

ASPECTOS NACIONALES Y TRANSNACIONALES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA CRISIS*¹

SILVANA SCIARRA

Catedrática de Derecho del Trabajo y Derecho Social Europeo
Universidad de Florencia, Italia

EXTRACTO

Palabras Clave: Negociación colectiva, crisis, Acuerdos transnacionales

Uno de los efectos que está produciendo la globalización de la economía en el actual contexto de crisis es la aparición de nuevas fórmulas en la negociación colectiva transnacional que van más allá de los marcos normativos existentes, en la búsqueda de soluciones para la supervivencia empresarial y el mantenimiento de la productividad y el empleo. El trabajo recoge los aspectos generales y más destacables de estas nuevas tendencias, contrastando los diferentes y novedosos niveles de negociación y los contenidos de emergencia, a través de la referencia a Acuerdos transnacionales recientes y significativos por cuanto reflejan las nuevas vías de expresión de la negociación colectiva transnacional. Se contraponen y se complementan corrientes negociadoras centrifugas que desterritorializan la negociación colectiva, junto a otras que relocalizan el ámbito de aplicación de lo negociado. A partir de la observación de esta realidad, se plantean cuestiones centrales en torno a las relaciones entre fuentes colectivas, la legitimación de los sujetos negociadores, el carácter jurídicamente vinculante de lo negociado y, en definitiva, a la necesidad de vías de comunicación en el conjunto del ordenamiento jurídico, europeo y nacional, que sirva de marco flexible para esta dinámica realidad colectiva.

ABSTRACT

Key Words: Transnational agreements, crisis

One effect that is producing the globalization of the economy in the current crisis is the emergence of new forms of transnational collective bargaining which go beyond existing regulatory frameworks. This work, through study of the most significant agreements have been signed recently, describes the different levels of bargaining in which the contents are developed and emergency supplies are included. In order to highlight as the relocation of the areas as the extraterritorial application posed. That means the need to review traditional principles and concepts as well as the creation of a new regulatory framework, at European and at national level, more flexible for their development.

* Una versión más amplia de este trabajo aparecerá en el *Estudio en honor de Tiziano TREU*.

¹ Traducción: María Sepúlveda Gómez, Profesora C. Doctora Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Sevilla.

ÍNDICE

1. NUEVAS DIMENSIONES DE LAS RELACIONES SINDICALES: DESTERRITORIALIZACIONES Y RELOCALIZACIONES
2. UNA MIRADA A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA TRANSNACIONAL
3. ACUERDOS DE RELOCALIZACIÓN: ACUERDOS ENTRE PRODUCTORES Y CONTRATOS DE RED
4. EN LA PERIFERIA DEL ORDENAMIENTO GLOBAL: LA FIAT COMO METÁFORA DE LA ANOMALÍA ITALIANA

1. NUEVAS DIMENSIONES DE LAS RELACIONES SINDICALES: DESTERRITORIALIZACIONES Y RELOCALIZACIONES

A través del presente estudio se tratará de aportar una visión más allá de las fronteras de los últimos asuntos italianos, centrados en las relaciones de trabajo en la empresa automovilística Fiat, para tratar de identificar algunas de las tendencias en la negociación de la crisis. Es recurrente la referencia a la constante presión de la competitividad, inducida por la globalización de los mercados, como justificación de la situación de emergencia en la que operan los agentes sociales². A la misma corresponderían las prácticas de negociación y los resultados extraordinarios, precisamente porque extraordinario es el contexto en el que los actores económicos se están moviendo.

Mi estudio sobre la materia parte de premisas diferentes. La Fiat ocupa un lugar por sí misma en el variado panorama del sector automovilístico europeo y mundial, caracterizado por un reparto de los mercados -los consolidados y los emergentes- y por una fuerte carrera por la innovación por parte de los grandes grupos industriales. La concentración en la vertiente financiera de la crisis económica ha afectado profundamente las decisiones estratégicas de las empresas y las ha inducido en algunos casos hacia soluciones innovadoras, pese a la emergencia. Todo esto sucede en sistemas de relaciones sindicales que defino, con una metáfora geográfica, de desterritorialización y que describo con algunos ejemplos en el párrafo siguiente.

En este trabajo, orientado a captar las tendencias generales, más allá de las específicas vicisitudes de la Fiat, la globalización de los mercados emerge como recurso, no como una amenaza. Una doctrina con perspectiva en el futuro a largo plazo se pregunta acerca de los condicionamientos que los Estados nacionales representan para la toma de decisiones globales, eligiendo fórmulas a veces no transparentes en el otorgamiento de legitimación a sujetos privados³. Sin embargo los “gobiernos privados”, especialmente los portadores de intereses colectivos extendidos, merecen una amplia legitimación, precisa-

² Por todos, R. De Luca Tamajo, *I quattro accordi collettivi del gruppo Fiat: una prima ricognizione*, en Riv., 2011, III, y del mismo autor, *Accordo di pomigliano e criticità del sistema di relazioni industriali italiane*, en Riv., 2010, I, 797 ss.

³ S. Cassese, *Il diritto globale*, Einaudi, 2009. Problemática y rica en sugerencias la reconstrucción de C. Harlow, *The Concepts and Methods of Reasoning of the new public law: Legitimacy*, LSE working paper n. 19/2010, <http://ssrn.com/abstract=1713633>

mente porque intervienen siempre de modo incisivo a favor del crecimiento del ordenamiento global.

Un interrogante se encuentra en el trasfondo de las reflexiones que siguen. Al observar el microcosmos del asunto Fiat nos preguntamos si el derecho del trabajo de la crisis encuentra todavía acomodo en la negociación colectiva y si, para llegar a buen puerto, que por conocido puede transformarse en insidioso, sirve todavía la brújula de un regulador acreditado, listo para restaurar la confianza y el apoyo para muchos sistemas de normas que giran en torno al mismo. Fuera de la metáfora, parece urgente determinar si el Estado, a pesar de los desafíos que provienen del ordenamiento global y a pesar de los cambios que han seguido a la parcial pérdida de soberanía, sigue siendo el sujeto central, regulador creíble y fiable y al mismo tiempo inmerso en procesos de globalización que a su vez contribuye a determinar.

Procesos siempre abiertos -cambiantes- de fijación de estándares transnacionales trasladando el centro de gravedad regulador de los intereses colectivos. Toma cuerpo de esta manera el fenómeno de la desterritorialización de los procedimientos de negociación, que se analizará en breve.

A esta tendencia centrífuga, que elige como parámetro interno la transnacionalidad de los intereses y de las fuentes, se contraponen una tendencia opuesta, orientada a reubicar las relaciones sindicales en la realidad material en la que la crisis se manifiesta, con aspectos a menudo dramáticos. Tales tendencias, aparentemente contrapuestas, son en realidad paralelas y no se excluyen unas a otras. Ambas están orientadas a reforzar el funcionamiento de múltiples sistemas normativos, para la protección de los diversos niveles de intereses colectivos en juego, sin que sea necesario operar una ruptura del ordenamiento nacional y, lo que es más, sin impedir que se abran nuevos canales de comunicación con el ordenamiento supranacional.

En un sistema abierto de reglas en continua transformación la técnica de la gobernanza, dirigida a la negociación colectiva en sus múltiples formas, favorece la mezcla de papeles entre actores públicos y privados, como también la mezcla de las fuentes a las que, de vez en cuando, se hace referencia⁴. Intervenciones jurídicamente relevantes y complementarias entre sí se desarrollan sobre planos concurrentes: sujetos promotores de una reglamentación híbrida en cuanto a los intereses pueden revelarse débiles en la construcción de sistemas sancionadores adecuados a las normas producidas. Esto puede deberse a la carencia de legitimación de quien se erige como regulador dentro de un sistema privado de normas, sin perseguir una eficaz comunicación con el ordenamiento en su conjunto.

⁴ M.R. Ferrarese, *La governance tra politica e diritto*, il Mulino, 2010, 51 ss., y también 156 y ss.

Precisamente esto ocurrió en la agotadora búsqueda de consenso, dentro de las negociaciones en la Fiat. La laguna del ordenamiento italiano no ha sido todavía colmada con una intervención del Estado regulador; ni se ha visto la cara activa del Estado mediador, un tiempo de dedicación del incansable Ministro de Trabajo, atento a tejer los hilos de una negociación colectiva unitaria.

Por estos motivos, el sistema de relaciones sindicales en nuestro país, anómalo en el panorama comparado, deberá aprovechar las presiones que provienen de los mercados globales para volver a encontrar soluciones fuertes y consensuadas. Es paradójico que la globalización sea percibida a veces como una fuerza que disgrega la negociación colectiva y que esta solución sea saludada como el signo de una modernización del entero sistema de reglas.

2. UNA MIRADA A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA TRANSNACIONAL

Es oportuno tomar algunos ejemplos, derivados de la práctica reciente de la negociación transnacional, para intentar después encuadrar e interpretar los comportamientos de los sujetos colectivos dentro de los diferentes esquemas negociales.

De entrada se puede anticipar que no siempre la negociación de la crisis –en sus muchas expresiones a nivel global y local- genera en principio a los trabajadores individuales derechos tradicionalmente exigibles. Ni aquélla introduce protecciones seguras, tales como restaurar posiciones subjetivas lesionadas o reforzar situaciones de inseguridad en el empleo. En algunas realidades organizativas y productivas la negociación de la crisis no puede aspirar a soluciones generalizadas. La interdependencia entre el nivel nacional y el transnacional y la multiplicidad de soluciones posibles induce a veces a los agentes negociadores a la búsqueda de soluciones dotadas de efectos no propiamente normativos, sea por la naturaleza incierta y no siempre inmediata de la tutela de que se dispone, sea por la temporalidad -cuando no aleatoriedad- de la misma.

Se puede avanzar la hipótesis de que algunos pactos de la crisis crean en principio meras expectativas individuales, cuya plena realización está vinculada al cumplimiento de determinadas condiciones, como la disponibilidad real de recursos económicos, el acceso de la empresa al crédito y la eficiencia de la elección de las reestructuraciones propuestas, en relación a la tendencia del mercado.

Además, a causa de la fuerza disgregadora vinculada a la dimensión global de la empresa, o al inicio de procesos de reestructuraciones, se puede observar a menudo una fragmentación de los intereses colectivos, al punto de tener que declinar en plural la noción de solidaridad. Las múltiples expresiones de

solidaridad que se crean como efecto de la crisis dan lugar a cambios en las estructuras de intereses, que no se pueden estandarizar conforme a los modelos tradicionales⁵. Estas circunstancias acentúan los problemas de legitimación de los agentes negociadores e inciden sobre los niveles de la negociación, no reconducibles a esquemas rígidos de unión entre las fuentes colectivas. La función gradual y subsidiaria de la negociación descentralizada puede transformarse en una función de compromiso, de redistribución de los recursos disponibles, de reequilibrio entre los bienes a proteger, cuando no en una auténtica concertación de soluciones temporales a adoptar.

La teoría que apoya estas nuevas prácticas de mezclar los intereses colectivos es aún imprecisa en sus presupuestos. Se puede sugerir, parafraseando a Massimo D'ANTONA, que disminuye la "autoridad" del punto de vista legal, cada vez que la ley y el convenio colectivo se convierten en fuentes fungibles. Además, la amplia costumbre -en vez de lo excepcional- del recurso a la excepción respecto a los estándares generales predefinidos, muestra una progresiva marginación de las técnicas más tradicionales de protección.

Por efecto de la crisis las fuentes colectivas del derecho del trabajo se contaminan constantemente unas con otras, en el intento de interpretar y satisfacer aspectos nacionales y transnacionales, locales y globales, en el intento de hacer oír la voz de los grupos, de la colectividad más amplia, de los individuos, de los actores económicos, cada vez más cambiantes.

Para gobernar la complejidad se crean soluciones contractuales híbridas "entre el mercado y la jerarquía", como sucede, por ejemplo, en los contratos de redes, en las cadenas de subcontratación e incluso en los distritos industriales. Se expanden los límites de los grupos transnacionales y se inventan nuevos lazos entre empresas globales.

En las elaboraciones más sofisticadas de la teoría del derecho se comprende el sentido de un derecho global cuyas fuentes generadoras son, por una paradoja, buscadas "en la periferia del derecho, en las fronteras con otros sectores de la sociedad global"⁶. Cambian y se amplían los procesos de constitucionalización, más allá de la capacidad de influencia de los Estados, por encima de las instituciones políticas tradicionales, para volver después a vincularse con los ordenamientos nacionales, en busca de un ámbito local para la comprobación y puesta a punto de las protecciones.

Para dar cuerpo—y tal vez incluso alma—a la infinita diversidad de fuentes que apenas hemos esbozado aquí, es hora de ver algunos de los subsistemas sociales

⁵ He mantenido este punto de vista en S. Sciarra, *Notions of Solidarity in Times of Economic Uncertainty*, ILJ, 2010, 39,223 ss.

⁶ G. Teubner, *Societal Constitutionalism: Alternatives to State-Centred Constitutional Theory*, en *Transnational Governance and Constitutionalism*, a cargo de C. Joerges et. Al., Hart Publishing, Oxford, 2004, 17.

producidos por una reciente negociación transnacional, originada, en un principio, a partir de una fuente europea, y desarrollada luego bajo la onda expansiva de una práctica, alimentada por la iniciativa de los mismos agentes económicos y sindicales.

Se trata de la Directiva sobre Comités de Empresa Europeos (CEU), refundida en 2009, cuya transposición a los ordenamientos de los Estados miembros tiene de plazo hasta el 5 de junio de 2011⁷. El 12 de abril de 2011, los interlocutores sociales italianos han firmado un comunicado conjunto al respecto. La anterior directiva de 1994, valorada positivamente en el resultado de su aplicación incluso antes de su completa operatividad, resultó ya en 1995 de interés para los Estados del espacio económico europeo que la tomaron como fuente. La Directiva, formalmente vinculante para 30 Estados y para las empresas y grupos empresariales que operan en ellos, desde hace algunos años ha funcionado como guía para la creación de estructuras de representación “global”, o integradas por la presencia de representantes de los trabajadores ocupados en países fuera de la Unión Europea y del EEE.

Interesa destacar a nuestros fines que los Comités de empresas globales han decidido actuar como verdaderos agentes negociadores, admitidos en las mesas de negociaciones transnacionales solos o con las estructuras sindicales. La galaxia de fuentes colectivas se ha enriquecido así con nuevas estrellas, o con acuerdos marco internacionales, innovadores en la forma y contenido, por lo tanto particularmente brillantes en el cielo de las nuevas relaciones sindicales desterritorializadas⁸.

La Directiva de 2009 podría considerarse un instrumento útil de apoyo a tales prácticas innovadoras. Además de una más clara especificación de los conceptos de información y consulta (art. 2.f y g), se hace hincapié en la pertinencia de la misma respecto al ‘nivel’ decisional de las cuestiones transnacionales tratadas (art. 1.3). Se acoge, además, una más firme indicación del legislador acerca del poder de representación colectiva del Comité de Empresa Europeo en la confrontación “de los trabajadores de la empresa o del grupo de empresa de dimensión comunitaria” (art. 10.1).

Todo indica que el Comité de Empresa Europeo puede adquirir una importancia cada vez mayor, bien por la obligación de instituir tal Comité, a cargo

⁷ Directiva 2009/38/CE del Parlamento europeo y del Consejo de 6 de mayo de 2009, Diario Oficial de la Unión Europea L 122/28 de 16 de mayo de 2009. Cfr. A. ALAIMO, *La nuova direttiva sui comitati aziendali europei: un'occasione per ripensare la partecipazione dei lavoratori in Italia?*, CSDLE, n. 69/2009; F. DORSSEMONT-T. BLANKE (Dir.), *The Recast of the European Works Council Directive*, Intersentia, Antwerp, 2010.

⁸ Para confirmar el interés suscitado por estas fuentes, véase Comisión Europea, documento de trabajo, *The role of transnational company agreements in the context of increasing international integration*, Bruselas, 2 de julio de 2008, SEC (2008) 2155.

de la dirección central (art. 4), o por la protección hacia los representantes de los trabajadores, equiparados en el ejercicio de sus funciones a otros representantes activos en el lugar de trabajo, conforme a las distintas legislaciones nacionales (art. 10.3). A éstos les corresponde también un innovador derecho a la formación sin pérdida de retribución, en el caso “que ello sea necesario para el ejercicio de sus funciones” (art. 10.4).

En febrero de 2010 se firmó un primer acuerdo, considerado por muchos en perfecta sintonía con el espíritu de la directiva, en el grupo multinacional GDF Suez, operativo en el sector de la energía. Éste emplea a 200.000 trabajadores en todo el mundo, de los cuales 182.000 en Europa. El acuerdo global se ocupa de definir directrices sobre la aplicación de medidas para garantizar la salud y seguridad en el trabajo, a través de la prevención de riesgos, información, seguimiento y formación. Se trata de procedimientos que establecen criterios que se deben cumplir, sin acudir a la elaboración de normas vinculantes.

Las fórmulas adoptadas recuerdan códigos de conducta, más que cualquier otro instrumento firmado en la experiencia reciente de la evolución de la responsabilidad social corporativa. Cabe señalar que, en el caso que nos ocupa, la fórmula elegida es propiamente de negociación, casi para confirmar una opción técnicamente más avanzada de los códigos unilaterales. La fórmula adoptada es la de la reunión una vez al año del Comité de Empresa Europeo global e integrado por “4 representantes de empresas más allá de los límites de Europa” (art. 2.3).

Aún más interesante para nuestros propósitos es el acuerdo sobre las empresas europeas del grupo, considerado parte integrante del acuerdo global, que no afecta a otros niveles de información y consulta, ni al tratamiento más favorable a nivel nacional. El acuerdo se refiere a la sociedad dominante y sus filiales; la lista de éstas se puede modificar con el tiempo, en sintonía con la evolución del grupo y es objeto de una revisión anual. Las empresas sobre las que GDF Suez ejerce su influencia dominante se identifican conforme a la ley transposición francesa. La composición del Comité de Empresa Europeo es variable en número, ya que también puede incluir a representantes con voz pero sin voto, que provienen de empresas en las que GDF Suez tiene una participación del 10% al 50%. Indicativo de un enfoque dinámico en la creación de canales adecuados de representación es el establecimiento de grupos de trabajo permanentes dentro del Comité de Empresa Europeo, encargados de seguir temas específicos o sectores de actividad (art. 5.3).

Otra parte de este complejo mosaico de negociación es el “Acuerdo de grupo europeo relativo a la gestión del empleo y de competencias”, firmado en febrero de 2010. Éste explícitamente pretende garantizar “la continuidad del empleo”, incluso en casos de dificultad (capít. 3), a través de la construcción de trayectorias profesionales y de movilidad dentro del grupo, de acuerdo con una

“Guía de profesiones de GDF SUEZ”⁹. Las fórmulas utilizadas son deliberadamente programáticas y se limitan a indicar caminos estratégicos que el grupo tiene la intención de seguir con identificación de las profesiones con expectativas de futuro, así como las rutas de acompañamiento para las actividades con menor demanda en el mercado.

Se pone un fuerte énfasis en el acceso a la información para el desarrollo de la movilidad profesional, incluso mediante el uso de los acuerdos de descentralización en cada filial del grupo, “respetando los acuerdos existentes y la normativa local” (cap. 4). Los acuerdos pueden prever “viajes de reconocimiento”, los gastos de traslado del trabajador y su familia, la compensación por cambio de residencia, ayudas para la búsqueda de vivienda y otras medidas de incentivación. También se presta atención al desarrollo profesional de los trabajadores que se encuentran “en la segunda parte de su carrera”, en la que su ocupabilidad podría ser problemática y respecto de las cuales se podrían adoptar medidas especiales de “adaptación” (cap.5).

En el acuerdo se adopta una visión muy dinámica de la negociación, que debe interpretar el cambio de los requisitos para el empleo requeridos en áreas homogéneas de funciones, para llegar, si es necesario, a la individualización de medidas de formación o reciclaje. El Acuerdo europeo antes mencionado se inspira en los cánones de la llamada “anticipación del cambio.” Esta fórmula, difícil de ubicar dentro de tradicionales categorías jurídicas, recuerda más bien la actitud de management iluminado, o el uso de técnicas de gestión de recursos humanos. Ésta se utiliza con frecuencia en la jerga de las políticas sociales europeas, para describir las actividades de negociación llevadas a cabo por el Comité de Empresa Europeo, en contra de una interpretación amplia de las prerrogativas que la Directiva reconoce a los mismos. El resultado final, como se ha intentado señalar, no coincide con un acuerdo normativo, ya que no se ve el intento de los negociadores de generalizar las medidas convenidas, sino más bien de diferenciarlas y adaptarlas en un proceso siempre abierto en la creación de oportunidades de empleo.

Los acuerdos promovidos por GDF Suez son productos interesantes e innovadores de un derecho transnacional en acción, que se desarrolla en el contexto de las fusiones e incorporaciones de empresas, incluso más allá de

⁹ Una solución similar se encuentra en el Acuerdo de grupo firmado en París -y en otras ciudades europeas como Florencia- de Thales Alenia Space y de la Federación Europea de Metalúrgicos, el 11 de junio de 2009, centrada en el desarrollo de la profesionalidad de los trabajadores, la formación profesional, la igualdad de oportunidades, trayectorias profesionales, en el que el compromiso de los sindicatos metalúrgicos europeos se ha expresado a favor de la movilidad internacional de los trabajadores con altos niveles de profesionalidad.

los límites de la legislación europea¹⁰. La creación de un Comité de Empresa Europeo global, fruto de la creatividad de los sujetos colectivos, refleja el dinamismo de la empresa global, interesada, al menos en ciertas circunstancias, en garantizar la transparencia de los procesos de toma de decisiones. El acuerdo en cuestión tiene dimensiones transnacionales, tanto en el ámbito interno, que incluye a las empresas que operan en los Estados miembros de la Unión, como en el externo, en el que pierde de vista sus límites espaciales a fin de abarcar un universo en expansión. Ello parece inspirarse en una técnica inclusiva y poco formal, que utiliza el derecho comunitario derivado como rampa de lanzamiento para reforzar y generalizar fórmulas no propiamente normativas y sin embargo traducibles en tutela para los trabajadores individuales.

El último ejemplo de esta frenética actividad negocial es el “Acuerdo global sobre derechos fundamentales, diálogo social y desarrollo sostenible”, firmado en noviembre de 2010, que cuenta con la delegación de tres federaciones sindicales mundiales, representativas de los sindicatos nacionales en diferentes sectores de la actividad del grupo multinacional. El acuerdo vincula a GDF Suez a respetar los derechos consagrados en los Convenios de la OIT y otras fuentes internacionales, en materia de igualdad de trato, derechos sindicales, salud y seguridad, formación profesional, Seguridad Social. El grupo se compromete a respetar estos derechos cuando participe en licitaciones internacionales, y exige que quienes trabajen en régimen de subcontratación se abstengan “de tratar de evadir las obligaciones del empleador en contra los trabajadores dependientes ocultando lo que debería ser una relación laboral o recurriendo en exceso a trabajadores temporales o interinos”.

Una vez más, el tema central es la formación. El acuerdo remite a una futura negociación sistemas de aumento de la profesionalidad y el aprendizaje de nuevas profesiones. Además, a nivel de cada empresa del grupo se deberá proceder a la redacción de un plan de acción acordado con los sindicatos locales que lleve a la práctica los compromisos contraídos en el acuerdo global. La puesta en práctica descentralizada del acuerdo global es supervisada por un “grupo de referencia” constituido por los sindicatos mundiales firmantes y por representantes del grupo GDF Suez.

Para confirmar el potencial expresado por la nueva directiva sobre los Comités de Empresa Europeos, antes incluso de su aplicación formal por los Estados miembros, es útil recordar que una empresa multinacional con sede en los Estados Unidos, presente en más de 40 países, ha firmado recientemente un acuerdo para el establecimiento de un Comité de Empresa Europeo, en línea

¹⁰ La fusión entre GDF y Suez se realizó en 2008. Ambas sociedades habían constituido sus propios Comités de empresa europeos y procedieron a la negociación del nuevo Comité de Empresa Europeo integrado, en 2009.

con la novedad introducida por la fuente europea, eligiendo el Reino Unido como ordenamiento de referencia¹¹. También una empresa multinacional noruega ha favorecido el establecimiento de un “foro mundial de los trabajadores”, que incluye a dos trabajadores noruegos, dos miembros del Comité de Empresa Europeo no noruegos, dos provenientes de regiones de Asia, y uno en representación de los trabajadores de América y África. El criterio geográfico se acompaña por el de la representación numérica, que consiste en la elección de un representante por cada 1.000 trabajadores empleados en los países de referencia¹².

Tomemos ahora otro ejemplo de naturaleza diferente. El 14 de enero de 2010 se firmó por los interlocutores sociales europeos en el sector de la metalurgia un acuerdo de contenidos meramente procedimentales. Se trata de una fuente de nivel europeo que autoriza a los sujetos colectivos a firmar acuerdos, europeos también, centrándose en medidas de apoyo a los trabajadores afectados por la crisis económica y financiera. Una vez más, la fuente supranacional no es inmediatamente obligatoria, pero funciona como un marco de referencia y establece la legitimación para participar de los sujetos colectivos, encargados en otras sedes negociales de tratar cuestiones particulares.

En esta perspectiva, parece situarse el reciente acuerdo firmado por la EADS -una multinacional del sector aeroespacial y de defensa- y por una amplia delegación de sindicatos metalúrgicos activos en varios países europeos, además de por el Comité de Empresa Europeo¹³. El acuerdo de septiembre de 2010 establece que, tras la apertura formal de las negociaciones transnacionales acordada con los sindicatos, la dirección convocará con siete semanas de antelación a los sujetos negociadores, con los cuales mantendrá una reunión preparatoria tres semanas antes del encuentro para la coordinación de las posiciones de los sindicatos nacionales y también para indicar los nombres de los representantes de los trabajadores que han recibido el mandato de participar en las negociaciones. Si el Comité de Empresa Europeo ha alcanzado una posición sobre las cuestiones en discusión, puede transmitirla a la delegación sindical europea, mientras está en curso la fase preparatoria que se ha citado anteriormente. Los ejemplos citados, como ya se mencionó, no pretenden ser exhaustivos, sino más bien indicativos de las tendencias que se observan en la negociación transnacional. Volviendo nuevamente la mirada al debate italiano, observamos que la dimensión transnacional de la negociación colectiva se es-

¹¹ Donnelley, cuya sede principal está en Chicago, es un grupo que opera en el sector de la comunicación integrada. Véase en *European Employment Review*, 14 de enero de 2010.

¹² Acuerdo DNV de 2009, in *European Employment Review*, 15 octubre de 2009.

¹³ *European Employment Review*, 11 de noviembre de 2010. EADS fu creada en el 2000 por la fusión de sociedades francesas, alemanas y española y poco después negoció la formación de un Comité de Empresa Europeo (CEU).

capa, por ahora, a los negociadores nacionales, pese a la repetida -y a veces un poco nefasta- llamada a la globalización de los mercados y los intercambios que tienen lugar en ellos.

La centralidad de los aspectos financieros de la actual crisis económica y de las medidas para combatirla es el trasfondo de una cultura de la emergencia del conflicto colectivo, poco atenta a la amplitud de los conflictos sociales permanentes y tal vez con poca visión de futuro en la asistencia a las convocatorias de fusiones societarias para un correcto cumplimiento de los deberes de información y consulta de la empresa en los conflictos con los representantes de los trabajadores¹⁴.

Sólo queda esperar que estas experiencias no sean ignoradas en la esperada renegociación del acuerdo Fiat sobre Comité de Empresa Europeo. Para avanzar en el camino de un diseño de relaciones sindicales “globales”, dicho acuerdo podría aceptar cánones amplios de representación de los trabajadores, incluso de fuera de Europa¹⁵.

3. ACUERDOS DE RELOCALIZACIÓN: PACTOS ENTRE PRODUCTORES Y CONTRATOS DE RED

Se ha dicho anteriormente que, a raíz de la crisis y por los estímulos que proceden de los mercados globales, la negociación colectiva ha encontrado recientemente soluciones innovadoras en los contenidos y en los procedimientos. Se debe, en efecto, especificar que no siempre el término negociación aparece adecuado y técnicamente correcto para ilustrar las prácticas y los comportamientos de los negociadores, cuando los temas a tratar son de gran importancia social. En las negociaciones en cuestión a menudo intervienen entidades públicas, que se utilizan para la asignación de recursos económicos, así como para estimular su capacidad de mediación entre las partes.

En determinadas zonas geográficas, caracterizadas por una homogeneidad significativa en las actividades productivas, la crisis puede llevar a los agentes económicos, especialmente los que ocupan la cima en la cadena de productores o fabricantes, a tomar medidas unilaterales destinadas a prevenir o superar un temido o ya real declive. También puede suceder que las empresas, organizadas en red, reaccionen colectivamente a

¹⁴ Véase el informe de los últimos anuncios sobre el positivo aumento del control de Fiat en Chrysler, *il Sole 24 Ore*, 22 aprile 2011.

¹⁵ Los días 21 y 22 de junio 2011 se celebró en Turín en la sede de la OIT, una reunión del Sindicato Internacional de Trabajadores Metalúrgicos, con representantes de varios países europeos, Estados Unidos y Brasil. El objetivo de la misma era reforzar la coordinación global en la toma de las más altas decisiones empresariales sobre todos los temas estratégicos, con vistas a la creación de un Comité de Empresa Global.

la crisis, aprovechando un apoyo legislativo ligero, todavía en fase de rodaje, que les permite “ejercer en común una o más actividades económicas volviendo a sus respectivos objetos sociales con el propósito de aumentar la recíproca capacidad para la innovación y la competitividad en el mercado”¹⁶. El contrato de red sirve para estimular una relación virtuosa entre empresas, ya que comunica la energía necesaria para la investigación y la innovación y coordina las medidas para lograr mejores políticas fiscales¹⁷.

En la misma dirección, que la que promueve las sinergias entre los agentes económicos, se mueven los contratos de desarrollo¹⁸, también para atraer inversiones especialmente en las zonas desfavorecidas. Además de ampliar las medidas de apoyo no sólo al sector de la industria, sino también al de turismo y comercio, el punto a destacar es que estos contratos pueden interesar a más empresas, y así favorecer iniciativas no moleculares, que encuentran en regiones y provincias autónomas socios adecuados, incluso en calidad de copatrocinadores.

Las pequeñas empresas han reaccionado a la crisis también en términos de representación de sus propios intereses. Siguiendo un esquema de organización perturbador para el modelo italiano, CNA, Confcommercio, Confartigianato, Confesercenti y Casartigiani, ha creado en mayo de 2010, un organismo unitario, denominado “Red Empresas Italia”, que representa a artesanos, pequeños empresarios y comerciantes, abierto a la adhesión de otras asociaciones. Además de perseguir el objetivo de dar mayor voz a una realidad productiva que

¹⁶ Decreto Legislativo 10 de febrero 2009, n° 5, de medidas urgentes en apoyo de sectores industriales en crisis, con las modificaciones introducidas por la Ley de 9 de abril 2009, n° 33, y posteriormente modificado por el artículo 1.1 de la Ley de 23 de julio 2009, n° 99, sobre “Disposiciones para el desarrollo y la internacionalización de las empresas, así como energía”, art. 3.4.ter. El artículo 42 de la Ley de 30 de julio 2010, n° 122 (de conversión del Decreto Ley de 31 de mayo 2010, n° 78) concede para el período 31 de julio 2010 / 31 de diciembre 2013, facilidades a las redes de empresas, obteniendo vía libre de Bruselas, que no ha considerado ayuda de Estado la medida de aplazamiento del impuesto.

¹⁷ Entre los primeros ejemplos de contratos de red concluidos en 2010, véanse los firmados por RaceBo, red de once empresas del sector de la cadena Ducati, con un total de 600 empleados, con sede en la región de Emilia Romagna, <http://www.ilsole24ore.com/art/economia/2010-05-11/impresa-uscire-crisi-0800.shtml?uuiid=AYVAYBoB#continue>, y en la región Abruzzo el contrato Brioni (<http://www.ilsole24ore.com/art/economia/2010-06-10/reti-impresa-cruciali-servono-080500.shtml?uuiid=AY0IBPxB>). En la doctrina, F. Cafaggi (Dir.), *Il contratto di rete*. Comentario, il Mulino, 2009 y, en una perspectiva comparada y teórica, M. Amstutz - G. Teubner (Dir.), *Networks. Legal Issues of Multilateral Cooperation*, Hart Publishing, Oxford, 2009.

¹⁸ Introducido por el art. 43, Decreto Ley de 25 de junio 2008, n° 112, “Normas para el desarrollo económico, la simplificación, la competitividad, la estabilización de finanzas públicas y la igualación de impuestos”. Destacar la exclusión de las facilidades concedidas por la preventiva notificación a la Comisión Europea, como se describe en el Reglamento general de exención, Reglamento CE n 800/2008 de 6 de agosto de 2008. Véase el Decreto Ministerial de 24 de septiembre 2010, que regula los procedimientos para el otorgamiento de concesiones.

roza cerca de catorce millones de empleados, la unificación de la representación en un solo sujeto sirve para afrontar de una forma más incisiva los temas de relevancia transversal y para ser por sí mismo un interlocutor unitario en la confrontación con las instituciones. Esta solución aumenta el pluralismo de los sujetos colectivos en las organizaciones de empleadores y añade un nuevo criterio de representatividad intersectorial que hace pensar, por el momento, en la necesidad de coordinación de los representantes.

En lugar de ir a través de los esquemas tradicionales de negociación, los pactos de la crisis adoptan nuevas fórmulas de concertación, que se pueden definir como “acuerdos entre productores”. Estos acuerdos no siempre se justifican en razón de un vínculo sinalagmático, establecido entre sujetos contrapuestos. En vez de equilibrar un intercambio de compromisos, se combinan una serie de compromisos compartidos dentro de los esquemas de acción acordada. El objetivo es salvaguardar los intereses comunes, consistentes en la continuación de las actividades empresariales y la preservación de puestos de trabajo.

En el análisis que sigue, la selección de algunos casos ejemplares no pretende tener carácter de exhaustividad. Con la expresión *relocalización* se pretende señalar que algunas tendencias activas dan relieve a los acuerdos entre los productores alcanzados en específicas áreas geográficas, particularmente receptivas para el encuentro y la coordinación de iniciativas de cara a contrarrestar los efectos de la crisis. Especialmente en el tejido de las pequeñas y medianas empresas, las técnicas de prevención de los daños económicos derivados de una reducida capacidad productiva junto a técnicas de reacción y de propuesta, confirman la continua vitalidad de un parte destacada de la economía italiana.

El grupo IFI, apreciado, no sólo en Italia, en la producción de muebles de locales públicos, opera en estrecha colaboración con una cadena de pequeñas empresas especializadas en la zona de Pesaro. Éstas últimas, depositarias de un conocido patrimonio inestimable y reforzado por la proximidad territorial, se presentan como una auténtica red de productores. El grupo empresarial líder, interesado en la preservación de un *know-how* italiano, se ha propuesto desempeñar un papel, típico de los bancos, consistente en ofrecer garantías financieras, para limitar el riesgo de un debilitamiento del mercado y permitir a los proveedores y subcontratistas cumplir con los compromisos asumidos frente a los deudores y los trabajadores¹⁹.

Se trata, bien visto, de una iniciativa unilateral, tomada en la cima de una cadena de producción, para ayudar a superar una fase transitoria de la crisis a través de un modelo de relaciones inusuales entre los productores. Eso pa-

¹⁹ <http://www.ilsole24ore.com/art/SoleOnLine4/dossier/Economia%20e%20Lavoro/2009/imprese-riprese/articoli/dipendenti-fornitori-difesa.shtml>.

rece implicar la aceptación, por los beneficiarios de la ayuda, de un esquema virtuoso en la gestión de la mano de obra, que se puede imaginar orientado a mantener los niveles de empleo.

En una senda más propiamente negocial se sitúa el “Protocolo de acuerdo en materia de sostenibilidad de la cadena Gucci”, firmado en septiembre de 2009 por Gucci, Confindustria, CNA, organizaciones sindicales y representantes sindicales unitarios. También en este caso el objetivo final es la conservación del know how dentro de un territorio geográficamente delimitado -el de Florencia- con la intención de preservar la excelencia de una marca apoyada por características de alta calidad. El deseo de preservar activos intangibles mantiene el desafío a la competitividad global, sobre la base sin embargo de una tradición empresarial consolidada en la gestión de acuerdos sindicales sobre responsabilidad social de la empresa. Desde 2004, funciona en la empresa un comité conjunto, que comprende representantes de los trabajadores, proveedores y subcontratistas, socios comerciales y comunidades locales.

Un ambiente tradicionalmente participativo es el telón de fondo del acuerdo de 2009, originado en medio de una contingencia económica preocupante. En el nuevo “Comité para la política de la cadena”, el objetivo compartido es la consolidación de calidad total, a través de la determinación de cuotas adecuadas, el respeto de estándares de responsabilidad social, un uso concertado de los “instrumentos de flexibilidad contractualmente disponibles”. Se prevé el recurso programado a protecciones sociales en situaciones de disminución de la producción y a fondos europeos, nacionales y provinciales para la formación de los trabajadores.

El acuerdo Gucci se inspira en una ética empresarial sólida, acompañada de un sistema de supervisión de las decisiones productivas y organizativas, para prevenir la expulsión de la cadena de los que no observan un comportamiento correcto. El apoyo de la empresa líder para garantizar el acceso al crédito y para ofrecer recursos formativos es una señal clara de cómo la relocalización de los acuerdos anti-crisis pueden facilitar el acceso a los nuevos mercados internacionales, recuperando competitividad y dificultando la marginación del mercado local. Se trata, como es evidente, de un acuerdo entre productores que, previendo medidas incentivadoras respecto a quienes cumplan los procedimientos acordados, sanciona de manera irreversible a quienes se apartan de los parámetros indicados²⁰.

Tomemos otro ejemplo de relocalización de acuerdos en la Toscana. El “Protocolo de economía de emergencia”, firmado por la Región Toscana y las confederaciones sindicales, se asienta sobre una resolución de la Junta, que

²⁰ La Repubblica, Toscana economía, informa el 28 de enero de 2011 de la nueva creación de New co. entre Gucci y proveedores, lo que confirma un fortalecimiento de la cadena, a través de la entrada en el capital de las pequeñas empresas.

permite el uso de medidas para garantizar la liquidez de las empresas, ya previstas en el Protocolo anterior de 2008, con el fin de obtener más apoyo directo al empleo²¹. En este sentido, se establece una garantía especial para la “cobertura del coste total del trabajo dependiente que la empresa asumirá en los doce meses posteriores a la entrega de la financiación”, siempre que “la empresa se comprometa a mantener en activo durante los próximos doce meses, el mismo número de centros de trabajo empleados a la fecha de desembolso de los fondos”. Tal compromiso debe ser firmado entre la empresa y las representaciones sindicales en un acuerdo para adjuntar como solicitud de garantía. Dado que ésta va unida al pago de la retribución, se debe hacer referencia a la íntegra aplicación de los convenios colectivos nacionales y a los acuerdos de empresa vigentes.

El ejemplo citado de relocalización da lugar a algunas consideraciones adicionales. No parece arriesgado afirmar que, en contraste respecto a la ratio que admite el Acuerdo Marco de 2009 sobre la reforma de los acuerdos contractuales y los acuerdos interconfederales que la aplican, el Protocolo toscano y los convenios de empresa que de él derivan valoran un modelo de negociación concertada sobre objetivos, más que sobre el establecimiento de estándares normativos. Además, adoptan como parámetro de referencia el convenio colectivo nacional y basan la protección del empleo en el respeto a los acuerdos sindicales vigentes, exigiendo el pago de la retribución pactada, sin recurrir a derogaciones peyorativas.

En diferente dirección se mueve el Acuerdo firmado por Banca Intesa S. Paolo, el 2 de febrero de 2010, entre los primeros en aplicar la cláusula 5 del Acuerdo interconfederal de 15 de abril de 2009, a su vez inspirado en la cláusula 16 del Acuerdo Marco sobre la reforma de los acuerdos contractuales. En tales cláusulas se declara la derogabilidad del convenio colectivo nacional de trabajo por “los acuerdos para el gobierno de las situaciones de crisis y para el desarrollo económico y ocupacional del territorio” con el fin de “modificar en su totalidad o en parte, con carácter experimental y temporal, las instituciones económicas o normativas individuales”.

El Acuerdo Banca Intesa, no firmado por Fisac-CGIL, prevé la estabilidad de los trabajadores empleados con contrato temporal, con presencia de una eliminación del tratamiento retributivo previsto en el contrato nacional, consistente en la reducción del 20% de la retribución, durante el período de cuatro años a partir de la fecha de contratación. La finalidad de apoyo al empleo se justifica con la identificación de áreas geográficas con una ocupación muy crí-

²¹ Igualmente interesante es el “Pacto para superar la crisis”, propuesto por la Región Emilia Romagna en 2009, que establece, entre otros, un extenso recurso a protecciones sociales de excepción. Ha sido firmado por ANCI y UPI, y las principales centrales sindicales y asociaciones de empleadores, con la excepción de Confindustria.

tica -en concreto las provincias de L'Aquila, Lecce y Potenza- donde se prevé implantar actividad de otra manera destinada a una sede rumana del Instituto de crédito. El acuerdo prevé la contratación de los trabajadores en cuestión con contrato de aprendizaje profesional. Transcurridos cuatro años, se establece el regreso al nivel retributivo y al tratamiento normativo definido en el convenio nacional.

Remontando en el tiempo, un ejemplo ideado para contrarrestar la reducción de personal como consecuencia de situaciones de crisis es el contrato de solidaridad defensivo, que hizo su entrada en nuestro ordenamiento en 1984. El acuerdo empresarial firmado por las organizaciones sindicales más representativas, condición indispensable para la concesión de la compensación de salarios por el Ministerio de Trabajo, prevé una reducción del tiempo de trabajo "a fin de evitar, en todo o en parte, la reducción o la declaración de excedentes de personal"²². El limitado éxito de este nuevo instituto llevó al legislador a ofrecer incentivos adicionales para las empresas, porcentualmente proporcionales a la entidad de la reducción en las horas de trabajo²³.

En julio de 2009, el Decreto Ministerial n° 46.448 ha intentado facilitar el uso de esta institución, para hacerla útil en casos de excedentes de personal que conduzcan a despidos colectivos. Se aplica a todas las empresas comprendidas en el ámbito de la CIGS (Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria), incluidas las empresas contratistas de servicios de comedor y de limpieza, que hayan ocupado un promedio de más de quince trabajadores en el semestre anterior a la fecha de presentación de la solicitud para la aplicación de la integración salarial.

Tal decreto, ejemplo de desregulación de medidas para combatir la crisis, se preocupa de facilitar el acceso al sistema de compensación de salarios, no obstante el carácter temporal de las soluciones acordadas²⁴. El porcentaje de reducción de las horas de trabajo acordado entre las partes no puede superar

²² Decreto Ley de 30 de octubre de 1984, n° 726, convertido en Ley de 19 de diciembre 1984, n° 863, sobre "Medidas urgentes para el apoyo y crecimiento de los niveles de empleo", art.1; Decreto Ley de 20 de mayo 1993, n° 148, sobre "Medidas urgentes de apoyo al empleo" convertido con modificaciones en la Ley de 19 de julio 1993, n° 236, art. 5. La reducción de las horas de trabajo también se puede hacer sobre bases semanales o mensuales.

²³ Decreto Ley de 20 de mayo 1993, n° 148, sobre "Medidas urgentes para apoyar el empleo", convertido con modificaciones en la Ley de 19 de julio 1993, n° 236, art. 5, posteriormente modificada por el Decreto Ley de 1 de octubre de 1996, n° 510, convertido con modificaciones en Ley de 28 de noviembre 1996, n° 608.

²⁴ Tiene una duración no superior a veinticuatro meses, prorrogable por otro de veinticuatro meses, o de treinta y seis meses para los trabajadores ocupados en territorios mencionados en el texto consolidado de la Ley sobre intervenciones en el Sur. Transcurridos doce meses se puede firmar un nuevo contrato de solidaridad en los mismos centros de trabajo. Para una doctrina reciente véase a V. Ferrante, *Recenti evoluzioni nella disciplina degli ammortizzatori sociali: fra sostegno alla riduzione dell'orario e generalizzazione delle tutele*, DRI, 2009, 4, 918 ss.; D. Garofalo, *Strumenti di flessibilità alternativi alle riduzioni del personale (il contratto di solidarietà difensivo)*, ADL, 2010, 2, 353 ss.

el 60% del tiempo de trabajo aplicable. Pueden ser objeto del contrato de solidaridad reducciones menores, asociadas con cualquier aumento de la demanda de trabajo, convirtiéndose así en una fuente de adaptación flexible a los imprevisibles efectos de la crisis, sin tener que repetir tratamientos innecesarios. No ocurre así con excepciones que comportan una mayor reducción en el tiempo, sujetas a una renegociación del contrato de solidaridad.

De forma experimental para 2009 y 2010, el legislador además incrementó el 20% de la carga para el Estado para las compensaciones salariales debidas, después de la celebración de contratos de solidaridad defensivos, elevando al 80% la compensación salarial. Una remisión a decretos ministeriales asegura la coordinación con la Conferencia Estado-Regiones²⁵. La reciente ley financiera ha prorrogado tales medidas, lo que confirma que la situación de emergencia no deja entrever una reforma orgánica de las prestaciones sociales²⁶.

Los mecanismos de compensación salarial encuentran un útil injerto en fórmulas descentralizadas de negociación, donde la representatividad de las partes firmantes se confronta con una fusión natural del interés colectivo en torno a la protección del empleo. La emergencia del empleo es el canon interpretativo sobre el que se basará la vinculabilidad generalizada de tales acuerdos, también avalada por las medidas de administrativización de la crisis, que consisten en la formalización de excepciones para las solicitudes de ayudas a la renta²⁷.

Igualmente de emergencia y sobre todo de tipo defensivo son las medidas antes descritas, volviendo a las iniciativas de las Regiones para hacer frente a la crisis, coordinada dentro de la Conferencia Estado-Regiones. Sobre la base del Acuerdo de 12 de febrero 2009 la Conferencia Estado-Regiones ha firmado un acuerdo el 8 de abril 2009 sobre el recurso al Fondo Social europeo para la compensación de renta en situaciones de crisis. El Acuerdo se acompaña de un documento resumido, consensuado con representantes de la Comisión europea, que parece poner la decisión adoptada al abrigo de un eventual relevo de las instituciones europeas en relación al destino de las financiaciones proporcionadas.

No se puede dejar de destacar la profunda ambivalencia de fondo del esquema general descrito. Sean los contratos de solidaridad, sean las otras soluciones examinadas en respuesta a la crisis del empleo, reflejan lógicas desintegradas de

²⁵ Decreto Ley de 1 julio de 2009, nº 78, convertido en Ley de 3 de agosto de 2009, nº 102, art. 1.6. El observatorio sobre el mercado de trabajo de la CISL informa de un incremento de los contratos de solidaridad en el 2009. Dichas solicitudes de apoyo a los ingresos han representado el 14% de la demanda total de prestaciones económicas extraordinarias por reducción de tiempo de trabajo.

²⁶ Ley de 13 de diciembre de 2010, nº 220, sobre "Disposiciones para la formación del presupuesto anual y plurianual del Estado (Ley de Estabilidad de 2011), art. 1.33.

²⁷ Véase, por una amplia documentación Adapt, Bolletino speciale de 21 de enero de 2011, nº 45, Gli ammortizzatori social per il 2011.

apoyo a los ingresos, privadas de perspectivas claras. Mucho más interesante son los experimentos negociales antes citados, definidos “pactos entre productores”, para resaltar la difusa función social y la intención de solidaridad.

La Unión Europea, por su parte, promueve políticas activas de empleo, en el ámbito de la nueva estrategia para el empleo y en aplicación de los principios de flexicurity, con el fin de alcanzar una más avanzada “economía verde”²⁸. La llamada es una vez más al Fondo social europeo y otros fondos estructurales, con el fin específico de anticipar los cambios necesarios en los perfiles profesionales de los trabajadores afectados por las innovaciones en los procesos de producción. Las European Skills Competences and Occupations (ESCO) se convierte en el punto de referencia de una inusual normalización, que consiste en identificar y enumerar las tareas, que deben coincidir con las nuevas cualificaciones profesionales, con vistas a una mayor movilidad de los trabajadores y al correspondiente reconocimiento de sus competencias.

El debate que se ha desarrollado alrededor de los acontecimientos en Fiat ha dado poca relevancia al tema de las innovaciones relacionadas con la expansión de la economía verde. El silencio sobre la sostenibilidad de los procesos de producción y sobre la tendencia histórica de negociación colectiva para acompañar estos cambios está en fuerte contraste con las constantes referencias a la crisis mundial y a la simultánea interdependencia de sus efectos con los sistemas económicos nacionales.

No faltarían interlocutores mundiales, ya que la Federación Internacional Metalúrgica que es muy activa en la celebración de acuerdos internacionales y se esfuerza por lograr una formalización de los mismos, solicitando firmarlos junto a los Comités de empresa globales. La misma práctica se ha generalizado dentro de la Federación europea de metalúrgicos, que también es imparable promotora de acuerdos transnacionales²⁹.

4. EN LA PERIFERIA DEL ORDENAMIENTO GLOBAL: LA FIAT COMO METÁFORA DE LA ANOMALÍA ITALIANA

Es el momento de anudar los hilos de las argumentaciones anteriores, basadas principalmente en imágenes geográficas: la presencia y la evanescencia del territorio, los lugares circunscritos y el mundo, el Estado y el no-Estado. En estos meandros poco asentados de competencias y poderes se mueven los nuevos actores llamados a gestionar la negociación en tiempos de crisis.

Sobre estos presupuestos pueden tomar forma aquella primera definición que se

²⁸ http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lsa/118223.pdf.

²⁹ Cito algunos ejemplos en S. Sciarra, *Automotive e altro: cosa sta cambiando nella contrattazione collettiva nazionale e transnazionale*, DLRI, 2011, 2, 385 ss.

ha propuesto de relocalización de la negociación colectiva. Los acuerdos que surgen en las realidades locales, orientados a satisfacer las necesidades inmediatas, en el ritmo urgente de la crisis y de sus efectos sobre las relaciones laborales, a menudo son el resultado final de procesos que tienen lugar fuera del país.

En la Unión Europea, una parte relevante de la política social gira en torno a las reestructuraciones de empresas individuales o de grandes grupos multinacionales, impuesta por las exigencias de los mercados globales y por los rápidos cambios que transmiten a la organización del trabajo. La literatura sobre el tema no tiene límites. Lo que importa poner de relieve es el interés expresado por las instituciones europeas para captar el significado del “cambio económico”, tomando un dato global para después introducirlo en una realidad productiva concreta. Uno de los objetivos perseguidos se incluye en la fórmula, difícil de alcanzar para el jurista laboral, de “la anticipación del cambio”. A diferencia de la política social de la segunda mitad de los años setenta, fundamentada en las conocidas directivas estructurales sobre despidos colectivos, transmisión de empresas y de insolvencia del empresario, la reestructuración actual han seguido caminos más complejos, debido en parte al mayor empuje de las liberalizaciones del comercio y a una mayor movilidad de los agentes económicos.

Por un lado se recurre al Fondo Social Europeo, que da apoyo financiero para los trabajadores afectados por las reestructuraciones, y se intenta iniciar una relación más estrecha con las políticas de empleo europeas, hoy ejemplificadas en las nuevas directrices del Consejo. Por otro lado, se ponen en juego nuevas medidas para los trabajadores víctimas de la crisis económica, con el recurso al Fondo europeo de adecuación a la globalización³⁰.

Las instituciones europeas observan atentamente la práctica dimanante de las obligaciones de información y consulta, que obliga a las empresas europeas y nacionales a poner en marcha nuevas formas de negociaciones transnacionales, mejor preparadas que otras para entender los cambios y por lo tanto para anticipar las medidas a acompañar. Las soluciones adoptadas se colocan en una zona indistinta del ordenamiento, que visualmente se puede diseñar como dos o más círculos concéntricos: el del ordenamiento global sin límites que envuelve, aunque sin comprimirlo, el círculo del ordenamiento europeo y de los otros subsistemas locales.

Es un hecho aceptado por muchos autores, la idea de que el soft law se coloca eficazmente junto al derecho vinculante, también en los procesos de transnacionalización. Antes que sustitutivo del hard law, aquél se presenta como una alternativa posible, debido a que es más adecuado para introducirse en los intersticios de los asuntos jurídicos de tipo procedimental, sensible al cambio y a veces a la diferenciación de soluciones reguladoras. Para simplificar, se

³⁰ Reglamento 1927/2006 CE, revisado por el Reglamento 546/2009 CE.

podría argumentar que el *soft law*, en la mejor de las hipótesis, induce al *hard law* a soluciones reguladoras tradicionales orientadas a crear auténticas posiciones jurídicas activas en principio individuales. Más improbable se presenta la hipótesis de una legitimación de los sujetos colectivos a través de fórmulas no reconducibles al derecho vinculante.

Estas observaciones parecen confirmar que para fortalecer la autosuficiencia de los gobiernos privados, incluso a nivel transnacional, se necesitan soluciones jurídicamente apropiadas, a fin de lograr mayor eficacia en los objetivos fijados de antemano. Para ello sería oportuna una iniciativa legislativa a nivel de la Unión Europea, que hace tiempo se discute, no sin dificultades, teniendo en cuenta las reservas de la parte empresarial.

La posición de la negociación colectiva más allá de las fronteras nacionales tiende a debilitar la expresión tradicional del conflicto y a valorar diferentes reglas de protección de los intereses. También por estas razones se hace más urgente recuperar una visión ordenada del derecho, en las etapas en la que la lección europea impulsa principalmente a los juristas continentales hacia una revisión de las fuentes, para inducirles a releer el método pluralista³¹. En el derecho del trabajo, tal revisión asume tonos de gran interés. Se presentan dos caminos, ejemplificativos de los urgentes desafíos interpretativos que llevan a una siempre más abierta comunicación entre ordenamientos.

La transnacionalización de la negociación colectiva requiere a nivel nacional una más clara formalización de las reglas sobre representación de los trabajadores, las limitaciones del mandato para establecer claramente la competencia de los agentes negociadores, para conferirles ciertos poderes a los mismos, incluso diversificados para cada sede de negociación. También las reglas de la democracia sindical deben ser revisadas, para garantizar adecuadas conexiones entre las estructuras nacionales y supranacionales, así como los flujos transparentes de información a los trabajadores individuales a representar.

Este primer camino tiene que ver, pues, con la mejora del sistema jurídico nacional, a fin de dialogar correctamente con un fluctuante y cambiante ordenamiento mundial, del que provienen estímulos irresistibles para el cambio. En su lugar, la anomalía italiana nos pone, a propósito de los acuerdos habidos en Fiat, en la sombría situación de una representación sindical en la empresa dividida en dos partes, una dentro del área de apoyo legislativo y otra activa sólo en virtud del principio de libertad sindical, como nos recuerda DE LUCA TAMAJO en el texto antes mencionado.

El camino paralelo mira el conflicto, entendido como una peculiar sanción del ordenamiento intersindical, por tanto funcional para la dinámica de las relaciones colectivas, entre sujetos que representan intereses contrapues-

³¹ P. Grossi, *L'Europa del diritto*, Laterza, 2007.

tos. La transnacionalización pone en cuestión los criterios nacionales de representatividad de los sindicatos y de otros grupos organizados, en cuanto al resultado de las acciones concertadas. El conflicto, especialmente cuando tiene fines defensivos, como sucede en las acciones diseñadas para proteger puestos de trabajo, puede estar relacionado con grupos fragmentados de trabajadores, circunscritos geográficamente o activos en un mismo sector del mercado. Raramente esto resuelve los complejos problemas sociales puestos sobre la mesa, y se presta a abrir otra mesa de negociación y volver a proponer de forma comprometida el tratamiento de las protecciones posibles, en lugar de negociar sobre las materias solicitadas. Sobre esta cima aún incierta podría avanzar posteriormente la cultura sindical italiana, aún cerrada en una percepción a veces solo ritual del conflicto.

De hecho hay que decir que la transnacionalización prefiere el camino de la información y la consulta. Estos derechos sociales fundamentales, también en virtud de su formalización en la Unión Europea³², se confirman sintomáticos para la aplicación de otros derechos de ejercicio colectivo. La peculiar forma en las que se ejercen estos derechos, en un espacio transnacional y para tutela de intereses colectivos extremadamente difusos, provocan de hecho una marginación del conflicto en sus formas tradicionales y la mejora simultánea de las técnicas de procedimiento de deliberación, que diluyen las decisiones en el tiempo y amortiguan el impacto de las decisiones estratégicas. Por estos motivos, también el ejercicio de la libertad sindical adquiere una forma diferente, ya sea en cuanto a la tutela para garantizar a los sujetos titulares de posiciones jurídicas activas, ya sea por la aplicación concreta del derecho a la negociación colectiva.

El conflicto desterritorializado puede adoptar las formas de protesta transnacional sobre temas de interés común, como sucede, por ejemplo, en las manifestaciones proclamadas a nivel europeo para atraer la atención de las instituciones y de los gobiernos nacionales y destacar la urgente necesidad de respuestas adecuadas a la crisis. Más que castigar comportamientos omisivos o inadecuados de las instituciones, estas formas organizadas de protesta pretenden dar voz -y por lo tanto relevancia casi institucional- al sindicato europeo, necesitado asimismo de legitimidad en los ámbitos supranacionales en los que opera.

La capacidad de toma de decisiones de los gobiernos privados sale atenuada de las mesas de negociación de la crisis, por una constatada negociación colectiva menos incisiva y por el agotamiento del conflicto. Por otro lado, las nuevas combinaciones de intereses y nuevas formas organizativas a cargo de

³² Art. 153.1. e), TFUE, Artículo 153.1, Lett. y TFUE, donde la competencia de la Unión en la materia está dirigida a la consecución de los objetivos del artículo. 151, que inicia el Título X "Política social". Véase también el artículo 27 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión.

las empresas indican nuevas alianzas, que mejoran áreas geográficas y sectores productivos. Lo que importa en la dimensión de los intereses reticulares es la integración de la finalidad, la multifuncionalidad de los acuerdos alcanzados, y su adaptabilidad a las cambiantes exigencias del mercado. Estas fuentes deben ser percibidas por los trabajadores como recursos, a los que mirar con interés para proteger el empleo. El objetivo es abrir nuevos canales de discusión con el mercado y crear sedes de concertación con potencial de deliberación, aún sin explorar.

La tendencia a valorar consiste en la creación constante de subsistemas sociales -nacionales y transnacionales-, capaces de mantener viva la comunicación entre los sujetos colectivos. La democracia de los nuevos procesos de deliberaciones colectivas, más que emanar de los mismos sujetos negociadores, debe estar unida a parámetros ciertos, generados por los ordenamientos nacionales. En este paso podría rápidamente disolverse la anomalía italiana, que, por ahora, nos confina a la periferia del nuevo pluralismo del ordenamiento.

Desterritorializadas y relocalizadas las relaciones sindicales podrían continuar creciendo bajo presupuestos sólidos, dentro del ordenamiento global, precisamente porque la parte central del Estado nacional es más bien la expresión de las tradiciones constitucionales más consolidadas.