

recuperarse de la crisis: un Pacto Mundial por el Empleo.⁴⁸ En referencia a nuestro tema, el Pacto aludido señala:

14. Las normas internacionales del trabajo constituyen una base para sustentar y apoyar los derechos en el trabajo, y contribuyen a desarrollar una cultura de diálogo social especialmente útil en tiempos de crisis. Para evitar que se desate una espiral descendente en las condiciones laborales y sustentar la recuperación, es especialmente importante reconocer que:

1) el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo es fundamental para la dignidad humana. También es esencial para la recuperación y el desarrollo. En consecuencia, hay que aumentar:

[...]

ii) el respeto de la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de sindicación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, en cuanto mecanismos propicios a un diálogo social productivo en tiempos de mayor tensión social, tanto en la economía informal como en la economía formal.

Como se ve, en tiempos no sólo de galopante globalización sino de crisis financiera internacional (con sus claros correlatos nacionales), y de superación de la misma, la libertad sindical sigue siendo considerada un instrumento especialmente idóneo para que la voz y los intereses del colectivo laboral de toda sociedad sean tenidos en cuenta, superando visiones economicistas que encubren con discursos ideológicos el acaparamiento de los beneficios del crecimiento mundial.

Por todo ello, pues, nos atrevemos a afirmar con toda claridad que la libertad sindical ha pasado a tener la consideración de *patrimonio jurídico de la humanidad* que todo Estado debe estar obligado a respetar y promover.

3.3. Globalización y libertad sindical: problemas y remedios aún insuficientes de y baja intensidad

3.3.1. La globalización económica y la crisis de los sistemas nacionales de protección

El siglo XXI ha comenzado y se viene desarrollando con un gran protagonista económico: la globalización o mundialización, entendida como «aquella realidad

⁴⁸El texto íntegro del *Pacto Mundial por el Empleo* se puede consultar en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms_115078.pdf (texto obtenido el 23 de diciembre de 2009).

cuyos elementos básicos poseen una capacidad institucional, organizativa y tecnológica de operar como una unidad en tiempo real, o en un tiempo establecido a escala planetaria», para decirlo en términos de Sastre (2003: 177). Sin duda, es un tema muy complejo y polémico, con innumerables ángulos y aristas, y consecuencias positivas y negativas; cuya formulación general no vamos a desarrollar en este trabajo, por lo que nos avocaremos simplemente a tratar el impacto de este fenómeno en el mundo de las relaciones laborales y, particularmente, en el plano de las relaciones colectivas de trabajo.

Tengamos en cuenta, simplemente y como punto de partida, que se trata de un fenómeno principalmente económico que ha dinamizado la economía mundial y que se viene propagando a gran velocidad desde 1989, año simbólico en que se producen la caída del muro de Berlín y el consenso de Washington. Fin de la historia, para unos, predominio, en todo caso, del llamado «pensamiento único», desaparición del mundo bipolar y la consiguiente relajación y desaparición de muchos de los contrapesos políticos al funcionamiento de la economía que buscaban mayor equilibrio social. Retorno, dirán algunos, al *laissez faire* o capitalismo salvaje, sólo que esta vez a escala planetaria.

Por ello, la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, que constituyó la OIT, comienza, como ya vimos, afirmando que «la trayectoria actual de la globalización debe cambiar» ya que no cabe aceptar que la dinamización de la economía mundial, se sustente, en mucho, en la desaparición de los instrumentos de equilibrio social, imprescindibles para garantizar la estabilidad mundial. De nada nos sirve vivir dentro de «economías cada vez más libres y florecientes si estas generan unas sociedades más débiles, desintegradas y empobrecidas», como afirma Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer (2000: 9).

Y este encuadre inicial tiene un entronque directo con nuestra disciplina, en la medida que el Derecho del Trabajo, en sus vertientes estatal o negociada colectivamente, ha venido siendo el instrumento de equilibrio social por excelencia. Aquella piedra angular del gran pacto social que sustenta al Estado Social de Derecho, que postula el reconocimiento de la propiedad privada de los medios de producción y de la libertad de empresa, a cambio de que se ejercieran dentro de los límites impuestos por la imprescindible tutela de los intereses de los trabajadores, que requerían esta protección estatal para superar la desigualdad originaria planteada en términos económicos.

De allí que lo que digamos respecto del futuro de los derechos colectivos, tiene una importancia macrosocial clave ya que éstos son instrumentos particularmente importantes del diseño constitucional de todo Estado Constitucional de Derecho, para utilizar la terminología actual.

Y el gran tema general que nos trae la globalización gira alrededor de la fractura que se produce entre tales esquemas constitucionales, y por tanto nacionales, de equilibrio y cohesión social, y «un sistema económico intrínsecamente no regulado y emancipado del control político-público», para decirlo en palabras de Perulli (1999: XVIII). Ello da lugar a una pérdida paulatina y cada vez más intensa de efectividad de los sistemas nacionales de humanización de la economía, rompiendo el paradigma de control político de la economía en aras de un reparto más generalizado de sus frutos a partir de tomar en cuenta a todos los participantes en el proceso de creación de riqueza. Hay un desmontaje de los mecanismos de equilibrio social que trae consigo grandes cuotas de insatisfacción y pobreza a gran cantidad de países, sectores y trabajadores.

Se está echando por la borda, entonces, el pragmatismo político de quienes permitieron la subsistencia del capitalismo a partir de la transformación del liberalismo auroral en el Estado Social de Derecho, cuando la revolución soviética le dio visos de realidad a los planteamientos de las ideologías revolucionarias surgidas para confrontar los niveles generalizados de exclusión y miseria que produjo el capitalismo liberal.

De allí que sea un reclamo cada vez más unánime, el de la necesidad perentoria de gobernanza de la globalización, que supere el «triunfo de los mercados sobre los gobiernos» (Castells 1996: 172), que «agregue a la lógica del beneficio, la lógica democrática de la promoción del equilibrio y la igualdad», como señala Sanguineti, quien agrega que «no se trata de poner trabas al crecimiento de la economía, sino de hacerlo compatible con el respeto a un núcleo básico e indisponible de derechos de los trabajadores que garanticen a éstos un mínimo de bienestar» (2003: 209 y 218). Y en este terreno, nuestra disciplina y los sujetos colectivos tienen mucho que decir, en la medida en que el paradigma de transnacionalización económica no importa su desaparición sino que obliga a repensarlos para que se adecúen a las dinámicas productivas y de reparto de poder actualmente vigentes.

No olvidemos que a la globalización no se ha llegado por puro y simple determinismo histórico, sino que ha sido necesario un conjunto de factores, entre los que destacan las decisiones políticas de liberalización impulsadas por algunos países poderosos, directamente o a través de conocidos organismos internacionales; que, además, desde hace algún tiempo vienen revisando su teoría neoliberal inicial. De allí que se vuelva imprescindible la búsqueda urgente de las instituciones, reglas y mecanismos políticos multinacionales que introduzcan contrapesos sociales, redistribuyendo los beneficios del crecimiento de la riqueza, para lo cual el Derecho del Trabajo en sus vertientes estatal y pactada, nacional e internacional, debe ofrecer una valiosa cooperación.

Con lo que volvemos al principio: hay que prestar máxima atención a todas las iniciativas dirigidas a poner sobre el tapete el imprescindible respeto a la dimensión social de la globalización, redefiniendo el anacrónico aparato multilateral que nació en Bretton Woods, de manera que se cuente con la institucionalidad internacional que la tutele e impida una segmentación irreconciliable entre beneficiarios y perjudicados por este proceso económico.

No podemos ser tan necios para olvidar la historia permitiendo el surgimiento de una nueva «cuestión social» (Sanguineti 2003: 120), por lo que hay que darse prisa en la construcción de instrumentos políticos globales que refuercen el Derecho Internacional del Trabajo y la autonomía colectiva también internacional, como ejes de equilibrio y redistribución de beneficios y para que le den sostenibilidad al proceso económico.

3.3.2. El cambio de paradigma productivo y la crisis de la tutela colectiva

En el mundo de las relaciones laborales, la globalización económica no es el primer fenómeno transnacional. Hay, en primer lugar, una globalización social, que se puede graficar recordando aquel conocido lema del Manifiesto del Partido Comunista, «Proletarios del mundo uníos», que comenzó a difundirse en 1848; por lo que son los sindicatos los pioneros en la búsqueda de un escenario mundial de actuación, aunque esta tarea todavía está inconclusa.

En segundo lugar, por empuje del propio movimiento sindical asistimos a una globalización jurídica, con la creación de la OIT en 1919 y el surgimiento del Derecho Internacional del Trabajo. Lo cual viene jugando un papel destacado pero insuficiente en este contexto, por muchas razones; entre las que destaca un diseño que gira alrededor de los propios Estados, que, por ejemplo, deben ratificar los Convenios Internacionales del Trabajo para que sus regulaciones les sean exigibles. Ciertamente asistimos a los primeros pasos más directamente vinculantes, como la *Declaración de Principios y Derechos en el Trabajo* de 1998, la reestructuración de su estructura y actividades alrededor del concepto de trabajo decente, o la *Declaración sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa* de 2008; pero queda claro, también, que hay mucho camino por recorrer hasta contar con un efectivo entramado social de ámbito mundial.

De este modo, seguimos todavía siendo deudores principales de un sistema de protección sindical y político de ámbito nacional; que, como hemos señalado brevemente, resulta inadecuado para tener una actuación tutiva eficaz en el mundo actual.

De mucha más reciente data que los procesos de globalización social y jurídica es la globalización económica, que, sin embargo, ha logrado convertirse en breve tiempo en el fenómeno que tipifica a esta época, introduciendo transformaciones radicales en las relaciones laborales. Frente al fordismo (central o periférico) y a la guerra fría, que alimentaron unas relaciones laborales con sujetos colectivos fuertes y legitimados (hasta ideológicamente), el mundo se ve inmerso crecientemente en un nuevo paradigma productivo que impacta significativamente en la regulación laboral, en general, y en el campo de la tutela colectiva, que es lo que aquí interesa. Entre los rasgos típicos de este nuevo paradigma se pueden señalar los siguientes:

- Sacralización de la competitividad como el nuevo súper valor alrededor del cual se estructuran la producción y el intercambio, con el consiguiente retroceso de la cohesión social y la redistribución de la riqueza.
- Mayor autonomía y movilidad del capital.
- Internacionalización de la producción.
- Desplazamiento del lugar de adopción de decisiones hacia el campo transnacional.
- Intenso y constante desarrollo tecnológico.
- Surgimiento de la empresa virtual.
- Deslocalización de la producción o simple utilización de esta posibilidad para reducir estándares laborales legales y convencionales.
- Descentralización productiva a través de segmentación empresarial, la subcontratación y el recurso al trabajo autónomo.
- Florecimiento de los grupos de empresas y las empresas en red.
- Flexibilidad organizacional máxima para adecuarse *just in time* a la demanda.
- Flexibilización cada vez mayor de las condiciones de trabajo, abandono de instrumentos homogenizadores y mayor diferenciación de las mismas.
- Pérdida de peso del trabajo asalariado típico e incremento de las modalidades atípicas y precarias.
- Reducción de los puestos de trabajo y crecimiento del sector informal.
- Revisión a la baja de las condiciones de trabajo.
- Mayor diferenciación de las condiciones laborales.

Estos cambios están produciendo, entre otros efectos macro, una revisión cuantitativa y cualitativa de los alcances del Derecho del Trabajo y un reordenamiento de las fuentes del Derecho del Trabajo. El Estado disminuye su presencia y su condición tutelar, dando mayor protagonismo -en algunos países- a la autonomía colectiva (que también se descentraliza) y -en otros- directamente al contrato de trabajo o a la simple voluntad empresarial, como afirma Sanguinetti (2003: 214). Todo ello en un contexto de fortalecimiento negocial inédito de los empresarios, con la consiguiente reducción del poder sindical y de eficacia de la tutela colectiva.

En este marco, las transformaciones en el sujeto empresarial son especialmente resaltantes. La empresa *fordista*, a cuyo reflejo surgió y actuó eficazmente el sindicalismo y los demás institutos colectivos, se viene transformando -por la vía de la descentralización productiva, la externalización, la subcontratación y las nuevas tecnologías- en un sujeto inmaterial, casi intangible e inasible, que ya no congrega factores de producción y trabajadores; sino que, en algunos casos, como afirma Garmendia (2006: 164), se convierte «en un conjunto de contratos organizados, en una entidad articuladora de transacciones». Lo que, aunque parezca paradójico, ha llevado a que el sujeto empleador concentre más poder que cuando actuaba unitariamente. Estamos ante la empresa flexible, en red o virtual, como gran protagonista de este inicio de siglo; emancipada, además, en el caso de las grandes empresas, del marco institucional de los Estados.

Esta nueva configuración empresarial ha impactado severamente en la estructura ocupacional o composición de la mano de obra, de modo que donde había un colectivo de empleados muy homogéneo, subordinados jurídicamente, con contratos indefinidos y condiciones de trabajo similares, tenemos ahora un complejo haz de relaciones que involucran a diferentes empleadores, con contratistas y subcontratistas, con un núcleo de trabajadores muy cualificados y un gran componente de trabajo precario, subcontratado, parasubordinado o autónomo, e incluso con una apertura a la competencia internacional de los trabajadores.

De modo que asistimos a un proceso muy complejo en el cual el contexto económico-productivo, el Estado, las dos partes tradicionales de la relación laboral y esta misma han sufrido cambios y transformaciones muy relevantes, cuyo impacto inocultable en el Derecho del Trabajo va más allá del dismantelamiento o *deconstrucción* de los tradicionales instrumentos de tutela del trabajo, generando un proceso de redefinición de sujetos, categorías, instituciones, roles y relaciones. Estamos asistiendo al surgimiento de un Derecho del Trabajo de geometría variable, que debe acomodar su función equilibradora a la gran variedad de supuestos en que se presta el trabajo en la actualidad.

Y aquí interesa resaltar particularmente la significativa merma de eficacia de la acción sindical, que está llevando a que el juego de pesos y contrapesos, que subyace al reconocimiento de la propiedad privada sobre los medios de producción y de la libertad de empresa, junto a los correlativos derechos colectivos, esté perdiendo virtualidad y funcionalidad, al no generar los equilibrios necesarios para seguir sustentando al gran pacto social, entre capital y trabajo, sobre el que se construye el Estado Social de Derecho.

De un lado, los sujetos y la acción sindical no están pudiendo adherirse a las múltiples formas que los empresarios están imprimiendo a la organización del trabajo a nivel nacional e internacional; y, de otro lado, la difuminación de la empresa en grupos y redes, la tercerización, la reducción del trabajo estable y el consiguiente incremento del trabajo precario, el aumento del desempleo y la explosión sector informal, están conduciendo a privar de facto a muchos trabajadores del derecho de huelga, a la par que debilitan su ejercicio en quienes todavía se encuentran en condición de ejercerla. Y esta inadecuación de la huelga para garantizar una tutela colectiva efectiva está afectando a la autonomía colectiva en su totalidad, ya que la huelga es el mecanismo que garantiza el funcionamiento del ordenamiento jurídico autónomo.

Todo ello no conduce, creemos firmemente, a la desaparición de los sindicatos y de la tutela colectiva de los trabajadores, en la medida que su finalidad no se encuentra satisfecha sino que las razones de su existencia aún son mayores; pero sí resulta imprescindible una adecuación de aquellos y esta al nuevo paradigma productivo. Para ello se requiere, entre otros factores, de la reafirmación del sindicato como sujeto político en los ámbitos nacional e internacional,⁴⁹ de una parte, y su adaptación al nuevo paradigma productivo, de otra; enlazando sus elementos externos, provenientes de la globalización, e internos, que conducen, según Pérez de los Cobos (2007: 301), a diversificar los intereses que buscan conjugar y representar, a partir de la segmentación de la empresa, la diversificación del estatuto jurídico del trabajador, los nuevos modos de trabajar, la feminización del empleo, etc. De este modo, conjugando ambas esferas, el sindicato, como reclama Baylos Grau, debería trascender la esfera de la determinación de condiciones salariales, para convertirse en «un actor social que expresa la identidad de los trabajadores en su conjunto, y que se relaciona con el resto de actores sociales y políticos como representante de la ciudadanía social» (2002: 20).

Finalmente, y en el plano concreto de la tutela colectiva, se requiere también una adecuación de los parámetros legales de ejercicio de la huelga y de las tradicionales formas de expresión del conflicto a los cambios del paradigma productivo y político; de modo que se pueda volver a darle efectividad a este tan relevante instrumento de equilibrio e inclusión social. Al respecto, es necesario que, como reclaman Supiot (2001: 690 y ss.) o Baylos Grau (1998: 75 y ss.), se garantice la negociación con el empleador real y no con el aparente; neutralizando la interferencia de las opciones organizativas del empresario en la tutela colectiva. En esa línea, se propugna que se pueda suspender de la duración de un contrato de trabajo de plazo determinado el período que dure la huelga, con el aplazamiento del término

⁴⁹Ver, sobre el particular, Romagnoli (2006: 109-122).

de finalización correspondiente; así como que se establezca una base jurídica para permitir la huelga internacional y se acuerde la obligación de negociar con los huelguistas; asimismo, que se reconozca el pleno derecho de huelga en el sector público, con la búsqueda de un equilibrio negociado en el caso de los servicios esenciales; que se facilite la utilización de los medios de comunicación electrónica para fines sindicales; a la par que se ponga en debate el tema de la huelga de los trabajadores independientes, que implementan paralizaciones diversas de labores para conseguir ciertas medidas estatales que protejan a sus intereses.

Las ventajas de Internet para el movimiento sindical y su actividad conflictiva son muy grandes puesto que permiten mantener al colectivo involucrado informado al instante y comunicado vía chats, foros y conferencias virtuales, etc., a la vez que se pueden celebrar asambleas virtuales que permitan tomar decisiones a la mayor velocidad posible. También está mejorando la prestación de servicios a los afiliados y evitando la injerencia empresarial en la comunicación. Al respecto, Sastre Ibarreche (2003: 198-200) presenta un detallado análisis de las virtudes de la red para la acción sindical, señalando, en lo que a nosotros interesa, su contribución al nacimiento de manifestaciones cibernéticas equivalentes a las tradicionales huelgas, a las de celo o, incluso, sabotaje; revitalizando modalidades clásicas como la huelga de solidaridad o apoyo, así como ciertas formas de boicot, a la par que posibilitando la ampliación de la protesta incluso a niveles supranacionales, y generando posibilidades para llevar a cabo piquetes cibernéticos.

En este contexto, examinaremos a continuación la aparición de la libertad sindical en el campo del comercio internacional; considerando la acción sindical en dos ámbitos: el internacional, que busca dar cuenta de lo que viene sucediendo en el plano de la expansión de la autonomía colectiva a espacios multinacionales, y el nacional, presentando las transformaciones que se vienen produciendo en la esfera de las relaciones colectivas al interior de los países.

3.3.3. La libertad sindical en el mundo del comercio internacional: los Códigos de Conducta, los Sistemas Generales de Preferencias y las Cláusulas Sociales de los Tratados de Libre Comercio

La ampliación de los mercados y el consiguiente incremento de la competencia en la globalización han tenido un impacto negativo en los estándares laborales, que no sólo han dejado de mejorar para muchos, sino que han venido empeorando significativamente a partir del desarrollo de prácticas de *dumping* social. En función de ello, desde finales de los años 80 y comienzos de los 90 se viene difundiendo y

fortaleciendo el concepto de condicionalidad social, que se expresa en la subordinación de la adopción de medidas comerciales a la garantía de ciertos derechos sociales en el proceso de producción de las mercancías. Como afirma Hinojosa (2002: 28 y ss.), esta condicionalidad social puede ser positiva o negativa, según se otorguen facilidades o se impongan restricciones al comercio cuando se verifique el cumplimiento o la inobservancia, y se manifiesta de distintas maneras: desde sistemas de preferencias arancelarias hasta cláusulas sociales en los acuerdos de libre comercio. A la par de estas medidas, que son de corte estatal, en el ámbito de las empresas multinacionales han venido floreciendo códigos de conducta, inicialmente, y Acuerdos Marco, posteriormente, que vienen a ser iniciativas privadas a mediante las cuales se trata de contribuir a la observancia de los derechos laborales fundamentales en los países en desarrollo. El respeto de la libertad sindical tiene un lugar destacado en todos estos instrumentos, razón por la cual vamos a hacer una breve referencia a ellos.

Desde los *Principios Sullivan* en la segunda mitad de los años 70 y los *Principios McBride*⁵⁰ en la de los 80, se están generalizando en el campo de las empresas multinacionales la adopción de *Códigos de Conducta* a través de los cuales se buscó «mostrar la creciente sensibilidad de estas compañías, y, principalmente, de la opinión pública en sus países de origen, por los dramáticos problemas de derechos humanos que existen en los países en los que ellas han radicado su producción» (Mujica Petit 1999: 69). A lo largo de este siglo se han venido multiplicando estas iniciativas, ya sea en su vertiente institucional (basados en la Declaración Tripartita sobre Empresas Multinacionales de la OIT) o en su forma unilateral, por la cual una empresa multinacional adopta un acuerdo de este tipo que luego busca hacerlo extensivo a sus asociados (contratistas y proveedores). A la vez que el contenido de estos últimos se ha ido ampliando, involucrando temas de seguridad y salud laboral, no discriminación, proscripción del trabajo infantil, respeto de la libertad sindical y fomento de la negociación colectiva, cumplimiento de derechos salariales y eliminación del trabajo forzoso, para mencionar las materias más saltantes.

Su principal característica es la unilateralidad de su adopción y control de cumplimiento, lo que se ha convertido también en su mayor debilidad, sobre todo porque este dato ha generado un manejo poco transparente e interesado en la aplicación del Código. Por esta razón, se vienen abriendo paso los llamados Acuerdos Marco, que involucran al agente sindical (federaciones internacionales y sindicatos

⁵⁰Estos Principios comprometían principalmente a las empresas que los suscribieran a luchar contra el apartheid en Sudáfrica (Sullivan) y contra la discriminación de las minorías católicas en Irlanda del Norte (Mac Bride).

de la matriz, por lo general) en la discusión, aprobación y control de cumplimiento de los derechos laborales fundamentales. Estos acuerdos han mejorado considerablemente en sus alcances y eficacia, al ser fuentes de obligaciones que involucran a la empresa matriz y a sus filiales; siendo su talón de Aquiles la extensión de sus efectos a las contratistas y subcontratistas de aquellas y el hecho de que las facultades de sanción ante incumplimientos se residencien en los órganos de dirección de la empresa matriz.

En el Perú hemos tenido un ejemplo claro de utilización de un código de conducta en el caso de la empresa Topitop S.A., que cuando sus trabajadores constituyeron un sindicato en el 2007, inició una serie de prácticas antisindicales que terminaron con el despido de los dirigentes y afiliados. Si bien esta situación fue denunciada y comprobada por la inspección de trabajo, no había una solución específica a los despidos,⁵¹ por lo que la Federación Nacional de Trabajadores Textiles del Perú (FNTTP) recurrió a La Federación Internacional de Trabajadores del Textil, el Vestuario y el Cuero (FITTVC), quien planteó a GAP e INDITEX, multinacionales cuyo proveedor era Topitop, un reclamo en el marco de los Códigos de Conducta adoptados por ambas multinacionales, en las que existía un compromiso de respeto de la libertad sindical por parte de sus proveedoras. El caso terminó con la suscripción de un acuerdo entre INDITEX, la FITTVC, la Project Manager de Responsabilidad Social Corporativa de GAP, FNTTP, la empresa Topitop y el Sindicato de Topitop, cuyas cláusulas principales son las siguientes:

- El reconocimiento del sindicato por parte de Topitop.
- El compromiso de Topitop de respetar las normas laborales, esforzándose por establecer sistemas de gestión de los recursos humanos que promuevan la cooperación y reduzcan el conflicto.
- INDITEX y GAP apoyarán la formación de trabajadores y gerentes.
- Topitop repuso a los trabajadores, en forma semanal, a razón de 25 trabajadores por semana.
- Ningún miembro del sindicato será sujeto de discriminación.
- Topitop se compromete a desarrollar, en consulta con el sindicato, un conjunto de reglas internas.

Finalmente, hay que indicar que la solución obtenida ha logrado poner en discusión la situación de los derechos colectivos en muchas empresas del país, pero a la vez, y en concreto, ha estado teñida de una doble fragilidad: por un lado, de la

⁵¹Hay que tener en cuenta que todos los trabajadores de Topitop estaban contratados a plazo fijo, de conformidad con el régimen especial dirigido a las empresas dedicadas a la exportación no tradicional, previsto hace 32 años (1978) por el Decreto Ley 22342. De modo que cuando no operó el despido directo simplemente no se renovó el contrato de aquellos trabajadores vinculados a actividades sindicales.

correspondiente al régimen temporal con que se contrata a todos los trabajadores en empresas dedicadas a las exportaciones no tradicionales, que carece de justificación en este momento tanto por su carácter indefinido como porque la industria textil ya no puede ser considerada como exportación no tradicional en el Perú. En este caso, el régimen de contratación temporal aludido ha llevado a que incluso la reincorporación de los dirigentes sindicales haya terminado siendo más o menos simbólica, porque cuando concluyó su contrato ya no se volvió a suscribir otro con ellos. Y, de otra parte, la fragilidad comentada también se ha manifestado por la volatilidad de los acuerdos comerciales, dado que en la actualidad ni GAP ni INDITEX mantienen vinculación comercial con Topitop, por lo que el acuerdo suscrito ya no resulta aplicable.

De otra parte, en Estados Unidos o en la Unión Europea, se han diseñado *Sistemas Generalizados de Preferencias*, que implican tratamientos arancelarios privilegiados y, en lo que a nosotros interesa, condicionan la incorporación o expulsión de un determinado país a tal sistema si no cumple con respetar los derechos de sus trabajadores de acuerdo con los estándares internacionales definidos en las normas de la OIT. Así tenemos que en 1987 fueron removidos por estas razones Nicaragua, Rumania y Paraguay, mientras que en 1994 El Salvador se vio obligado a modificar su Código de Trabajo para evitar su exclusión. Y en 1994, el Perú estuvo a punto de serlo en función de las transgresiones a los derechos colectivos establecidas en la LRCT, lo que se pudo evitar a partir del compromiso del Gobierno (incumplido hasta ahora) de introducir las modificaciones que adecúen tal norma a los Convenios de la OIT.⁵²

En ambos sistemas, se habla de la necesidad de permitir el respeto de los derechos de los trabajadores internacionalmente reconocidos, haciéndose mención expresa al derecho de sindicación y negociación colectiva en el sistema norteamericano⁵³ y vinculándolo al cumplimiento de los Convenios de la OIT sobre libertad sindical, en el caso europeo. No está demás decir que su carácter absolutamente unilateral ha llevado a que su manejo se vea teñido de intereses políticos y comerciales, siendo más o menos comunes las críticas respecto de su aplicación o no a ciertos países

⁵² Un tratamiento riguroso y detallado de estos temas puede verse en Mujica (1999), en Hinojosa (2002) y en Van der Laet (2003).

⁵³ El Sistema norteamericano fue establecido por la *Trade and Tariff Act*, de 1984, señalándose que los derechos a respetar son: el derecho de asociación, el derecho a la negociación colectiva, la prohibición del trabajo forzoso, el establecimiento de una edad mínima de trabajo y la prohibición de las peores formas de trabajo infantil, y las condiciones de trabajo aceptables respecto a salario mínimo, horas de trabajo, y salud y seguridad en el trabajo. Como se ve, son los mismos derechos que han formado parte de las cláusulas sociales propuestas por Estados Unidos en sus tratados de libre comercio (TLC).

por razones que trascienden la vulneración de los derechos laborales. Para concluir este punto, debe señalarse que actualmente estos instrumentos unilaterales se están sustituyendo por una política comercial norteamericana y europea basada en acuerdos comerciales bi o multilaterales, de los cuales nos ocupamos a continuación.

La necesidad de enfrentar el escenario de competencia global en las mejores condiciones ha conducido a revitalizar procesos de integración regional en marcha (Europa) o a que se inicien nuevos (MERCOSUR); impulsando también experiencias menos intensas pero de difusión cada vez mayor, como la ampliación de los mercados mediante los tratados de libre comercio.

Partiendo del dato incontrastable de que mientras mayor es el nivel de integración buscado, más involucrados estarán los derechos laborales; o, dicho de otro modo, se puede afirmar sin temor a equivocarse que a mayor intensidad en la integración, mayores impulsos y posibilidades de llevar los derechos colectivos a un plano regional. Y ello por diversas razones de fácil comprensión. Primero, porque un proceso acentuado de integración lleva a que las relaciones laborales también formen parte del mismo, por lo que los actores de estas relaciones se ven compelidos a ampliar su radio de acción. En estos casos, hay que aclarar, las organizaciones empresariales responden inmediatamente, en tanto que las sindicales requieren de un período de diálogo y coordinaciones de mayor duración. Valga como ejemplo el que la Organización Europea de Empresarios (UNICE) se crea en 1958, en tanto que la Confederación Europea de Sindicatos (CES), recién nace en 1973. En segundo lugar, porque se trata de procesos que involucran a países no sólo cercanos geográficamente, sino también económica, social y culturalmente; de modo que el proyecto de convergencia, a pesar de que pueda tener una geometría variable, conlleva dosis significativas de armonización. Y, finalmente, porque la dinámica de convergencia integral requiere de instituciones de gobierno del proceso, que reclaman la participación sindical en organismos tales como los Consejos Económicos y Sociales o en la formulación de políticas regionales de carácter social.

Tras este encuadre inicial, resulta obvio que, como viene sucediendo en el Perú, si lo único que se busca es una ampliación de mercados, a través de la desaparición de las barreras aduaneras, como sucede con los tratados de libre comercio (TLC) que se viene negociando y suscribiendo (con Estados Unidos, Canadá, China), el nivel de integración es tan mínimo que no genera las condiciones para el surgimiento de sujetos sindicales regionales que desarrollen actividades en tal ámbito. Ciertamente es que en la cláusula social se reconoce el derecho de libre asociación y fomento de la negociación colectiva, pero todo ello como exigencia de respeto a nivel nacional. También lo es que empieza a generarse un espacio de coordinación entre las

organizaciones sindicales de cada Estado, pero esta se expresa sobre todo en la transmisión de denuncias sobre violaciones de la cláusula social.

La inclusión de cláusulas sociales en estos tratados no es un tema pacífico. Tiene desde detractores radicales en Estados Unidos, que la consideran como una barrera que impedirá que el comercio pueda dar sus mejores resultados; hasta quienes, aceptándola, discuten su amplitud: sólo los cuatro derechos fundamentales de la OIT (libertad sindical y prohibición del trabajo forzoso, infantil y de la discriminación) o también otros vinculados más directamente con el costo del trabajo.

En la actualidad, el TLC con Estados Unidos, que es el único que tiene un capítulo laboral específico, y cuyo elenco de derechos, siguiendo lo establecido en la *Trade and Tariff Act*, de 1984, comienza con el reconocimiento del derecho de asociación, seguido del derecho a la negociación colectiva (véase nota de pie 52). Al respecto, habría que dejar en claro que el TLC con Perú sufrió una Addenda centrada fundamentalmente en el capítulo laboral, en donde se cambió centralmente sus alcances en dos dimensiones. De un lado, se incorporó al catálogo de derechos la eliminación de la discriminación con respecto al empleo y ocupación, el único de los cuatro derechos fundamentales de la OIT que no estaba recogido; y, de otro lado, se cambió el esquema de reclamo y sanción frente a una afectación de los derechos laborales.

En la cláusula original, que era idéntica a las suscritas en TLC contemporáneos con otros países, sólo cabía ingresar al procedimiento general de solución de controversias (buscando la imposición de una multa) si es que un Estado parte incurría en un patrón de incumplimientos laborales con la finalidad de favorecer su posición comercial frente al otro Estado. Por tanto, ni siquiera las violaciones más flagrantes de los cuatro derechos fundamentales pueden conducir a una sanción económica, si es que no estábamos ante un Estado que deja de aplicar su normativa laboral por medio de un curso de acción o inacción sostenido y recurrente que afecte el comercio entre las partes. Tras la suscripción de la Addenda referida, este esquema varía sustantivamente en la medida que se ha liberalizado la llegada hasta las sanciones económicas, que ahora pueden plantearse frente a la vulneración de cualquier derecho consagrado en el catálogo recogido en el capítulo 17.8 de la Addenda; lo que abre paso para que pueda utilizarse este instrumento para que el Estado cumpla con sus obligaciones de dar una garantía eficaz al ejercicio de la libertad sindical, carente de una tutela judicial y administrativa efectiva.