

# LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA TRANSNACIONAL COMO MANIFESTACIÓN DEL PLURALISMO JURÍDICO: DIMENSIÓN SOCIAL DEL MERCADO GLOBALIZADO

Dulce Soriano Cortés  
Profesora Titular  
Universidad de Cádiz  
dulce.soriano@uca.es

Hace décadas que el mercado de trabajo superó las fronteras nacionales, no obstante, en la actualidad asistimos a una gran transformación del sistema de relaciones laborales que se desenvuelve en un escenario marcado principalmente por la mundialización de los mercados. Sin duda, la revolución tecnológica y la digitalización han favorecido el comercio internacional y la globalización de la economía; las grandes empresas multinacionales adquieren un singular protagonismo, con particular auge de las empresas digitales y del teletrabajo internacional. Tales empresas, organizadas de forma flexible y en red, ejercen una posición dominante en el mercado internacional a través de las cadenas de suministro. El carácter territorial de la norma laboral y de la propia negociación colectiva dentro de las fronteras de los Estados, dificulta una adecuada cobertura legal y convencional a este fenómeno, pues, al operar más allá del territorio estatal, los marcos normativos tradicionales se diluyen. Así es, la deslocalización de la producción a escala global, favorecida e impulsada por la digitalización de la economía, escapa del control de los Estados y de las regulaciones jurídicas nacionales. Este marco favorece el empeoramiento generalizado de las condiciones de trabajo y contribuye a prácticas de *dumping social* que afectan negativamente al empleo a nivel global.

Este proceso de globalización de la economía comporta una nueva forma de gobernanza del mundo, esto es, un nuevo modo de relación entre Estado y la economía, pues, se ha quebrado la correspondencia entre espacio político y espacio económico. El protagonismo de los Estados se ha visto desplazado en favor del gobierno de la economía mundial que huye del control de los poderes públicos. Frente a ello, desde el constitucionalismo social estamos llamados a poner límites a la posición de dominio del poder económico; el Derecho social busca un equilibrio de poderes con un sistema de Derecho más igualitario. En este sentido, los acuerdos internacionales vinculantes, como respuesta ágil y flexible que otorga seguridad jurídica a las exigencias derivadas del tráfico económico, se presentan como un nuevo pluralismo jurídico internacional que rompe con el monopolio de las fuentes estatales de creación de Derecho objetivo. Así es, ante la ausencia de un poder normativo supraestatal en el plano internacional que regule este marco de relaciones laborales globales, el acuerdo negociado se revela como la respuesta más adecuada para evitar el retroceso en derechos laborales ya consolidados respecto a los países desarrollados y, a la vez, contribuye a garantizar unos mínimos estándares laborales en los países en vía de desarrollo. Es necesario incidir en un modelo democrático-social de regulación que potencie el protagonismo y la participación de los grupos sociales en el plano internacional a través de la autonomía colectiva negociadora, como fórmula de globalización alternativa. Se necesita una intervención política que defienda la capacidad y protagonismo de los actores del mercado para participar a través de acuerdos colectivos entre las grandes empresas transnacionales y los representantes de las personas trabajadoras, pues, también en ese contexto globalizado, crecimiento económico y progreso social no han de presentarse de forma divergente sino convergente, para con ello dar respuesta al Estado social y democrático de Derecho que consagra nuestra Constitución. En este sentido, los procesos de negociación colectiva

supranacional pueden concebirse como la manifestación creciente de un poder normativo de dimensión transnacional que permite cumplir una función ordenadora de las relaciones laborales en el plano global.

El derecho a la negociación colectiva, consagrado en el artículo 37.1 de la Constitución Española, manifestación a su vez del contenido esencial del derecho a la libertad sindical del artículo 28 de la Carta Magna, se configura como un derecho esencial en el funcionamiento democrático del mercado laboral, en la medida en que no sólo contribuye a la mejora de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores, sino que se erige en instrumento fundamental para la ordenación de las relaciones de trabajo. Nuestra Constitución impone un modelo promocional de negociación colectiva en el que el Estado desempeña un papel activo en la concreción, desarrollo y fomento del mismo, debiendo tomar en consideración su artículo 10.2, y, con ello, particularmente, los Convenios OIT nº 98 y nº 154, el artículo 6 de la Carta Social Europea, el artículo 28 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, así como el artículo 152 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Partiendo de ese marco jurídico, se ha de fortalecer la negociación colectiva más allá del ámbito tradicional de actuación estatal, debiendo necesariamente atender a los niveles europeo e internacional para garantizar así el legítimo espacio que se le confiere como manifestación de la autonomía colectiva y del pluralismo jurídico en el marco de las relaciones laborales. La negociación colectiva representa una de las grandes instituciones jurídicas de la democracia moderna ya que contribuye a racionalizar y equilibrar el conflicto entre derechos sociales e intereses del poder económico; cumple así una añadida función política derivada de la necesidad de autorregulación de los actuales sistemas de relaciones laborales globalizados. Se abre paso un marco dinámico que demanda una renovada dimensión de la negociación colectiva que permita un funcionamiento socialmente sostenible de las relaciones económicas internacionales. Se trata de un instrumento democrático cuya legitimidad deriva del reconocimiento como derecho a nivel nacional y supranacional; su naturaleza paccionada contribuye a garantizar la seguridad jurídica y a mantener la paz social; y su eficacia resulta de su proximidad a la realidad concreta del ámbito que pretende regular, así como de su carácter dinámico y mutable que le permite adaptarse a la realidad cambiante que regula. Conscientes del papel medular que desempeña la negociación colectiva transnacional como instrumento de gobernanza del trabajo a nivel mundial, no podemos obviar las dificultades e importantes retos que presenta este escenario globalizado con disruptivas, dinámicas y cambiantes nuevas formas de empresa, marcadas a su vez por la transformación digital.

Como respuesta a estas nuevas formas de trabajo, surge la necesidad de fortalecer las propias estructuras representativas de las personas trabajadoras en el plano supranacional. Como es sabido, nuestro modelo de representación unitaria de las personas trabajadoras está necesitado de reforma legislativa, pues, se revela rígido y anacrónico; a ello cabe añadir que la deslocalización, la dispersión de las plantillas, la diversificación de actividades, el teletrabajo, la subcontratación, entre otros factores, están provocando efectos negativos a nivel representativo. Al respecto, la propia negociación colectiva podría jugar un papel relevante en la configuración del derecho de participación y representación de las personas trabajadoras, particularmente, en esta nueva realidad organizativa de las empresas transnacionales. Ciertamente, en ese escenario globalizado la representación sindical adquiere un singular protagonismo para evitar que la negociación colectiva se vea socavada y para combatir el riesgo de retroceso en la tutela de los derechos laborales. Así es, la globalización de la economía demanda una reacción sindical dirigida a fortalecer y renovar la acción sindical transnacional, a nivel

reivindicativo y de negociación, superando su tradicional ámbito de actuación a nivel nacional y dirigiendo su campo de acción hacia la cadena de valor. Este necesitado reforzamiento del sindicalismo a nivel europeo e internacional constituye un desafío para poder seguir desempeñando el protagonismo que le viene atribuido por la generalidad de los ordenamientos jurídicos, como interlocutores sociales válidos para dar una respuesta a la dimensión social del mercado globalizado. Así, se han de afianzar las redes sindicales en el marco de empresas multinacionales y las alianzas sindicales tanto a nivel europeo como internacional.

Ante la ausencia de instituciones públicas y normas internacionales que favorezcan este proceso de regulación a nivel globalizado, se ha recorrido un largo camino. La responsabilidad social empresarial o corporativa de algunas de estas empresas multinacionales o grupos de empresas, supuso la asunción unilateral de códigos de conducta económicos, sociales y medioambientales, sobre todo, vinculados a los conceptos de “trabajo digno” o “desarrollo sostenible” de la OIT; esta se vio favorecida por la presión de los consumidores, la propia opinión pública internacional y la reputación corporativa. No obstante, la insuficiente eficacia de estos instrumentos, derivada de su unilateralidad, pérdida de credibilidad, contenidos difusos y escasa efectividad práctica, ha dado paso a los Acuerdos Marco Transnacionales o Globales, caracterizados por su carácter bilateral, esto es, negociados entre las empresas multinacionales y los representantes de las personas trabajadoras a nivel transnacional. Este tipo de Acuerdos permite corregir el desequilibrio de poderes a nivel transnacional y supone la juridificación de los compromisos asumidos por tales empresas, permitiendo extender derechos laborales internacionales a las personas trabajadoras de toda la cadena de valor. Sin duda, constituyen una clara expresión del pluralismo jurídico y se convierten en el instrumento más adecuado para la gobernanza del trabajo asalariado a nivel global, contribuyendo así a la justicia social y a una globalización equitativa.

En este complejo escenario se están dando grandes avances en orden a la consecución de estos Acuerdos; progresivamente van en aumento y se están generalizando a otros sectores, no ya solo al pionero ámbito textil. Por su parte, la “Declaración tripartita de principios sobre las Empresas Multinacionales y la política social” (OIT, revisada en 2022), brinda orientación dirigidas a empresas multinacionales, gobiernos y organizaciones de empleadores y trabajadores, sobre política social y prácticas inclusivas, responsables y sostenibles en el lugar de trabajo, referidas a las áreas de empleo, formación, condiciones de trabajo y vida y relaciones industriales; sin duda, tales orientaciones constituyen un decidido impulso a la negociación colectiva a nivel global. Algunos de estos Acuerdos versan sobre materias concretas; otros, en cambio, son más genéricos a modo de regulación básica, particularmente relevantes para garantizar derechos laborales esenciales en los países en vías de desarrollo. Poco a poco se van incorporando otras temáticas referidas a la conciliación de la vida familiar y profesional o en materia de seguridad y salud, con particular relevancia en este último ámbito, los riesgos psicosociales, pues, constituyen una problemática creciente en el marco de las cadenas de suministro global; o también cabe añadir el protagonismo de las temáticas relativas a la incidencia de las nuevas tecnologías y la digitalización en los derechos de las personas trabajadoras (derecho a la dignidad, intimidad, propia imagen, entre otros), cobrando interés la regulación de la desconexión digital, la formación en competencias digitales, la protección frente a sistemas de videovigilancia y geolocalización, así como, los riesgos de la inteligencia artificial, principalmente, en relación a los algoritmos y su aplicación a parcelas como son la determinación de las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo o la elaboración de perfiles.