitucional prevalente en un sistema económico neoliberal que permite al poder público redefinir sobre estas premisas el contenido esencial del derecho al trabajo, de las políticas de empleo y del derecho a la negociación colectiva.

Lo que emerge de estas políticas desplegadas en el espacio integrado económica y monetariamente del euro es la consideración del campo de los derechos individuales y colectivos derivados del trabajo como un obstáculo a la recuperación económica, y el gasto social como un componente subsidiario que debe ser sacrificado al pago de los intereses de la deuda. La autoridad política de gobierno pierde su soberanía y genera una cierta “despolitización” del espacio delimitado por los intercambios comerciales y la capitalización financiera, inmunizándolo respecto de las decisiones democráticas y de las garantías de los derechos ciudadanos. Estos, en especial los derechos sociales, no pueden interferir en ese

³ Que le valió también la condena por el Tribunal de Justicia por el incumplimiento de la directiva sobre el tiempo de trabajo (STJUE 22-12-2015). Esta es la expresión de una cierta esquizofrenia europea: la *troika* impuso recortes muy fuertes (1/3 de las plantillas) en los hospitales públicos, que por otra parte sufrieron un incremento espectacular de pacientes por la crisis humanitaria y la pauperización que las políticas de austeridad habían inducido, por lo que la solución normativa fue la de aumentar la jornada de los médicos y el personal sanitario, cuestión por la que la Unión Europea sanciona por su parte a Grecia mediante un recurso de incumplimiento.

campo ni impedir las políticas de gobierno – de gobernanza – del mismo. Se ha puesto en pie una arquitectura institucional que degrada el sistema democrático de los Estados – nación, sustituyéndolo por la determinación directa del sistema de derechos que corresponden a la relación entre trabajo y ciudadanía por un plan financiero que impone realmente un modelo neautoritario de relaciones laborales y degrada fuertemente las estructuras del Estado Social. Esta constatación no sólo sirve para Europa – aunque es más llamativa al tratarse de un área geopolítica en el que tradicionalmente el crecimiento económico iba asociado a un marco de libertades políticas y de justicia social – sino para otros muchos países del mundo particularmente expuestos a esta soberanía financiera global que reemplaza la capacidad de los Estados para decidir sobre políticas sociales y la regulación de las relaciones laborales, desde Brasil a Puerto Rico.

b) Debilitación del diálogo social

La consideración de la bilateralidad de las relaciones laborales como un proceso continuo de consultas y de intercambio de propuestas que se apoyan en posiciones sociales diferentes y frecuentemente en conflicto, cuyo desarrollo constituye el método más eficiente de regulación del trabajo en nuestras sociedades actuales, que además debe ser promovido y fomentado por los poderes públicos mediante la institucionalización del mismo o a través de prácticas informales que lo consoliden, es un elemento fundamental para valorar la buena salud de un sistema político democrático. En este campo de encuentro se produce el diálogo social, que protagonizan los sujetos colectivos que representan los intereses de los trabajadores y de los empresarios, y que por tanto puede adoptar las múltiples formas de expresión que admiten las diferentes figuras de la representación y de las prácticas organizativas de dichos sujetos colectivos.

El diálogo social en sociedades desarrolladas ha experimentado además un buen grado de perfección, tanto en cuanto a los contenidos abordados como, de manera muy llamativa, respecto de los procedimientos adoptados. En un buen número de ejemplos, se trata de un proceso abierto de negociación permanente, que se posibilita a través de fórmulas de monitorización de los resultados obtenidos y que va generando un conjunto de prácticas sociales de intercambio que se incorporan a un patrimonio cultural tanto de las empresas como de los representantes de los trabajadores. El diálogo social, en la experiencia europea, desemboca en la negociación colectiva pero no la absorbe, sino que se prolonga en compromisos añadidos, en convergencias sobre políticas de inversión y de sostenibilidad ambiental o en acuerdos de responsabilidad social internos o externos a las empresas. Y, naturalmente el diálogo social tiene una importante versión tripartita cuando se involucra directamente en este proceso de intercambio al poder público, lo que posibilita la participación directa de los interlocutores sociales en la producción normativa del Estado.

La situación está cambiando de forma muy acelerada, de manera que el diálogo social como expresión del pluralismo social que establece un espacio de encuentro y de transacción sobre los intereses colectivos de los representantes de los trabajadores y de los empresarios en función de su respectiva autonomía colectiva, ha sufrido una transformación relativa a la función que desempeña. Ha perdido autonomía y se entiende que debe tratarse de un mecanismo adhesivo a las lógicas del gobierno o de gestión de la economía y del mercado de

trabajo. Es decir, que se funcionaliza a la dinámica que impone una de las partes, fundamentalmente el poder público, en el marco de las políticas de austeridad, a las que se ajustan los intereses empresariales. De forma tal que si no se instaura esa lógica adhesiva, se imposibilita el propio diálogo social y se prescinde de él. Esta tendencia es especialmente grave puesto que devalúa el principio de autonomía que está en la base de la libertad sindical y por consiguiente la debilitación del diálogo social implica una lesión a este derecho.

La puesta en escena de esta debilitación u obstaculización del diálogo social es muy variada y depende también de las situaciones de división sindical o de unidad de acción. Es asimismo la fuente del incremento de la conflictividad que sin embargo se acepta tanto por el poder público como por los poderes privados financieros y empresariales como costes de oportunidad de la imposición de las políticas en las que convergen sus intereses. Naturalmente que en ese coste no se calibra la percepción por parte de importantes segmentos de la población de una confluencia plena de intereses del Estado con las grandes finanzas, y la desafección democrática que este tema está causando.

En España, donde la unidad de acción sindical se mantiene desde 1988 de manera ininterrumpida, el dialogo social fue muy debilitado en la primera fase (2010-2011) y sepultado en la segunda fase (2011-2013) de las “reformas estructurales”. En todas ellas hay que tener en cuenta además que se trata de normas de urgente necesidad en las que por tanto es el Gobierno el que legisla, sin perjuicio de que su iniciativa sea luego corregida o simplemente registrada por el órgano parlamentario, y ese cesarismo gubernativo se concretó en la negativa a consultar la normativa previamente ni a negociar con los sindicatos con posterioridad, como ha recordado críticamente el Comité de Libertad Sindical en su 371 Informe, Caso 2947 (2014).

La negación del diálogo social supone, en la práctica, la exclusión de los sindicatos del espacio de la regulación de las relaciones de trabajo y por consiguiente su configuración unilateral sin tener en consideración los intereses de los trabajadores en la determinación de sus condiciones de trabajo y de existencia. Su obstaculización denota el condicionamiento que la interlocución política con el gobierno y los empresarios impone a los sindicatos como requisito de admisión a la misma. Ambas tendencias son extremadamente preocupantes y lesionan los principios de libertad sindical y de negociación colectiva derivados de los Convenios de la OIT en la materia.

c) El poder corporativo global

El espacio global es un campo de creación de reglas hegemonizado por las Empresas Transnacionales (ETN) a través del comercio mundial y la deslocalización productiva. Todo ello genera presión sobre los gobiernos de los respectivos países, que buscan una ventaja competitiva a la baja para atraer capitales a sus respectivos países sobre la base de bajos salarios y costes laborales, que incluyen la vida y la existencia de millares de personas. En muchas ocasiones este poder corporativo global ampara fenómenos de trabajo infantil en las cadenas de producción transnacionales y de trabajo forzoso, en abierta contradicción con las normas internacionales en la materia.

Los tratados de libre comercio de última generación como el TTIP y el CETA entre la Unión Europea, Estados Unidos y Canadá, o las negociaciones sobre el Acuerdo sobre el Comercio de

Servicios, o incluso Acuerdos bilaterales entre Estados soberanos, no sólo se preparan en condiciones de opacidad y de secreto que vulneran los más elementales principios de publicidad y de debate democrático, sino que instituyen garantías exorbitantes para las inversiones de las ETN en los países donde se localicen éstas, creando instituciones arbitrales excluidas del control jurisdiccional público de los respectivos Estados, y en donde la determinación de sustanciosas indemnizaciones satisfechas por el Estado que haya alterado la legislación de partida en la que “confiaba” el inversor transnacional, permite “blindar” dichas inversiones. El diseño está concebido para que las Empresas Transnacionales impongan su plan de acción con independencia de cualquier “obstáculo” legal, constitucional o internacional que pueda producirse en el Estado en el que invierten, condicionando de esta manera no sólo cualquier movimiento o cambio en el gobierno del mismo, sino haciendo irrelevante la decisión democrática expresada a través de las elecciones o en una consulta popular. Lo que la CSI denomina justamente “codicia corporativa” es la regla que rige este tipo de instrumentos internacionales que están suscitando un amplio rechazo popular y social.

4. Algunas propuestas para invertir estas tendencias.

La determinación por la potencia financiera de los marcos laborales y sociales de los Estados, prescindiendo en la práctica de cualquier condicionante democrático, el sometimiento del diálogo social a los intereses económicos de la libre empresa incrementando la asimetría social y el desequilibrio de poderes en las relaciones de trabajo, la inmunidad y la irresponsabilidad del poder de las grandes corporaciones desligadas de cualquier vínculo o limitación estatal o internacional en el encuadramiento de su actuación en un espacio global definido según las reglas que la propia empresa determina, son patologías del tiempo actual que no pueden perpetuarse en un proyecto de futuro. A continuación se enuncian, también de manera esquemática, algunas propuestas que podrían redirigir estos fenómenos y caminar en el sentido de lograr reformular paulatinamente los términos del contrato social como compromiso civilizatorio en torno a la centralidad del trabajo.

- a) La globalización financiera no puede escapar al reconocimiento de la democracia, la solidaridad y los derechos fundamentales.

Lo que se ha definido como plena soberanía global de las instituciones financieras internacionales no puede desplegar su inmenso poder sin límites. Y los más importantes derivan del respeto a las estructuras democráticas, al principio de solidaridad y al reconocimiento y garantía de los derechos sociales. Es necesario un pacto global que establezca unas bases sólidas entre los gobiernos, las Instituciones financieras y los interlocutores sociales, para fijar unas orientaciones o líneas- guía que procedan a anclar la actuación de las instituciones financieras internacionales a estos principios fundamentales de civilización evitando por tanto el incremento de la desigualdad y la destrucción del semblante democrático que tiene necesariamente que acompañar al sistema global de libre mercado como requisito de legitimidad del mismo.

Se trata de poner en práctica el concepto de lo que la CSI ha denominado, con buen criterio, la **dimensión social de la globalización**, que tiene que incorporar el trabajo decente y los derechos fundamentales de los trabajadores, y que se debe incorporar a los procesos de toma de decisiones de las principales instituciones globales y regionales del mundo, entre las que se

citan al G20, el Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional (FMI), la Organización Mundial del Comercio (OMC) y las Naciones Unidas y desde luego la Organización Internacional del Trabajo (OIT) con su estructura tripartita y mandato para establecer normas sociales internacionales. Incorporar la interlocución social y la consulta a los interlocutores sociales en los procedimientos decisorios de las instituciones financieras internacionales, en especial el FMI y el BC, así como mecanismos de enlace con la OIT, podrían ser elementos de avance en la buena dirección. Y también, desde luego, reforzar un diálogo tripartito entre Estados e interlocutores sociales tanto en el interior de las instituciones internacionales como también fuera de ellas, en instancias informales “ad hoc”. En este sentido, propuestas como la que ha sostenido el primer ministro sueco sobre un *Global Deal* presentada a la OIT y a la OCDE en Nueva York en septiembre del 2016 es una iniciativa valiosa que conviene explorar y desarrollar⁴.

En el caso europeo, es urgente la adopción de una “cláusula social” como la que recoge el proyecto de protocolo sobre la relación entre las libertades económicas y los derechos fundamentales a la luz del progreso social elaborado por la CES⁵ cuya idea fundamental es la de que “nada en los Tratados, y en particular ninguna libertad económica o regla de competencia, puede tener prioridad sobre los derechos sociales fundamentales y el progreso social” , de manera que en caso de conflicto, prevalezcan los derechos sociales fundamentales. Más en general, Europa necesita recuperar su lugar en una globalización caracterizado por la defensa de las libertades y por la preservación de un modelo social europeo. La fuerte erosión de la legitimidad de Europa tiene que ver con esta pérdida. La iniciativa de un Pilar Social Europeo - un “cambio de paradigma hacia un modelo social europeo fuerte” - que se está llevando a cabo actualmente, puede resultar un punto de arranque interesante, en especial si se atiende a informes como el muy equilibrado que ha realizado el Parlamento europeo al respecto en diciembre de 2016⁶.

Es cierto que con ello se darían pasos adelante, pero es necesario cambiar la actitud, modificar el imaginario sobre Europa que se ha ido construyendo en estos últimos años. La crisis de los refugiados ha mostrado las tensiones y contradicciones que se dan en las relaciones entre derechos individuales, bienes colectivos y poder público en la Unión Europea. Los principios básicos de la UE respecto de la libre circulación y el derecho de asilo, un tratamiento humanitario y no opresivo del extranjero - y del inmigrante trabajador - han sido conscientemente puestos de lado - “suspendidos” en la práctica, como en un estado de alarma - por Europa durante 2016, con el terrible acuerdo de “contención” con Turquía y los miles de muertos en el mar, el cierre de las fronteras y la consideración del inmigrante como un subhumano, renegando de un cierto “ethos” cosmopolita que caracteriza, con todos los matices que se quieran, a un sistema jurídico que ha construido la noción de ciudadanía europea sobre la base de los derechos fundamentales que le corresponden. La negación de estas premisas, la aplicación de la alarma social y la contención fuera de las fronteras de

⁴ http://www.theglobaldeal.com/app/uploads/2017/02/RK-21950-Deklaration-ES_webb.pdf

⁵ http://www2.ccoo.es/comunes/recursos/1/doc31711_Propuesta_de_la_CES_para_un_Protocolo_de_progreso_social.pdf

⁶ <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=REPORT&reference=A8-2016-0391&language=ES#title1>

millares de personas que sufren y que quieren asilo, está produciendo efectos muy negativos, que amenazan con convertir a Europa en un “continente oscuro”.

Frente a ello hay otras formas de “estar en Europa”, lo que significa, entre otras cosas, reforzar la política como forma de enfocar la economía, reivindicar la “naturaleza policéntrica” de la construcción europea, re-democratizar los fundamentos constitucionales y organizativos de la Unión, sin perjuicio de vigorizar los elementos democráticos de cada ordenamiento interno, comenzando por el uso más frecuente del referéndum como elemento de control de las relaciones entre el estado miembro y la política económica de la Unión, la formación de un espacio cultural democrático transversal a fuerzas políticas de la periferia sur de Europa que asocie la progresión de la sociedad al mantenimiento de la democracia social. Todas ellas son propuestas que se unen a algunas medidas concretas de reforma que implican el cambio de los presupuestos liberal-autoritarios que se han constituido en el motor actual de Europa. Lo que significa trabajar políticamente por un proyecto alternativo que desarrolle los elementos democráticos, federativos y sociales que constituyen el mejor sueño europeo.

b) “Empoderamiento” de las normas internacionales del trabajo

La extensión de las normas internacionales del trabajo es una condición de futuro que no puede soslayarse. Sin embargo en demasiadas ocasiones se han manifestado resistencias importantes a su implantación en los ordenamientos internos de los Estados, tanto en lo que se refiere a la negativa a la ratificación de Convenios de la OIT como a la aplicación de los principios fundamentales 1998 o de otros textos declarativos de derechos fundamentales en el plano internacional o regional, especialmente en Europa la Carta Social. Un movimiento en sentido opuesto, es decir, en la dirección de “empoderar” las normas internacionales del trabajo no sólo, como se ha dicho, en cuanto éstas sean el eje de la actuación de los sujetos globales, sino en su inserción en los ordenamientos jurídicos nacionales, permitirá ir estableciendo un sólido piso de condiciones laborales y sociales que generalicen primero y universalicen después la noción de trabajo decente a través de los complementos básicos que lo constituyen.

En este sentido cobra una capital importancia la vigencia sin restricciones de los Principios y Derechos Fundamentales de la OIT de 1998 – prohibición del trabajo infantil y del trabajo forzoso, igualdad de oportunidades y libertad sindical y negociación colectiva – entre los cuales la libertad sindical debe especialmente preservarse en todas sus facetas, incluyendo naturalmente la negociación colectiva y el derecho de huelga. La labor del Comité de Libertad Sindical de la OIT es especialmente valiosa al respecto, y la inclusión de las violaciones del derecho de huelga dentro del respeto a la libertad sindical, un elemento imprescindible para hacer un juicio global sobre el estado de efectividad de su ejercicio⁷.

Pero además es importante que los Estados miembros procedan a la ratificación de los Convenios más significativos de la OIT. Esto es especialmente conveniente en los países desarrollados, que tienen más posibilidades de completar una red de vínculos legales y solidarios que fortalecen una ciudadanía social potente. El caso de España es sin embargo un

⁷ Como sucede con el supuesto de persecución penal de sindicalistas por participar en piquetes de huelga en España con el Caso 3093, 380 Informe Comité de Libertad sindical (2016).

ejemplo claro de reticencia ante la asunción de obligaciones internacionales que por el contrario debería incorporar a su sistema jurídico. Hay algunas omisiones clamorosas, como la falta de ratificación del Convenio 189 sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos del 2011 o el Protocolo sobre el Trabajo Forzoso de 2014, pero también ha rehuído la firma del Convenio 183 (2000) sobre protección de la maternidad, el Convenio 168 (1988) sobre fomento del empleo y protección por desempleo, el Convenio 175 (1994) sobre el Trabajo a tiempo parcial, o, en fin, el Protocolo 155 (2002) sobre salud y seguridad en el Trabajo. A ello se añadiría su negativa a firmar el Protocolo adicional a la Carta Social Europea, que facilita el control ante el CEDS del Consejo de Europa de incumplimientos por el Estado de los derechos sociales reconocidos en aquel texto.

c) Regular el espacio global a partir de la autonomía colectiva.

Es en el espacio global donde las ETN despliegan su actuación y una parte significativa de las mismas ajustan la misma a un “código de conducta” que era manifestación de la responsabilidad social de la empresa y que fundamentalmente se proyectaba como imagen positiva de marca en el mercado mundial en el que competían. En gran medida esta “manera de estar” en la globalización, identificada con una empresa socialmente responsable que promueve estándares sociales uniformes e indicaciones de sostenibilidad ambiental, no se corresponde con la realidad, pero es una imagen valiosa que ha sido progresivamente recuperada por las organizaciones sindicales internacionales a través de la figura de los Acuerdos Marcos Globales (AMG).

En estas experiencias, que mayoritariamente tienen como interlocutores a las empresas transnacionales europeas, y en donde por tanto la institucionalización de organismos de representación en la empresa de dimensión europea ha sido muy influyente, cambia el sentido de la regulación, que ésta no se funda ya en la declaración unilateral de una empresa o grupo de empresas, sino en el acuerdo a través de un proceso de diálogo, entre la ETN y la federación internacional, sobre condiciones mínimas de trabajo que se deben mantener en cualquier lugar en el que se asiente la empresa, con mecanismos de monitorización de su cumplimiento y de seguimiento de los compromisos adoptados. A estos AMG de empresa han seguido otras manifestaciones importantes más complejas, de acuerdos multilaterales como el que se efectuó en Rana Plaza tras el derrumbe del edificio en el que trabajaban cientos de trabajadoras y trabajadores, entre la federación internacional y una larga serie de compañías vendedoras de ropa en Occidente.

Es este un terreno propicio para su desarrollo en el futuro, partiendo de un principio esencial de autonomía colectiva. Pero ese es el lado positivo de la cuestión. Hay también una vertiente en la que se debe avanzar y es en la de impedir las vulneraciones más graves de derechos por parte de las ETN en los países en los que se instalan. Hay instrumentos importantes para prevenir y remediar estas conductas como las Normas Ruggie en el seno de Naciones Unidas⁸, pero iniciativas muy recientes como la Ley Francesa de febrero de 2017 que establece planes de vigilancia para evitar y reparar las violaciones de derechos fundamentales y de normativas medioambientales en todas sus operaciones y a lo largo de todas sus cadenas de suministro, son especialmente interesantes como modelo de regulación futura.

⁸ <http://www.global-business-initiative.org/wp-content/uploads/2012/07/GPs-Spanish.pdf>

d) Reforzar y extender la negociación colectiva

La negociación colectiva sigue siendo el método de regulación de las relaciones laborales más empleado y que mejor resultados ofrece desde todos los ángulos de observación. Su extensión y fortalecimiento es por tanto prioritaria e integra necesariamente un marco de consensos necesarios sobre el futuro del trabajo.

Es cierto que también en el cuadro de las medidas sobre la crisis la negociación colectiva ha sido especialmente asaltada, poniendo en peligro el principio de autonomía colectiva que la sustenta. Los modelos de negociación que tienen en mente los *policy makers* de la gobernanza económica europea se basaban en la contratación empresarial de gestión, como una fase del proceso de incremento de la productividad de la empresa. Por el contrario, la articulación de niveles de negociación y su flexibilidad, para poder adecuar el “perímetro” de la negociación de las condiciones de trabajo y de empleo, es un elemento consustancial de este derecho que además forma parte esencial del derecho de libertad sindical. Debe en todo caso afrontar modificaciones respecto a su capacidad de regulación efectiva, el ámbito que depende de las unidades de contratación adecuadas, como consecuencia de las metamorfosis de la empresa y de la dislocación de la estructura del empleo.

La negociación colectiva es además el medio a través del cual se debe recibir en las relaciones laborales las nuevas formas de organización del trabajo y la transformación que nuevas tecnologías o técnicas de información pueden inducir en las relaciones materiales de prestación del trabajo, así como el instrumento idóneo para la anticipación y contratación de los cambios en la gestión de la empresa y de la codeterminación de aspectos importantes de sus decisiones en materia de empleo y de reparto del tiempo de trabajo, también todo lo que afecte a la salud en los lugares de trabajo.

Y no tiene por qué reducirse al espacio marcado por las fronteras del Estado – nación. Al contrario, resulta obligado su desbordamiento. En Europa ha habido experiencias notables en este aspecto, aunque posiblemente lo más interesante en términos de posible desarrollo sea la negociación colectiva europea de sector. Bajo el término diálogo social se encuentran estas manifestaciones de acuerdos colectivos, pero es todavía un aspecto muy poco evolucionado. Avanzar por esta vía es asegurar el futuro del trabajo en un mundo que cambia.

5. Referencias bibliográficas.

Las referencias bibliográficas son amplísimas, aunque aquí se mencionan exclusivamente aquellas escritas en castellano que tienen una relación directa con lo escrito.

Barañano, M., "Contexto, concepto y dilemas de la responsabilidad social de las empresas transnacionales europeas. Una aproximación sociológica", *Cuadernos de Relaciones Laborales* vol. 27, num.1 (2009), pp. 19-52

Baylos, A., "Globalización y derecho del trabajo. Realidad y proyecto", *Cuadernos de Relaciones Laborales* vol,15, num. 1, (1999), pp. 19 – 49:

Baylos, A. , "La desconstitucionalización del trabajo en la reforma laboral del 2012", *Revista de Derecho Social* nº 61 (2013), pp. 19 – 42.

Casas Baamonde, M^a E., "El derecho del trabajo ante las nueva formas de trabajo ", *Derecho de las Relaciones Laborales*, Nº. 7, (2015) pp. 709-721

Castelli, N, *Contrato, consenso, representación. Reflexiones sobre la juridificación de las relaciones laborales*, Bomarzo, Albacete, 2014, pp. 225 – 268.

García-Muñoz, A., "Acuerdos marco globales multilaterales: una nueva expresión colectiva del derecho transnacional del trabajo", *Revista de Derecho Social* nº 70 (2015), pp. 199 – 216.

García – Muñoz, A., Ter Haar, B., Kun, A. , "Dúctil en el interior; fuerte hacia el exterior. Un análisis de la naturaleza legal de los nuevos instrumentos de Derecho Laboral Internacional", *Temas Laborales* nº 113 (2012), pp. 13 – 47.

Guamán, A. y Noguera, A., *Derechos sociales, integración económica y medidas de austeridad: la UE contra el constitucionalismo social*, Bomarzo, Albacete, 2014, pp. 65 – 260.

Guamán, A., "La política comercial de la UE y su impacto en los derechos laborales: una aproximación a los posibles efectos de la firma del TTIP y del CETA", *Lex Social* nº 2 (2016), pp. 123 – 144.

Sanguineti, W., *Redes empresariales y Derecho del trabajo*, Comares, Granada, 2016.

Valdés Dal Re, F., *El constitucionalismo laboral europeo y la protección multinivel de los Derechos laborales fundamentales: luces y sombras*. Bomarzo, Albacete, 2016.