

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA TRANSNACIONAL: UN INSTRUMENTO PARA REGULAR LA GLOBALIZACIÓN. LIMITACIONES, DESAFÍOS Y PERSPECTIVAS

GUILLERMO GIANIBELLI

*Profesor Regular Adjunto de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Buenos Aires (Argentina)*

SUMARIO: 1.- Contexto; 2.- Vías de regulación heterónomas; 3.- Vías de regulación autónomas: la negociación colectiva transnacional. 3.1. Los sujetos; 3.2. Los espacios de regulación; 3.3. Los instrumentos y sus contenidos; 3.4. Las relaciones con las normas heterónomas; 4.- Balance, provisorio.

1.- CONTEXTO

Es del todo conocido el actual momento histórico del sistema capitalista, en el cual las dimensiones nacionales parecen perder importancia relativa, en manos de bloques políticos supranacionales, y especialmente en función de una *economía-mundo*¹ en la que los flujos de capital, comercio y personas adquieren una dinámica propia, con evidentes dificultades de regulación para los Estados nacionales e, incluso, para los nuevos bloques regionales².

También resulta recurrente el concepto de *globalización*, siendo en este caso una fórmula explicativa no exenta de cierta polisemia. No obstante, a los fines de este trabajo, utilizaremos tal significante para aludir a un proceso geopolítico, de naturaleza económica, históricamente determinado y sistémicamente signado por el régimen capitalista, en el que a las características propias del mismo, en las que la internacionalización del capital y sus movimientos no son un dato reciente, se agrega un impulso vertiginoso producto de la digitalización, especialmente de los flujos financieros, pero también del comercio y la organización de la producción y el transporte mundial³.

Sin embargo, tampoco ese rasgo, asociado a la tecnología digital indeteniblemente presente, es el decisivo en términos de la definición, esencialmente política, de la globalización. En lo que aquí atañe, referido a uno de los factores insertos en dicho proceso, quizás el menos fluido, pero igualmente alcanzado por el movimiento indicado, el factor trabajo, será más útil enfocar en el dato más desbaratador de todo el marco global: la ausencia de regulación⁴.

A partir de dicha dinámica es que el capital fluye, salteando las barreras nacionales pero, además, configurando el funcionamiento del sistema económico – global / regional / nacional – a una nueva escala y con una especial finalidad, evitar toda regulación, o minimizar y direccionar la misma.

Si el afán de desregulación es dirigido a todos los aspectos en que el capital se desenvuelve, siendo los más evidentes aquellos que podrían procurar la tributación en

¹ WALLERSTEIN, I., *El moderno sistema Mundial*, Siglo XXI. 2017.

² HARVEY, D., *Breve historia del neoliberalismo*, Madrid, Akal. 2007, pág. 7.

³ SASSEN, S., *Territorio, autoridad y derechos*, Madrid, Katz. 2010, pág. 13; BECK, U., *¿Qué es la globalización?*, Barcelona. Paidós. 1998.

⁴ DE SOUSA SANTOS, B., *Las bifurcaciones del orden*, Madrid, Trotta. 2018, pág. 31.

sedes locales, o que establezcan limitaciones respecto del daño ambiental, en relación al trabajo se perfecciona de diversas maneras: porque la propia movilidad le permite seleccionar el lugar de contratación de los trabajadores, en función del estándar de protección, y con ello jugar al *dumping social*; pero además, una vez afincado, presionar para una mayor desregulación mediante el chantaje de la *deslocalización*; o con el desmembramiento de la producción, situando distintos tipos de trabajos según las referidas “ventajas comparativas”, mediante la *tercerización* o *externalización*, local o global; o cuestionando, en suma, la capacidad regulatoria tanto de los Estados nacionales como de las instancias supranacionales.

El hincapié que se efectúa respecto de la señalada caracterización de la globalización como fenómeno económico pero con una finalidad política, de aprovechamiento directo de la capacidad de eludir regulación conlleva, en esa dirección, a un debilitamiento de los Estados nacionales pero, más estructuralmente, a una inmersión cultural en la que el mercado se resitúa, luego de años de limitación mediante el régimen del Estado de Bienestar – o Estado Social de Derecho –, como el *desiderátum*⁵.

Por lo tanto, como más adelante veremos, se cierne sobre los métodos clásicos de determinación y aplicación de reglas una dialéctica entre dos polos de desmontaje de capacidad de regulación estatal, vía mercado, por un lado, a reelaboración de autoridad fundada en otros dispositivos y otros ámbitos de regulación, por otro. En efecto, si la norma estatal se debilita, las normas internacionales, supranacionales o universales constituyen otro nivel de derechos. Claro que esto último resulta atravesado, a su vez, por nuevos problemas: la exigibilidad y dónde es ello “justiciable”; el material de dichos derechos, generalmente instrumentos de Derechos Humanos básicos o fundamentales; y la territorialidad, global o local, de su determinación, anclaje y aplicación⁶.

El vehículo o instrumento de esta forma de gestionar el capital, a dicha escala global, las empresas multinacionales o transnacionales, tampoco es un sujeto reciente. La literatura especializada, sobre todo de cuño sociológico, las incorporó como objeto hace ya tiempo. A la vez, en términos normativos, desde el año 1977 la OIT aprobó la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social, la que tuvo sucesivas enmiendas, sobre la que luego volveremos, y la OCDE las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales, de 1976, en ambos casos aún en su particular grado de exigibilidad.

Sin embargo, si la caracterización inicial nos lleva a un especial estadio de funcionamiento de la economía internacional, la señalada escala global, y el sujeto hegemónico que tracciona esos movimientos, y a la vez impone su propia impronta de determinación de los alcances de la regulación, es la empresa transnacional (ETN, en adelante), corresponderá considerar dicho sujeto como central al momento de redefinir, en su caso, estrategias de acción sindical como lo que aquí nos ocupará, relativas a la negociación colectiva en dicho ámbito, también transnacional.

Este carácter determinista que podría evidenciar el sistema económico en general y el rol decisivo de la ETN en el mismo sobre la organización sindical y sus medios de acción es, sin embargo, el modo histórico y también característico como se ha configurado la acción sindical. Por tanto sí, según cada etapa histórica, el trabajo organizado contestó a la

⁵ BROWN, W., *El pueblo sin atributos*, Barcelona, Malpaso. 2015, pág. 17.

⁶ SASSEN, S., *ob. cit.*, pág. 21.

organización del capital según su propio diseño: desde el sindicalismo de oficio al de actividad, del de territorio o empresa al de alcance nacional, es natural que cuando la dimensión nacional es superada por el ámbito global, sin que implique reemplazo o desplazamiento de la acción sindical en los anteriores planos, se elaboren estrategias que, desde el sujeto sindical, contesten al sujeto empresario ahora, del modo hegemónico indicado, con ese alcance transnacional.

Un *excursus* cabe incorporar en lo que pareciera una aparente transición, en el estado actual del funcionamiento del capitalismo, en torno a algunas manifestaciones de la política mundial. El modo habitual de abordaje, en cuanto a las políticas nacionales de control de los movimientos financieros internacionales, ha sido en las últimas décadas, sobre todo en referencia a Latinoamérica, la disputa entre una suerte de restauración débil de políticas de corte nekeynesiano, en una titulación genérica de gobiernos “progresistas”, o “populistas”, como designación que impugna desde sectores conservadores o neoliberales dichas políticas, o la siempre renovada expresión del Consenso de Washington o los dictados del Fondo Monetario Internacional para afirmar la consabida desregulación. Ello ponía la cuestión, en términos geopolíticos, dentro de las categorías clásicas de centro-periferia, en las que los países centrales – Estados Unidos tópicamente para Latinoamérica – imponían dichas políticas liberalizadoras del comercio e inversiones y los países periféricos que resistían o asumían, según el momento histórico y el signo de los gobiernos respectivos, las mismas. La aparente mutación de esta lógica, que en líneas generales sucede desde los años ’60 del siglo pasado, parece ser, justamente de parte de la política norteamericana, a partir del gobierno Trump, una inversión de los términos, para su propio país, en los que el proteccionismo se predica al interior de su economía y, con ello, pareciera también adscribir a las políticas de los gobiernos de países periféricos que han resistido al neoliberalismo.

Más allá de la entidad, perdurabilidad y alcance estructural de este pasaje en la política de la aún potencia mundial, y sus efectos en relación a quien pretende disputar ese lugar, China, lo cierto es que podría suponer una alteración en las características de regulación del sistema mundial. No es, sin embargo, una mutación del funcionamiento en relación al resto de los países en los que, salvo en períodos en que se alterna un gobierno que pretende, como señalamos, disputar capacidad de regulación, se caracteriza por las mismas claves de acción económica, y política, en las que el desarrollo parece seguir siendo solo impulsado por la inversión extranjera, y para ello se requiere la liberalización de la economía, en orden a la libertad de mercado, y con ello el comercio mundial, y con ello el actor protagónico siguen siendo las ETN.

En lo que en particular repercute sobre las relaciones de trabajo, al interior de los Estados nacionales y, a la vez, en la dimensión global, resulta insoslayable incorporar la noción de *cadena de valor* como una nota, también estructural, de cómo se desenvuelve hoy el régimen capitalista, sobre todo en relación a su faz más productiva o de comercialización. Si el producto se vuelve global - el fetiche de las marcas así lo indican ⁷, su producción también, aunque lo distintivo es que se distribuye, fragmenta, expande, en distintos segmentos, también globalmente.

No deja de ser una forma de organización del proceso de trabajo, por lo tanto abordable con las categorías con que, históricamente, se ha ido analizando. La parcelación del

⁷ KLEIN, N., *No logo, el poder de las marcas*, Buenos Aires, Paidós. 2002.

trabajo la venimos estudiando desde el taylorismo, luego el fordismo y más recientemente el post fordismo, en especial su nave insignia, la tercerización o externalización de la producción⁸. Por tanto tampoco es un dato novedoso, formando parte de la permanente estrategia del capital en relación a subordinar, dominar o encausar el poder del trabajo.

Sin embargo, en la misma tesitura que venimos señalando, la escala de dicha fragmentación se amplía a nivel global, de la mano de quien la instrumenta, el sujeto ETN, y por tanto la valorización del capital cuenta con los diferenciales de costo de la fuerza de trabajo, la que distribuye también globalmente y, con ello, como es evidente, desarticula el sujeto sindical organizado, preponderantemente, aunque de manera creciente como veremos, tratando de salir de esa encerrona, a nivel nacional.

Sobre estas líneas iniciales intentaremos, entonces, presentar algunas reflexiones, constataciones y proyecciones referidas a las posibilidades de regulación, en términos muy generales, de la globalización económica y particularmente del sujeto empresarial que la gestiona, la ETN. Para ello, luego de un contrapunto relativo a los usos del derecho en los espacios nacionales y supranacionales, con referencia a algunos instrumentos y prácticas que prefiguran un método de regulación, y sobre la base de las características apuntadas de funcionamiento de la ETN, referiremos a las capacidades y posibilidades de la autonomía colectiva transnacional como fórmula superadora de la mera unilateralidad regulatoria empresarial. De tal manera, una de sus formas típicas, a través de cierto enmascaramiento prestado por una ética también auto-diseñada, la Responsabilidad Social Empresaria, presentada como el atajo para evitar la completa desresponsabilización con que pretenden operar dichas empresas, deja de ser el único vehículo de auto-regulación.

Por lo tanto, el itinerario que nos proponemos consiste en poner foco en: a) las dificultades de regulación de las ETN, en particular respecto de las relaciones de trabajo, como conglomerado y en sus distintas fases (contratación fragmentada por países); b) el método de regulación de fuente estatal / supranacional, aún en su genérica consideración de derechos, generalmente Derechos Humanos básicos o Fundamentales y sus dificultades de aseguramiento y formas de jurisdicción; c) el desarrollo de la autonomía colectiva transnacional, indagando sobre sus sujetos, formas y contenidos. En suma, intentos de superación de la desregulación ínsita en los procesos de globalización y aportes de la bilateralidad negocial que desplacen a la mera unilateralidad. En ambos casos una discusión inevitable remite a los grados de exigibilidad o cómo salir de las trampas del *soft law* y la *gobernanza* como únicos medios de regulación⁹.

1. VÍAS DE REGULACIÓN HETERÓNOMAS

En este apartado repasaremos sucintamente una de las fuentes de regulación de la globalización, presentada en términos de tensión entre polos cuya finalidad es, por un lado, proteger el lugar y desenvolvimiento de las ETN (inversiones) y, por otro, proteger los derechos de las personas (Derechos Humanos Fundamentales). En ambos casos la fuente de dicha regulación es relativamente heterónoma, ello por cuanto también está

⁸ GIANIBELLI, G., *Debates sobre la tercerización desde el campo del derecho*, en BASUALDO, V. Y MORALES, D., *La tercerización laboral. Orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina*, Buenos Aires, Siglo XXI, 2014, pág. 239.

⁹ RODOTÀ, S., *El derecho a tener derechos*, Madrid, Trotta, 2014, pág. 69.

presente una puja regulativa en la que los emisores normativos – organismos internacionales y mediatamente los Estados que en ellos están representados – tienen una evidente presión e intermediación de los representantes del capital tanto en la propia determinación de sus derechos, la mencionada protección de sus inversiones, como en la contención del alcance, a su respecto, de la regulación de protección de la persona, los señalados Derechos Fundamentales.

La misma tensión se evidencia en los tipos de organismos internacionales emisores de las normas, siendo unos directamente colonizados por los destinatarios de la regulación, como el caso de la OCDE u otros organismos de crédito – FMI, Banco Mundial –; otros en los que se afianza una cultura de derechos como la Comisión Interamericana de Derechos Humanos o la Corte del mismo ámbito; y otros en los que la puja es mas evidente por su propio carácter tripartito como la OIT, con el correlato en materia normativa al que aludiremos brevemente más abajo.

Esta sección, si bien no estrictamente considerada en el objeto del trabajo, tiene como finalidad, por un lado, marcar las limitaciones en el método de regulación heterónomo el que, sin embargo, no debe abandonarse, muy por el contrario, habrá que continuar intensificando en normas y exigibilidad, sobre todo en relación a las cartas de derechos internacionales o provenientes de la OIT; y, por otro, aparear a su lado, en relaciones de mutuo aprovechamiento, las normas autónomas que interactúan con aquellos instrumentos, los internalizan y apropian, y configuran un espacio de regulación que está en el ADN del derecho del trabajo: la autonomía colectiva.

Como hemos señalado, sobre estas bases se pueden detectar tres órdenes del problema. Por un lado, la referida vertiente “económica”, que encuentra su expansividad y canalización a través del dogma del libre mercado y que plantea sustituciones paulatinas de un régimen normativo de fuente estatal (nacional) por una “normalización” – o naturalización – que descansa en la inexistencia de reglas externas al mercado pero, a la vez, en ciertas condiciones de garantía de ese propio mercado, entendido éste en su vastedad global, y en particular de la noción de propiedad. Son manifestaciones de este tipo de reglas, por ejemplo, los Tratados Bilaterales de Inversión, los Tratados Multilaterales de Libre Comercio, las Áreas de Libre Comercio, en todos los casos con sus propios órganos para dirimir controversias, pero también los programas de organismos multilaterales de crédito (Fondo Monetario Internacional, Banco Mundial, Banco Central Europeo) o las reglas de la Organización Mundial del Comercio (OMC)¹⁰.

Un segundo orden de normatividad estaría dado por los mencionados procesos de regionalización o mercados ampliados que importan una mayor o menor cesión de soberanía de los estados nacionales a favor de instancias supranacionales según sea el grado, alcance y desarrollo de dichos espacios comunitarios (la Unión Europea, NAFTA, Mercosur).

Y, por último, pero no por ello menos importante, un largo y pausado movimiento de universalización de derechos, en su rango de derechos humanos o derechos fundamentales, que sitúa su origen en la adopción de la Declaración Universal de Derechos Humanos aprobada por la Organización de las Naciones Unidas en 1948, aunque con remotos antecedentes en el Tratado de Versalles que diera nacimiento a la

¹⁰ TREBILCOCK, M. Y MOTA PRADO, M., *Derecho y desarrollo*, Buenos Aires, Siglo XXI. 2017, pág. 221.

Organización Internacional del Trabajo (1919), y que fuera jalonado por diversos instrumentos internacionales, también universales - Pactos Internacionales de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y de Derechos Civiles y Políticos, Convenciones Internacionales sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, o Discriminación contra la Mujer, de los Derechos del Niño o contra la Tortura y otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanos o Degradantes – o continentales – Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, Convención Americana de Derechos Humanos -¹¹.

Por lo tanto se visualiza una tensión, ostensible, entre los dos términos extremos de la internacionalización: la globalización económica, que aunque se presente como despojada de reglas impone normatividad a favor o en protección de los capitales; y la universalización de los derechos que intenta garantizar derechos a las personas. Es decir, entre un “liberalismo de los intereses o del mercado (global) y un liberalismo de los derechos o de la ciudadanía (universal)”¹². En ambos casos se trata de sistemas normativos a escala global o universal que aunque con instancias de poder o control también supranacionales - los mencionados tribunales del CIADI o los órganos de control de los instrumentos de derechos humanos (Comité Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas y otros) – se proyectan sobre el derecho interno e interpelan a los poderes nacionales en términos de políticas económicas o de protección de inversiones y a los órganos jurisdiccionales para que apliquen dichos derechos.

A la par, en ese escenario global, la discusión sobre la aplicación de la norma internacional del trabajo adquiere una pertinencia y centralidad que va más allá de la única cuestión técnica de determinación de un sistema normativo. Se debate esencialmente la forma y mecanismos de control de la apropiación de la fuerza de trabajo a escala global en términos concretos pero, más aún, el sentido y alcance del gobierno de la globalización.

En lo particular, la discusión más de fondo tiene que ver no sólo con la extensión, perfeccionamiento o ampliación de la norma internacional del trabajo, en el que salvo algunas excepciones puede caracterizarse como de ciclo menguante en comparación al largo período de adopción de la mayor parte de los instrumentos internacionales del trabajo, sino con la exigibilidad y aplicación de los mismos. Quizás menos con la profusión y más con la eficacia.

Y en esto se instalan, en una visión clásica del tema, dos aspectos: uno, el relativo a la adopción de los instrumentos por los Estados (ratificación de Convenios) o de cómo extender su vigencia; el otro, el sistema de control de la aplicación de dichos convenios (métodos de control regular a través de las memorias – art. 22 Constitución de la OIT -, métodos de control a través de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, el Comité de Libertad Sindical, la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia, tratamiento de Reclamaciones en orden a los arts. 24 y 24 de la Constitución o las Quejas conforme el art. 26, las Comisiones de Encuesta, etc.) o de cómo garantizar su eficacia¹³.

¹¹ RODOTÀ, S., *ob. cit.*, pág. 53.

¹² BAYLOS, A. Y PÉREZ REY, J. *El despido o la violencia del poder privado*, Madrid, Trotta, 2009, pág. 39.

¹³ Sobre el tema y los debates en OIT ver GIANIBELLI, G., *Normas internacionales del derecho del trabajo y derecho interno. Las tensiones entre el “derecho” de la globalización económica y la regulación de los derechos humanos*, en MEIK, M., *Estudios Críticos de Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, Legis, 2014, pág. 759.

Una visión más actual, sin embargo, y que registra el proceso evolutivo de expansión del derecho internacional de los derechos humanos en general y del derecho internacional del trabajo en particular en su relación con los derechos internos de los Estados¹⁴, permite aplicar una lógica distinta, menos compartimentada y más interdependiente, en la que los ámbitos de aplicación y/o jurisdicción se retroalimentan. En efecto, siendo que las normas internacionales del trabajo son adoptadas en el marco de una organización internacional, muy peculiar por cierto, la única de ellas de carácter tripartito y por ende en la que los actores sociales son parte del sistema, y con ello dando entrada a una tibia noción de pluralismo jurídico, en principio las obligaciones consecuentes son asumidas por los Estados miembros estableciéndose una relación de Estado a Organización Internacional, más propia del régimen de los tratados y, por lo tanto, imbuida de la lógica de la responsabilidad internacional (arts. 26 y 27 Convenio de Viena sobre Derecho de los Tratados). En ese sentido adquieren relevancia evidente la actuación de los órganos de control y el seguimiento de los métodos de observancia de las normas internacionales tanto en su cumplimiento las ratificadas como en su adopción las aprobadas (obligación de sumisión, art. 19 inciso 5to. Constitución de la OIT). En dicho plano entonces la inobservancia en el cumplimiento de las obligaciones internacionales se sustancia en el propio régimen de la organización internacional o en el más general de las obligaciones derivadas de los tratados de ese carácter. Y es en este plano en el que más críticamente se ha valorado su eficacia, como en otras ramas del derecho internacional, de lo que dan muestra numerosos ejemplos¹⁵.

No obstante, la transformación profunda del sistema de derechos en numerosos países, en la tendencia más general de internacionalización descrita, está permitiendo captar una aplicación y/o jurisdicción de las normas internacionales del trabajo que excede por cierto a la clásica aplicación vía Estado miembro. De lo que se trata es de un creciente proceso de transferencia e intermediación de la norma internacional al interior del sistema de derechos interno en función de la incorporación como fuente prevalente, coexistente o relevante, y en razón del tratamiento más general dado por los regímenes constitucionales a la norma internacional¹⁶.

Pero si este proceso de *interiorización* de la norma internacional del trabajo se puede dar entonces en términos de invocación y aplicación directa y por tanto independientemente del conjunto de políticas – desarrollo normativo – que el Estado miembro haya completado, aunque dependiente por cierto del grado de determinación normativa – *self executing* -, lo cual es ya de por sí un fenomenal campo de experimentación y exigibilidad de derechos, lo que aparece como con mayor proyección está referido a la interpretación

¹⁴ La internacionalidad del derecho del trabajo no es una etapa de su evolución sino una de sus características distintivas (Cfr. ERMIDA URIARTE, O. Y RACIATTI, O., *Derecho internacional del trabajo*, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 2003).

¹⁵ Los casos de Argentina o Colombia en cuanto a observaciones en relación al cumplimiento del Convenio 87 son ejemplo de ello.

¹⁶ En un estudio comparativo sobre los procesos de reformas constitucionales en América Latina se ha señalado que el reconocimiento “generoso” de derechos constitucionales se acompañó en la mayor parte de las constituciones con “una vigorosa apertura al derecho internacional de los derechos humanos, en particular a través del tratamiento especial y privilegiado de los tratados de la materia” (Cfr. UPRIMNY, R., *Las transformaciones constitucionales recientes en América Latina: tendencias y desafíos*”, en RODRIGUEZ GARAVITO, C., *El derecho en América Latina. Un mapa para el pensamiento jurídico del siglo XXI*”, Siglo XXI, Buenos Aires, 2011, pág. 114).

que de dichas normas hacen los órganos de control, especializados, de la propia organización internacional.

Un sistema que funcione en estos términos adquiere una proyección en varios frentes. En primer lugar revaloriza no sólo la función normativa – adopción de la norma internacional – lo que la propia OIT ha intentado por ejemplo con la Declaración de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998¹⁷, sino la función de los órganos de control que fundan doctrina no sólo para la propia organización o en su caso en relación a los Estados Miembros, sino para el régimen normativo de esos propios Estados. En segundo lugar favorece una homogeneización normativa pero, especialmente, interpretativa. Por lo demás reestatuye un sistema de derechos que en materia laboral permite contener, desplazar o superar, relativamente y en relación a los Estados en que opere, tendencias de desregulación o flexibilidad y propicia nuevamente un sistema de piso mínimo en derechos con cierta eficacia y concreción.

Esta revalorización de la norma internacional del trabajo se inscribe en los debates de cara al “Futuro del Trabajo” que la propia OIT está promoviendo en el marco de la celebración de sus próximos 100 años. En el marco de dicha discusión se ha venido señalando que las normas internacionales del trabajo constituyen un “punto de referencia esencial para la *gobernanza* laboral” y que una serie de dispositivos de *gobernanza* transnacional se “inspiran en este *corpus* de normas internacionales del trabajo”, siendo seguido, incluso, para los tratados internacionales comerciales y de inversión¹⁸.

Hasta aquí entonces, lo referido a las vías de regulación heterónomas que, como se ha indicado, tienen los propios límites que el derecho internacional históricamente ha presentado. Si bien las referencias a una mayor interiorización de dicho derecho respecto del derecho interno resultan fructíferas manifestaciones es preciso articularlo con otras formas de normatividad, aunque también de débil recepción y exigibilidad, como las vías autónomas. En dicho contexto de identificación de las nuevas formas de *gobernanza* se incluye la negociación colectiva transnacional, motivo de los siguientes apartados.

2. VÍAS DE REGULACIÓN AUTÓNOMAS: LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA TRANSNACIONAL

Corresponde ahora, luego de los dos marcos de contexto, el referido a las condiciones sobre las que debe operar la regulación del trabajo y una de las vías con que la misma se expresa, de carácter heterónimo, es decir de cierta imperatividad y estatalidad, aunque en el plano supranacional, explorar las vías de fuente autónoma, en el mismo plano de superación de la referencia al Estado nacional, por las razones indicadas al comienzo, por medio de la negociación colectiva transnacional¹⁹.

¹⁷ La Declaración innova en el mecanismo de adopción de la norma internacional del trabajo al establecer que, por la sola pertenencia a la OIT los países miembros han asumido los principios y derechos enunciados en su Constitución y en la Declaración de Filadelfia, los que han sido expresados y desarrollados en forma de derechos y obligaciones específicos en convenios que han sido reconocidos como fundamentales dentro y fuera de la Organización.

¹⁸ OIT, COMISIÓN MUNDIAL SOBRE EL FUTURO DEL TRABAJO, *Nota Informativa 11, Grupo 6, La futura gobernanza del trabajo*.

¹⁹ Ver ALES, E. ENGBLOM, S., SCIARRA, S., VALDES DAL-RE, F., *Transnational collective bargaining: past, present and future*, Final Report, European Commission.

En relación a ello trataremos, en este orden, lo relativo a la conformación del sujeto de esa negociación transnacional – en este caso a la parte empresaria, en cabeza de la ETN, se contraponen un sujeto sindical específico, las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI) -, el espacio de esta nueva regulación – de alcance global -, sus instrumentos - especialmente los denominados Acuerdos Marco Globales (AMG), y sus contenidos o materias de regulación.

No abordaremos en particular un tema de especial dificultad, el referido a la exigibilidad de los instrumentos derivados de la autonomía colectiva transnacional, por haberlo hecho en otras oportunidades²⁰, pero sí formularemos algunas hipótesis de relacionamiento entre las fuentes heterónomas y las autónomas, en ambos casos de alcance supranacional, y todo ello en consideración de una estructura muy característica, que se ha ido imponiendo organizacional y conceptualmente, la alusión a las cadenas de valor como referencia material y funcional de cómo operan las ETN y de cómo, en consecuencia, deberá responder el sindicalismo y la regulación.

2.1. Los sujetos

La historia del sindicalismo puede leerse como un inacabado intento de contrastar la organización del capital desde la organización de la clase trabajadora. Si consideramos al sindicato como ese instrumento insustituible de contrapoder²¹, la efectividad del mismo se debate en cómo captar el antagonista y cómo contestar en el mismo plano o ámbito en que éste se despliega. Si desde sus orígenes la propia impersonalidad del capital, su conformación etérea, su volatilidad y movilidad, determinaron una inicial respuesta, de índole teórica, de configurar la organización de la clase de modo internacionalista, natural consecuencia de aquellas características y de la forma que el mismo adquiere en las relaciones de producción y valorización, lo cierto es que, en el contexto material y real en que se expresa la confrontación ello acontece, también naturalmente, en el lugar de trabajo, en los mismos confines de la organización productiva y de la apropiación, directa, de la fuerza de trabajo. Por lo tanto la configuración de lo sindical se asume, histórica y estructuralmente, en relación al espacio o ámbito en que se dispone de dicha apropiación por el capital. El sindicalismo de oficio, luego de taller o de empresa, y así sucesivamente hasta alcanzar ámbitos más extensos, han sido sucesivamente las formas organizativas que encontraron los trabajadores para, de modo relativamente eficaz, contestar al capital en las relaciones de producción. El siglo XX, luego de la segunda posguerra, puso de manifiesto esa ambivalencia congénita con que el Estado de Bienestar se desarrolló, entre otros modos con esa particular relación entre Estado, empresas y sindicatos para gestionar un modelo de desarrollo a escala nacional. A la vez esas estructuras de ámbito estatal, en la forma de confederaciones sindicales, contenían otras, también de vasto alcance territorial, organizadas por sectores extensos de actividad. En términos de los instrumentos de la autonomía colectiva ello dio lugar a las diversas formas de diálogo

²⁰ GIANIBELLI, G., *Responsabilidad legal de las empresas transnacionales. Eficacia jurídica de los acuerdos marco globales y estrategias de exigibilidad*”, en MONEREO PÉREZ, J.L., *Los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva en una perspectiva comparada*, Granada, Editorial Comares, 2011, pág. 247; ÍDEM, *Responsabilidad legal de las empresas transnacionales. Eficacia jurídica de los acuerdos marco globales y estrategias de exigibilidad*”, en ERMIDA URIARTE, O., GIANIBELLI, G. Y ORSATTI, A., *Responsabilidad social empresarial: Perspectivas jurídicas para estrategias sindicales*, Friedrich-Ebert-Stiftung, Montevideo, 2009, pág. 28.

²¹ Como lo señalara la jurisprudencia española (TCE, sentencias 134/1994 y 94/1995) y argentina (SCJN, “Asociación Trabajadores del Estado”, 2008).

social, acuerdos marcos interconfederales o pactos sociales y al convenio colectivo de rama, sector, o actividad como unidad omnicomprendiva y reguladora de las relaciones de trabajo a una escala superior a la empresa o lugar de trabajo²².

Sin embargo, la reestructuración que impusiera el capital a partir de la “crisis” de mediados de los ’70 del siglo pasado, como sabemos, rompió estrepitosamente con dicha configuración sindical y negocial. La fragmentación de la organización productiva, y con ello de la fuerza de trabajo, especialmente por la tercerización o externalización, y la precariedad creciente, que rompió decisivamente con la idea del oficio y la continuidad vital del trabajador a él asociado, pusieron también en crisis aquellas formas de organización del sindicalismo. A ello se agrega, de lo que aquí nos venimos ocupando, la nueva escala transnacional o global con que el capital comienza a operar, ahora de manera más hegemónica y, con ello, una pérdida de referencia para el sindicato, básicamente construido y desarrollado a escala nacional, que debe asumir el cambio de graduación.

Como suele ocurrir, aún en las dificultades y evidentes déficits de contestación, el sindicalismo también respondió al desafío y fue consolidando una nueva forma organizativa, las denominadas Federaciones Sindicales Internacionales, que encuentran su referencia y continente en una formulación anterior, más propia de un mundo que ya no es, en las Centrales Internacionales que, en la época de la guerra fría se dividieron en la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOLS) y la Federación Sindical Mundial (FSM) y actualmente, de modo más amplio, en la Confederación Sindical Internacional (CSI) y, en menor alcance de representación la FSM.

Es interesante observar como la organización de las FSI asume una reproducción de las formas históricas con que el sindicalismo de actividad o de sector se ha configurado a nivel nacional, y por tanto se constituyen ahora internacionalmente de igual modo: IndustriALL (creada en 2012 por la fusión de federaciones metalúrgicas, química y textiles), UNI (creada en 2001 por la fusión de federaciones de comercio y servicios, gráficos y medios), ICM/BWINT (construcción y madera), UITA/IUF (alimentación), ISP (servicios públicos), IT/IFT (transporte), FIP/IFJ (periodistas) y IE/EI (educación), aunque ahora con perspectiva transnacional, partiendo de la base que las ETN desarrollan, principalmente, una actividad definida en dicho marco. Esto último resulta un tanto problemático por cuanto la diversidad productiva con que los grandes conglomerados se desenvuelven, y más especialmente por los fluctuantes alcances que asumen de su organización productiva propia, lo que hace imprescindible incorporar la noción de cadenas de valor, puede confundir a la construcción de la contraparte negocial. Sin embargo, si examinamos algunos de los consolidados espacios de negociación transnacional, veremos que hay un cierto correlato entre aquellas FSI por sector de actividad y la actividad desplegada por la ETN a la que se regula. En efecto, se puede identificar la correlación entre sector de actividad representado por la FSI y actividad principal de la ETN: IndustriALL: PSA, Schibo, Electrolux, Solvay Grou, Renault, Norske Skog, Grupo Suez, ENEL Global, Inditex (parte producción), Total, Thyssen Group, Tchibo, etc.; UITA: Grupo Danone, Accor, Chiquita Brand, Fonterra, Club Mediterranee, Sodexo, Meliá, etc.; UNI: Telefónica, Carrefour, OTE, Unión Postal Universal, France Telecom, Inditex (parte servicios); ICM: Impregilo, Skanska, Ikea, Italcementi, etc.; entre otros.

²² HARVEY, D., *La condición de la posmodernidad*, Buenos Aires, Amorrortu editores, 2017, pág. 155.

3.2. Los espacios de regulación

Técnicamente, como parte de un sistema de negociación colectiva que, hasta lo que hemos conocido, se sostiene sobre una estructuración al interior de la economía de cada Estado, los espacios de regulación que aplica la autonomía colectiva se vinculan con la noción de unidad de negociación o contratación y, antes de ello, con las discusiones en torno a la “categoría profesional” o el interés colectivo.

Giugni, con su particular agudeza, superando la idea preconcebida y de tinte corporativo de la categoría profesional como concepto ontológico, concluye que el interés colectivo no deja de ser otro que la voluntad normativa que los propios sujetos contractuales plasman, y ello queda reconocido a partir de la conformación de la unidad de contratación que, a la vez, se radica en una “situación de mercado”²³. La multiforme conformación del interés colectivo, asociada de tal modo a las condiciones de agregación de intereses en virtud de la preexistente determinación de la organización del capital, expresada generalmente en la posición de poder de decisión, ordenación y predisposición de un conjunto de relaciones para su valorización, que conforma esencialmente con trabajadores, pero a la vez con proveedores, intermediarios, subcontratistas, consumidores, etc., sitúa con mayor nitidez la necesaria contractualización de dicho interés en dicho ámbito. Ello no quita, por cierto, que existan otros ámbitos o espacios, otras unidades de contratación, con las que puede darse una articulación, y que el interés colectivo no se refleje en las mismas. Pero si se trata de contestar el poder de mercado allí donde este se configura, de poco alcanzaría el intento de negociar en lugares que no autentifican la calidad de parte con la de poder de negociación real, que no registran la autonomía por cuanto están predeterminadas por un poder de decisión externo al cual se someten²⁴.

Con esta idea de conformar unidades de negociación que registren la calidad de contraparte en función de la capacidad de determinación – o poder de mercado – respecto de otros intervinientes en el desarrollo de su actividad económica, si el proceso de valorización del capital se extiende más allá de un determinado país en tanto fragmenta su actividad según ciertas ventajas comparativas gracias a dicha capacidad de decisión, resulta ocioso, o menos relevante, situar el ámbito de contractualización en alguna de sus fases y más razonable y homogéneo hacerlo en el conjunto de ellas alcanzando el proceso completo.

De otro modo la capacidad de determinación del que ejerce aquel poder de mercado se traslada, sobre la base de dicha condición, en un poder ejercido sobre los que resultan contraparte empresarial en los distintos eslabones de la cadena, y el poder o capacidad de representación sindical se esteriliza por cuanto no controla los términos del proceso. Esto se verifica tanto cuando la forma de organización empresarial distribuye fases del proceso a terceros (subcontratación) como cuando ella misma – ETN – desarrolla su actividad en distintos países a través de filiales. En el primero de lo supuestos la capacidad contractual de quien formalmente opera como empleador – empresas de las cadenas de contratación

²³ GIUGNI, G. *Introducción al estudio de la autonomía colectiva*, Colección Crítica del Derecho, Editorial Comares, Granada, 2004, pág. 91. En similar sentido Romagnoli, al señalar que los sujetos “constituyen la categoría jurídicamente relevante, la cual se identifica con la unidad contractual de composición”, en términos de su propia autonomía (Cf. ROMAGNOLI, U. *Il contratto collettivo di impresa*, Milano, 1963, pág. 41).

²⁴ TARELLO, G. *Teorías e ideologías en el Derecho Sindical*, Granada, Editorial Comares, 2002, pág. 111.

y subcontratación – está directamente determinada por la ETN que controla el proceso, y carecen de autonomía para la contratación subsiguiente (condiciones de la competencia entre empresas contratistas o imposibilidad cierta de decisión de éstas por la previa contractualidad con la ETN que define el conjunto). Cuando lo hace de manera directa, aún con procesos de subcontratación al interior de la economía nacional en la que opere, la heterodeterminación de condiciones aquí viene fijada por las condiciones de la competencia global y la presión que ejercen ahora sobre los Estados nacionales en que se hayan instalado, por el chantaje de la deslocalización, la menor radicación de inversiones, o la lisa y llana presión sobre los gobiernos condicionando su propio poder de negociación en virtud de la dependencia de la matriz.

Por lo tanto, si el proceso de valorización del capital de una determinada empresa, que puede operar o no como una transnacional aunque generalmente así lo hace, está extendido en varias economías nacionales. En realidad se conforma considerando la economía global y así funciona por lo que la natural traslación del poder sindical, que debe agregar el interés colectivo que empareje o conteste, de algún modo, a dicho poder empresario, debe articularse de modo de reflejar la extensión de dicho proceso y, con ello, conformar espacios de regulación o unidades de contratación de dicho alcance.

Es, en algún modo, la estructura negocial que se ha configurado para responder, en este caso al interior de los países, o a una escala mayor a nivel regional, en los grupos de empresa²⁵.

Los ejemplos de la negociación transnacional existentes dan cuenta de este alcance de la contractualidad de manera diversa. Así, por ejemplo, considerando: a) cadenas de valor en alguna de sus formas: IndustriALL: PSA, Schibo, Electrolux; b) proveedores: IndustriALL: Siemens, Thyssen, ZF, Daimler Chrysler (FITIM), EADS (FITIM), Prym (FITIM), Merloni/Indesit (FITIM), SKF (FITIM), Bosch (FITIM), Swam (FITIM), Electrolux (FITIM); ICM: Scham-Stabilo; UNI: Carrefour; UITA: Danone, IndustriALL: Codesa Gea (FITIM); Grupo Suez (ICEM); UNI: Telefonica; Elanders; c) licenciarios y Contratistas/Subcontratistas: IndustriALL, Statoil (ICEM), Lukoil (ICEM); d) Outsourcing: IndustriALL: SCA UNI: Danske Bank; e) Fábricas/talleres externos, proveedores y subcontratistas: IndustriALL: Inditex (FITIM); f) Abastecedores: ICM: Ikea; g) Vendedores o proveedores: UNI: Quebec; h) Socios comerciales /contractuales /de negocios IndustriALL: Leoni (FITIM), Reinmetal (FITIM) ICM: Hotchief, UNI:Umicore; Rochling; i) Redes de distribución, asociados industriales, proveedores, y subcontratistas: IndustriALL: Volkswagen (FITIM).

3.3.Los instrumentos y sus contenidos

Lo que a principios de este siglo parecía una novedad de escaso alcance cuantitativo, con el correr de los años se ha ido consolidando como un método de verdadera regulación de la globalización bajo la figura de los denominados Acuerdos Marco Globales (AMG). Desde el punto de vista de su catalogación, tipología y determinación de sujetos y contenidos nos valemos del trabajo que viene realizando Orsatti²⁶.

²⁵ VARDARO, G., *Prima e dopo la persona giuridica: sindaca ti, imprese di gruppo e relazioni industriali*, en GDLRJ, Número 38, 1988-2. pp. 208 y ss.

²⁶ ORSATTI, A., *América Latina y el Caribe: los acuerdos marco en la estrategia de las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI) ante las empresas multinacionales*, Friedrich-Ebert-Stiftung, Montevideo, 2007; ORSATTI, A. Y GIANIBELLI, G., *Cadenas de valor y acuerdos marco*, 2018, en

Según la última actualización de dicho investigador, a 2017, registra la cantidad de 98 AMG que reúnen dos requisitos: corresponder al modelo tradicional y que en sus cláusulas registran el concepto de cadenas de suministro o valor y que se tenga disponible el contenido (en los sitios web de las FSI). En ellos son dos las FSI que se destacan en cuanto al número de AMG: IndustriALL, con 48 y UNI, con 28, junto a ICM (15) y UITA (7). De este total, los AMG con cláusulas sobre empresas vinculadas son 78, lo que implica un porcentaje muy alto (80%) repartidos entre 43 de IndustriALL, 18 de UNI, 13 de ICM y 5 de UITA.

El Informe Final del proyecto “EUROACTA”, una “Acción Europea sobre los Acuerdos Transnacionales de Empresa”, para principios de 2012, contabiliza 224 acuerdos para 144 empresas (86 europeas) que emplean a más de 10 millones de personas. La mayoría de estas empresas son francesas (55), seguidas de las alemanas (23), norteamericanas (18), suecas (13), belgas (13) e italianas (12), estimando una cobertura de no menos de 10 millones de empleados²⁷.

En los señalados casos los AMG han tenido en consideración las características de circulación y globalización del capital, los que determinan dos efectos principales en términos de reorganización de las formas de producción: a) la parcelización del proceso productivo – entendido en sentido muy amplio, incluyendo en ello actividades previas y posteriores al objeto propio o principal, por tanto las de inversión en desarrollo, concepción de producto, tecnología y diseño, pasando por la producción en sí misma, y concluyendo en las propias de la comercialización, como marketing, distribución, logística y venta o realización de la producción o el servicio – en lo que se conoce como cadenas de valor; b) la deslocalización de actividades, por la cual se transfieren a otros países, total o parcialmente, las que se llevaban a cabo en un determinado país, generalmente más desarrollado o con estándares de condiciones laborales más estrictos.

En ambos casos, como hemos indicado, dichos procesos huyen de la regulación nacional y transfieren el trabajo a otros países, generalmente para aprovechar menores condiciones laborales – menor salario, pero también menos efectividad de las normas por ineficacia de los sistemas de control (ausencia de la inspección del trabajo) o debilidad del sujeto sindical – y con ello valerse del dumping social. Y es con ello que se revela la insuficiencia normativa y el propio desajuste del espacio de regulación.

Es por ello que, efectivamente, los AMG son un instrumento de representación que intenta contestar la forma de reorganización del capital, su intrínseco devenir internacional, actualmente en su versión más volátil y estratégica respecto del trabajo.

<http://www.relat.org/documentos/PIICV.GyO.DocFLACSO.pdf>; ORSATTI, A, *Cadenas de valor internacionales: 20 años de estrategia sindical*, 2018, en <http://www.relat.org/documentos/PIICV.Orsatti2018.pdf>.

²⁷ SOBCZAK, A., EUROATCA workshop, Paris, Diciembre 2011; WELTZ, A. *A qualitative analysis of International Framework Agreements: implementation and impact*, en PAPADAKIS, K. (Eds.), 2010; European Commission, *Database on transnational company agreements*, April 2012. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=en>
Commission Staff Working Document, *Transnational company agreements: realising the potential of social dialogue*; SWD(2012) 264 final, Brussels, 10.9.2012.

Por lo tanto, en una primer aproximación, estamos detectando que los efectos inmediatos de la globalización en el plano del trabajo, que permiten a las empresas “seleccionar” el espacio de regulación, al que por otra parte someten con la amenaza explícita o velada de “traer” o “llevarse” la inversión (excusa reiterada para los recurrentes procesos “reformistas” de las legislaciones internas en sus conocidos proyectos de “flexibilización”), revelan las dificultades para concentrar en la fragmentaria regulación estatal el espacio de regulación. La conocida respuesta del internacionalismo del trabajo al internacionalismo del capital no necesita de mayores explicaciones en este caso.

Sin embargo, la histórica dualidad entre legislación local y legislación internacional se ha saldado, por ahora, como sabemos, con mayores o menores pisos de protección nacional y una formulación genérica, de escasa o dificultosa aplicabilidad, en el contexto especialmente de la Organización Internacional del Trabajo. Pero ¿cómo arbitrar mecanismos de contestación e intervención a los procesos de fragmentación dispuestos por el capital?, ¿cómo articular ámbitos fragmentados de regulación con una consideración global de dichos procesos?. La respuesta, provisoria y creciente, de los referidos sujetos sindicales internacionales y del instrumento de regulación pergeñado, los AMG, evidencian un acoplamiento a la estrategia empresaria, para contestarla en sus términos y una reformulación necesaria del sistema de regulación, ahora a escala global.

Una referencia ineludible requiere completar este cuadro con uno de los usos más intensivos de parte de las ETN en los procesos de externalización. La connotación intrínseca a los procesos de externalización o tercerización, en la que los aspectos más propiamente económicos – o de costos – que pueden determinar la decisión de deslocalización o fragmentación por cadenas de valor, en el caso que nos ocupa, quedan subsumidos o explicados por una cuestión más decisiva, relativa a las relaciones de poder, relaciones estructurales capital-trabajo, y sus proyecciones en términos de poder sindical y/o capacidad de imposición de normas por el sistema nacional.

Si la tercerización supone un efecto sobre las relaciones de organización y respuesta sindical, valiéndose de una desestructuración de sujetos y normas aplicables (convenios colectivos u otros materiales normativos), con referencia a un sistema de cierta homogeneidad regulativa, cuando de su consideración interna se trata, imaginemos cómo ello repercute a una escala internacional o global en la que dichos marcos regulativos no existen y la empresa deslocaliza o fragmenta eslabones de la cadena sin normas y sin sujetos institucionalizados de contra-poder.

En este orden, entonces, la compatibilización de dos espacios alternativos de regulación – nacional y global – y la articulación de dos sujetos sindicales – federaciones de rama o sindicatos locales con la federación internacional a la que, de uno u otro modo - aunque esto refiere a un tema más complejo: el de la conformación del sindicalismo internacional, reportan – van configurando respuestas desde los trabajadores a las definiciones previas del capital .

No se descarta la disputa nacional, en términos de organización y normas de protección, ni se opaca la dimensión internacional, indispensable como se ve, para captar procesos más amplios y que, como también se advierte, desmesuran el territorio de un país y se desenvuelven en todos ellos. La lógica de la tercerización entonces, que tan eficaz se reportó como método de desestructuración de poder y recursos, en relación a la economía interna, se decide ahora en la economía global y, con ello, la insuficiencia de regulación

o la legitimación que la misma provee para darle “licitud”, se convierte en ausencia completa de regulación a dicha escala, aunque un análisis sobre los AMG puede encontrar excepciones.

En términos conceptuales denominaremos “deslocalización” a la decisión empresarial de “dislocar” parte del ciclo productivo y de la actividad hacia otro país. Ello puede ocurrir por la vía de constituir una filial o directamente por el desplazamiento de la actividad hacia otras empresas que desarrollan las distintas partes del proceso. La empresa organizada horizontalmente puede hacerlo en la forma de grupo – una corporación con filiales que responden a una casa matriz – o como empresa en red – en donde una empresa principal coordina con otras, con las que se relaciona mediante instrumentos contractuales técnicamente de subcontratación²⁸.

Por su parte, seguimos la reciente resolución internacional entendiendo por cadenas mundiales de suministros, aunque optamos por la expresión “cadenas mundiales de valor”, a “toda organización transfronteriza de las actividades necesarias para producir bienes o servicios y llevarlos hasta los consumidores, sirviéndose de distintos insumos en las diversas fases de desarrollo, producción y entrega o prestación de dichos bienes y servicios”²⁹. Se incluyen tanto las operaciones de inversión extranjera directa efectuadas por las empresas multinacionales, con operaciones en terceros países, como el abastecimiento internacional, en que las relaciones se establecen entre distintas empresas (proveedores o empresas subcontratistas). En todos los casos la nota distintiva sigue siendo la “toma de control”³⁰ del proceso por una empresa principal que dirige y controla y luego extrae el valor (plus-valor en relación a la ganancia de otras empresas de la cadena).

Preferimos la referencia a cadenas de valor para enfatizar con ello el sustrato que, en la mayoría de los supuestos, está presente al momento de adoptarse la decisión empresarial de organizarse de esta manera descentralizada, utilizando para ello terceras empresas, situadas en cualquier punto del globo, con una única funcionalidad de adquirir y transferir el valor a la empresa matriz o que dirige y conduce dicha cadena. Otra expresión utilizada es “redes mundiales de producción”.

A esta altura podemos entonces definir a los AMG como acuerdos resultantes de la negociación colectiva transnacional. Negociados entre las FSI, como sujeto sindical con aquel alcance, y una empresa multinacional, entendida aquí en su alcance y decisión estratégica de proyectar sus actividades y mercado a más de un país, independientemente de la residencia de la casa matriz o de la titularidad accionaria, se impregnan de la capacidad normativa de los convenios colectivos al alcanzar, más allá del lugar y modos de su exigibilidad, a una constelación de sujetos indeterminados, aunque determinables,

²⁸ ORLANDINI, G., *Las transformaciones de la empresa transnacional: reglas sociales y condicionantes de mercado*, en GAETA, L. Y GALLARDO MOYA, R. *Los empresarios complejos: un reto para el Derecho del Trabajo*, Editorial Bomarzo, 2010, pág. 269.

²⁹ OIT, *El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro*, Informe IV, Conferencia Internacional del trabajo, 105ª reunión, 2016.

³⁰ HUMPHREY, J. Y SCHMITZ, H., *Inter-firm relationships in global value chains: Trends in chain governance and their policy implications*, *International Journal of Technological Learning, Innovation and Development* (2008, vol. 1(3)), págs. 258-282; MILBERG, W. Y WINKLER, D. *Outsourcing economics: Global value chains in capitalist development* (Cambridge University Press, 2013); cits. en OIT, *El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro*, Informe IV, Conferencia Internacional del trabajo, 105ª reunión, 2016, pág. 6.

que exceden notoriamente a la “representación” que ambos sujetos ostentan al momento de su elaboración.

En efecto, la representación de la FSI, con o sin mandato expreso de otros sujetos sindicales nacionales a los que puede o no comprender en su construcción sindical internacional, en tanto sujeto negocial que pretende un alcance erga omnes, es decir para todos los que queden dentro del ámbito del acuerdo, asume una representación “colectiva” que, además, tendrá como destinatarios finales los trabajadores de cualquier empleador que, a la vez, quede también comprendido en el referido acuerdo.

Por su parte la representación de la empresa transnacional también se constituye en “colectiva” por cuanto, aunque sujeto único al momento de la suscripción del acuerdo, su lugar como contraparte está dado no como empleadora directa de los trabajadores sino como “responsable” de una organización extensísima, que distribuye en distintos países, y para los que se relaciona, directa o indirectamente, inmediata o muy mediatamente, con otras empresas que, en este caso sí emplean a dichos trabajadores.

La representación colectiva, entonces, adquiere especial trascendencia por cuanto, aun con las dificultades de exigibilidad o judiciabilidad ya indicadas, la admisión de sujeto o contraparte negocial determina que, en principio, los mandatos normativos resultantes del acuerdo se proyecten sobre aquellas terceras empresas que serán parte de la cadena o de la actividad multinacional de la empresa transnacional, estén donde estén situadas. De este modo la aspiración normativa excede, incluso, a los presupuestos normativos para extender responsabilidad en supuestos de tercerización e, incluso, carece de limitación en grados de interposición.

Obviamente, aun reconocida la capacidad representativa de carácter colectiva, y la materialidad normativa del acuerdo, también con dicho alcance, la inexistencia de un marco institucional de referencia, en el plano internacional, o su consideración explícita como fuente de derecho nacional, podrían colocar a los AMG en un limbo jurídico y hacer de ellos un producto de la mera unilateralidad empresaria, la denominada “responsabilidad social empresaria”, de un diluido vínculo de exigibilidad, propio de un *soft law* o de una *governance* global.

No obstante, si bien sería necesario y plausible un marco institucional internacional para los AMG, que defina reglas especialmente para dar un status de fuente normativa, la sola existencia, perdurabilidad y crecimiento de los mismos es una fuente de derecho material, fruto del reconocimiento de la capacidad representativa, de la necesidad de establecer prescripciones, y de la titularidad última de parte de las transnacionales de todo el proceso de organización de la cadena de producción o de configuración de un mercado para su producto o servicio.

Hemos señalado en tal sentido que, respecto de la exigibilidad de las normas de estos instrumentos de la negociación colectiva transnacional, que el paso de la unilateralidad – propia de los denominados códigos de conducta o la responsabilidad social empresaria – a la bilateralización de las normas – los AMG – no convierte por sí sola a ésta en fuente de eficacia. Sin embargo confiere un primer matiz que la acerca al vínculo característico de la fuente de las obligaciones como es, desde siempre, el contrato.

Las dificultades derivadas del espacio de regulación y negociación, de los sujetos habilitados y del contenido u objeto del acuerdo, determinan sí una problemática cuestión. De aquella bilateralidad negocial no se constituye *per sé* un marco obligacional. Sin embargo, no puede dudarse de la existencia de características propias de un contrato, contrato normativo y colectivo³¹.

3.4. Las relaciones con las normas heterónomas

El producto de la autonomía colectiva ha tenido, originariamente, lo que aún se mantiene en algunos sistemas, en mayor o menor medida, cierta condición endógena. Por su propia forma de gestación y su creación por fuera, e incluso contra, el régimen normativo estatal, hubo que esperar algún tiempo para que éste asumiera, y luego contemplara y regulara, esta peculiar fuente de derecho.

Por lo tanto las relaciones entre norma estatal y norma colectiva tienen un largo camino recorrido y una variable modulación entre intervencionismo o relativa abstención. En buena parte de nuestros sistemas de relaciones del trabajo, sin embargo, se acepta una “regulación compartida” entre ley y convenios colectivos y, por supuesto, un reconocimiento constitucional del papel de la autonomía colectiva como fuente del derecho del trabajo³².

Sin embargo no es éste el problema principal al momento de abordar las relaciones entre el sistema de fuentes de derecho interno y la negociación colectiva transnacional. Por un lado, porque aunque originada en la misma autonomía colectiva, ésta todavía exótica autonomía que exorbita los límites estatales, no tiene un reconocimiento expreso como categoría de fuente directa, invocable como norma jurídica para regular los contratos individuales de trabajo. Pero, a la vez, porque también falta a su respecto un cuadro normativo que la contenga, en lo que generalmente son los regímenes regulatorios de la negociación colectiva que dan pautas y precisiones sobre cuestiones básicas de cualquier sistema regulado: sobre los sujetos, las relaciones entre niveles, materias de negociación y efecto general de las normas, vigencia, administración del convenio colectivo, etc.

Ante dicha carencia normativa de derecho interno, e idéntica ausencia de regulación de carácter internacional, la negociación colectiva transnacional discurre en una evidente anomia de regulación externa y, con ello, aunque afirma su propia autonomía, como se ha venido señalando, conspira, en alguna medida, con su eficacia.

La primer salvedad encontraría una fácil respuesta mediante una sencilla operación de interiorización de la norma colectiva transnacional para integrarse al sistema de fuentes de derecho interno. La segunda, requeriría una norma internacional que naturalmente debiera ser de fuente de OIT lo cual remitiría a las debilidades de su obligatoriedad, posterior sumisión por los estados Miembros (art. 19 inciso 5to. Constitución de OIT) y control de cumplimiento por los órganos respectivos, con la relativa eficacia de ello.

³¹ BAYLOS, A., *Globalización y Derecho del Trabajo. Realidad y Proyecto*, Cuadernos de Relaciones Laborales, n° 15, pág. 19; ÍDEM, *La responsabilidad de las empresas transnacionales en los procesos de externalización. Las cláusulas sociales internacionales*, en Revista de Derecho Social-Latinoamérica, n° 1, 2006.

³² GARCIA-PERROTE ESCARTIN, I., *Ley y autonomía colectiva. Un estudio sobre las relaciones entre la norma estatal y el convenio colectivo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1987, pág. 127.

Sin embargo, en una lectura despojada de un carácter preconcebido, o al menos por su mera literalidad, tanto el Convenio 98, sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, como el Convenio 154, sobre la negociación colectiva, debieran contener a la negociación colectiva transnacional como uno de los “procedimientos de negociación voluntaria” o “todas las negociaciones”, a los que ambos refieren. En efecto, si bien el art. 4to. del Convenio 98, a los efectos del cumplimiento de la obligación de estimular y fomentar la negociación colectiva, alude a la adopción de “medidas adecuadas a las condiciones nacionales”, al igual que el art. 5to. del Convenio 154, resulta evidente que en dichas “condiciones nacionales” hoy se debe incorporar la condición de la globalización como un impacto sobre la economía de cualquier nación. La propia OIT lo ha reconocido en su “Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa” (2008), la que expresa “la visión contemporánea del mandato de la OIT en la era de la globalización”. A la vez señala el art. 4to. del Convenio 154 que las disposiciones del convenio serán aplicadas por “medio de la legislación nacional (...) en la medida que no se apliquen por medio de contratos colectivos”, con lo que son los propios instrumentos de la autonomía colectiva transnacional los que dan cumplimiento con el fomento y promoción al que el Convenio 98 obliga. Por lo demás, las previsiones relativas al alcance de aplicación – “todas las ramas de actividad económica” (art. 1ro.) -, o de sujetos – “un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra” (art. 2do.) -, y objeto – “fijar las condiciones de trabajo y empleo, regular las relaciones entre empleadores y trabajadores o regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una o varias organizaciones de trabajadores, o todos esos fines a la vez” (art. 2do.) -, todas del Convenio 154, no determinan distingos ni exclusiones en relación a una negociación de ámbito más extenso que un determinado Estado Miembro.

Si bien se podrá sostener que este postulado no escapa a las limitaciones propias de un sistema de *gobernanza*, y los grados de exigibilidad son tenues, en línea con lo que venimos señalando, la importancia de la norma heterónoma, en este caso de alcance universal, constituye un soporte de fundamentación y exigibilidad para la más general y constante práctica de contestación sindical a la organización empresaria, allí donde se sitúe y, por tanto, una herramienta más de discusión, presión y creación de interlocución que, en la larga construcción de antagonismo y limitación de unilateralidad, resulta bienvenida.

Un valor adicional tienen las normas heterónomas, en este caso como venimos viendo de carácter internacional, para dar soporte y desarrollo a la autonomía colectiva, también internacional. Se trata del *efecto traslación* que los instrumentos de la negociación colectiva transnacional incorporan de las normas internacionales, en especial de Derechos Fundamentales. Es un tópico ya evidente que los AMG, entre sus materias más recurrentes, asumen las normas genéricas de derechos humanos e, incluso, las transcriben de modo textual. Por lo tanto la importancia de, por ejemplo, la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo de OIT, de 1998, con su reconocida imperatividad para cualquier Estado Miembro, aún a falta de ratificación de cada uno de los convenios que la integran, trasciende el ámbito del derecho internacional del trabajo, de su aplicación por los Estados Miembros, y se internaliza en el marco de la autonomía colectiva, como un soporte y refuerzo de vigencia y existencia.

Del mismo modo otros materiales normativos internacionales, aún en su condición de *derecho blando*, cumplen similares funciones. En el plano universal es del todo conocida la importancia de la labor de control sobre el cumplimiento del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales por parte del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas. En dicho ámbito, luego de una larga discusión y elaboración, por fin en 2011, el Consejo de Derechos Humanos aprobó los “Principios Rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos”, a partir del denominado “Informe Ruggie”. Por su directa relación con el sujeto característicos a regular, las ETN, resultan de importancia y también pueden ser objeto de una táctica de reenvío hacia la negociación colectiva transnacional, en todos los casos como una fuente de legitimación y de referencia.

En el ámbito de OIT, la recientemente revisada “Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social” proporciona orientación directa a las empresas multinacionales en lo que respecta a la política social. Se adoptó hace 40 años y enmendada en varias ocasiones sus principios se sustentan en los contenidos de las normas internacionales del trabajo. En su introducción se refiere expresamente a su aplicación tanto “en el contexto de inversiones extranjeras directas y el comercio como en las *cadena mundiales de suministro*”. Aún en un lenguaje plagado del potencial, y perdida la oportunidad de una incorporación explícita de las posibilidades de la negociación colectiva internacional, la Declaración provee de algunas referencias y plataforma de exigibilidad para desarrollar en el marco de la autonomía colectiva transnacional. Así, por ejemplo, luego de la enumeración de principios a ser respetados por las empresas multinacionales, incluyéndose ahora los anteriormente indicados Principios Rectores de Naciones Unidas, y con las discusiones consiguientes en torno al concepto de “debida diligencia”³³, y menciones a empleo, protección social, no discriminación, formación profesional, condiciones de seguridad en el trabajo, en materia de relaciones del trabajo, luego del reconocimiento a los principios de la Libertad Sindical y la negociación colectiva, que incluyen algunas previsiones específicas que son del caso remarcar. Así, por ejemplo, la referencia a los chantajes de la deslocalización, a que hemos aludido previamente, aparece explícita cuando se señala que las empresas multinacionales, en el marco de negociaciones con representantes de los trabajadores o mientras estos estén ejerciendo el derecho de sindicación, “no deberían amenazar con utilizar *su poder de trasladar un centro de trabajo* – o parte de él – del país de que se trate a otro, con el fin de influir ilícitamente en dichas negociaciones o dificultar el ejercicio del derecho de sindicación”; y tampoco deberían trasladar a los trabajadores desde las filiales en países extranjeros con miras a socavar las negociaciones o el ejercicio del derecho a organizarse de los trabajadores” (punto 59). Además, en lo que refiere al derecho de información, piedra basal de toda negociación colectiva real, la Declaración incluye una referencia a que las empresas multinacionales deberían proporcionar a los representantes de los trabajadores “la información que les permita hacerse de una idea exacta y correcta de los resultados de la entidad o *del conjunto de la empresa*” (punto 61), que incluya información “sobre los sectores en que opera la empresa, lo que ayudará a establecer criterios objetivos en el proceso de negociación colectiva” (punto 62), lo que valida la consideración de la ETN como proceso y conjunto, en la que la toma de decisiones nunca es local sino global y, por tanto, la necesaria consideración de ello para la interlocución sindical ampliada.

³³ BARRETTO-GHIONE, H., *Sobre el concepto de debida diligencia en relación a los derechos humanos*, en: <http://www.relats.org/documentos/GLOBBarretto.pdf>.

Aún con menor referencia a su exigibilidad – “contienen normas y principios no vinculantes”, siendo “recomendaciones para los gobiernos y las empresas” -, las “Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales” incorporan consideraciones útiles para insistir en la extensión amplia del concepto de actividad de la ETN. Así, por ejemplo, los señalamientos a que estas empresas tienen un gran número de proveedores, por lo que deben implementar el proceso de debida diligencia para incluirlos respecto de los impactos negativos de su accionar, que eviten que las empresas generen o contribuyan a generar impactos negativos a través de sus operaciones “incluye las actividades en la cadena de suministro”, las que pueden tener formas diversas: franquicias, contratos de licencia o subcontratación, reconociendo los “límites prácticos” en la capacidad de las empresas en este punto, derivados de las características de los productos, el número de proveedores, la estructura y complejidad de la cadena de suministro, así como de la *posición de mercado* de la empresa respecto a sus proveedores u otras entidades de la cadena de suministro, propone que las empresas ejerzan influencia en sus proveedores mediante acuerdos tales como contratos de gestión, obligaciones de precalificación de los potenciales proveedores, pactos de accionistas y contratos de licencia o franquicia (puntos 16, 17 y 21 de los comentarios a las Líneas Directrices).

La resolución sobre “El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro”, aprobada por la 105ª Conferencia Internacional del Trabajo (2016), es de utilidad para esclarecer sobre algunos conceptos que ahora sí resultan incorporados en la lógica y sistematicidad de OIT. En efecto, allí se alude a que las cadenas mundiales de suministro son estructuras organizativas complejas, variadas, fragmentadas, dinámicas y evolutivas, cuyas denominaciones pueden ser, por ejemplo, “redes mundiales de producción”, “cadenas de valor mundiales”, “cadenas mundiales de suministro”. Al momento de definir las se entenderá por “cadena mundial de suministro toda organización transfronteriza de las actividades necesarias para producir bienes o servicios y llevarlos hasta los consumidores, sirviéndose de distintos insumos en las diversas fases de desarrollo, producción y entrega o prestación de dichos bienes y servicios. Esta definición incluye las operaciones de inversión extranjera directa (IED) efectuadas por las empresas multinacionales, tanto en filiales que les pertenecen en su totalidad como en empresas mixtas en las que la multinacional tiene la responsabilidad directa de la relación de trabajo. También incluye el modelo cada vez más predominante de abastecimiento internacional, en cuyo marco las obligaciones de las empresas principales se fijan en los acuerdos contractuales (o, a veces, tácitos) que suscriben con los proveedores y con las empresas subcontratadas para el suministro de bienes, insumos y servicios específicos” (puntos 4 y 5).

En consecuencia, en lo que hasta aquí respecta, la vinculación entre normas provenientes de las dos esferas de regulación, normas estatales o para estatales / internacionales, y normas autónomas, apenas provee una referencia recíproca y, sobre todo, un mecanismo de reforzamiento de la fundamentación normativa autónoma. Sin embargo, como también venimos señalando, esta reducida sinergia conduce a un mejor posicionamiento sindical y a fortalecer estrategias de bilateralización de la norma internacional que, en alguna medida, redundan en una suplementaria garantía de efectividad.

4. BALANCE, PROVISORIO

La provisoriedad es el dato contingente de la temática abordada. Por las propias características del contexto en que se desenvuelve – vaivenes y avatares de la economía

mundial -, del objeto a considerar – ETN y su actuación en la globalización -, y del modo de su regulación – normas heterónomas y autónomas, de origen estatal nacional y de fuente internacional y autonomía paccionada, local o global -, no resulta, como en casi ningún aspecto de las relaciones económicas y sociales, pero en particular en lo que aquí atañe, de posible conclusión. En consecuencia, sobre dicho marco de provisionalidad, las siguientes reflexiones deben entenderse sólo como un balance parcial y también contingente, que sólo pretende remarcar algunas líneas de desarrollo y algunas consideraciones que podrían entenderse como básicas para pensar su continuidad.

En primer lugar cabría soslayar las discusiones sobre la incidencia, en valoraciones positivas o negativas, de las ETN sobre la economía mundial³⁴. Partimos del dato ya instalado sobre su existencia y creciente importancia e, incluso, sobre su hegemonía sobre el funcionamiento del capitalismo global. Lo cierto es que dicha importancia, y sea en uno u otro sentido respecto su valoración, no puede permanecer al margen de su regulación.

En este punto, la lógica clásica habría dado una natural respuesta de regulación en la sede en que desarrollan sus actividades y, por ende, circunscripta a los Estados nacionales, ámbito definido y establecido de aplicación del derecho. De tal modo, la verdadera naturaleza de relaciones “en proceso” y en “conjunto” que las ETN desarrollan se valdrían de una opacidad evidente y, con ello, de su conocido comportamiento de fragmentar y difuminar su personalidad y sus acciones. Sin embargo, como hemos visto, tanto por declaraciones de índole internacional, con su tenue obligatoriedad, como por respuestas dadas por la propia autonomía colectiva, la captación del conjunto y del centro de toma de decisiones, o quien configura el poder de mercado, pasan a ser consideraciones cada vez más actuales que van conformando un estado de regulación de mayor calado.

Aún siendo que los problemas de naturaleza jurídica y eficacia de estos instrumentos de regulación autónoma siguen siendo recurrentes³⁵, como suele suceder con este tipo de prácticas, sobre todo cuando lo que pugna es la organización de la actividad sindical en disputa con el capital, y se puede afirmar un intento de contestación del poder empresario en el ámbito en que éste se ejerce, los derroteros de su efectividad se irán afirmando, consolidando o no, según la correlación de fuerzas existente. Sería ingenuo, en este punto, no contemplar las dificultades para la definición de un sujeto sindical simétrico a la organización del capital, en sus versiones de capital global o multinacional, pero a problemas parecidos se enfrentaron los sindicatos en otros momentos históricos y respondieron, es verdad que con participación e intervención estatal en algún sentido, por ejemplo en relación al fordismo y sus alternativos espacios de regulación por empresas, sectores e, incluso, alcance nacional.

Lo que aquí importa, sólo en este estadio de presentación del problema, es que el sujeto sindical se permita y defienda su condición de interlocución y definición de antagonismo. El efecto reflejo de poder del capital = poder del trabajo, al que hemos aludido, lo que no significa simetría, es más, todo lo contrario en términos de la asimetría individual, que la “invención de lo colectivo”³⁶ pretende superar, y que en circunstancias como las descritas resulta de difícil equilibrio, es un método, un instrumento, que requiere

³⁴ Informe Final del proyecto “EUROACTA”, *Acción Europea sobre los Acuerdos Transnacionales de Empresa*, pág. 4.

³⁵ Ídem, pág. 10.

³⁶ SUPLOT, A., *Crítica del Derecho del Trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo, 1996, pág. 135.

permanente actualización, ser perfilado una y otra vez, pero, a la postre, insustituible para construir la acción sindical genuinamente autónoma³⁷.

Los déficits de eficacia, la generalidad normativa, los inexistentes o escasos canales de contralor, de los AMG, pueden parecer módicas respuestas frente al ejercicio de poder del capital en su versión transnacional. Es verdad y allí está el desafío. De lo que aquí se trata es sólo de darle entidad como una versión propia y destacada de regulación de la globalización por sus propios actores. Al momento de establecer una comprensión jurídica del tema notoriamente respondemos con categorías conceptuales y de análisis apegadas a lo existente, al funcionamiento clásico del sistema de fuentes o la regulación de derecho interno. Algunos problemas que de allí surgen son sencillamente posibles de resolver mediante también algunos métodos clásicos. En efecto, las dudas sobre las relaciones con la negociación colectiva interna, y de cómo el AMG podría impactar, en tanto estándar de menor nivel de tutela que el vigente en el país en que pueda invocarse, se resuelve mediante el principio de norma más favorable (art. 19.8 Constitución de la OIT) o el de “no regresión”³⁸. Las cuestiones de transposición al derecho interno, por su parte, también remiten a una lógica jurídica de aplicación de las normas y en lo que aquí respecta, enfatizamos, se trata más de una lógica de eficacia de acción sindical caracterizada por la difusión, fundamentación y ejercicios de presión, en todos los medios y ámbitos en que se desarrolla dicha acción sindical, y menos de un soporte normativo de exigibilidad en los tribunales.

En similar sentido la ausencia de un marco de regulación externo aplicable a la autonomía colectiva transnacional no puede resultar una imposibilidad de desarrollo de sus productos. La historia del derecho del trabajo en este aspecto es la evidencia que el acuerdo colectivo nació sin reglas, o al margen de las reglas. En esta inteligencia, cualquiera de las formas con que se manifieste la autonomía colectiva transnacional resultan ser plataformas de redefinición de posiciones de poder, constituyen instancias de legitimación de interlocutor, hacen visible la representación y, con ello, configuran el interés colectivo a una escala distinta, diversa de la nacional, sin rechazo ni menoscabo de ésta, pero con una proyección que no la prevé. Como suele suceder, en estos análisis, es preciso incorporar el “lugar desde donde se mire”. No es lo mismo desde la centralidad europea, en cuyos ámbitos el contenido de un AMG puede resultar ocioso, que en países periféricos, donde justamente la elección de radicación cuenta con ello, en los que la referencia explícita a la libertad sindical o la no discriminación pueden ser de un refuerzo de la no vigencia de las normas, aún existentes, de carácter interno. Pero, además, aún en la disparidad de pisos de protección, la constitución de un sujeto sindical de referencia, que se asume como interlocutor del conjunto en términos de proceso de valorización del capital, contribuye a un aspecto básico de la construcción de representación, la circulación de información y consideración de un sentido de pertenencia a un conglomerado que acumula en el conjunto pero fragmenta en su actividad, que se configura como poder único pero pretende valerse de dicha diferenciación para segmentar a la contraparte sindical y, más decisivamente, condiciones de trabajo nacionalmente establecidas y localmente aplicables.

³⁷ Junto a una “estrategia de los derechos”, una “estrategia de los poderes” (Cf. MONEREO PÉREZ, J.L., *La protección de los derechos fundamentales. El modelo europeo*, Editorial Bomarzo, 2009, pág. 45).

³⁸ *Acción Europea ... cit*, pag. 11. En el derecho internacional de los derechos humanos, principio de progresividad o de irreversibilidad.

Con estos alcances, además, resulta también evidente la importancia de reemplazar la unilateralidad ínsita en los códigos de conducta o responsabilidad social empresaria, aún en su condición de cierta auto-limitación empresaria, por relaciones de bilateralidad propias de la autonomía colectiva. En este sentido la legislación de soporte o “legislación auxiliar”³⁹ para que esta discurra puede resultar de indudable apoyo. Sin embargo, la construcción sindical de la que dan cuenta las FSI es una verdadera creación autónoma de poder de representación primero, y regulación luego, que afirma el rol insustituible del sindicalismo internacional.

En buena medida, un sistema que parece amorfo, que parece no reflejar adecuadamente el espacio de lo jurídico, se va conformando como un modelo de ley multinivel, a semejanza de que, con mayor institucionalidad, se elabora, también dificultosamente, a escala supranacional⁴⁰.

En todos los casos, el interlocutor sindical parece seguir dando batalla.

³⁹ SCIARRA, S., *Collective Exit Strategy, New Ideas in Transnational Labour Law*, en DAVIDOV, G., Y LANGILLE, B., *The Idea of Labour Law*, OUP, 2011.

⁴⁰ ROBERTSON, R. *Globalization: Social Theory and Global Culture*, 1992, cit. en *Acción Europea...*, cit, pag. 16; VALDES DAL-RE, F., *El constitucionalismo laboral europeo y la protección multinivel de los derechos laborales fundamentales: luces y sombras*, Editorial Bomarzo, 2016.