

Representación y representatividad sindical en la globalización¹

ANTONIO BAYLOS*

Resumen:

En un mundo globalizado, la crisis de representación del sindicato se basa en el agravamiento de antiguos factores por las nuevas condiciones en que se desarrolla la economía-mundo. En especial los fenómenos de despolitización y de desnacionalización generan disfuncionalidades y obstáculos de difícil elusión por el sindicalismo. En cualquier caso la construcción de las dimensiones supranacional y transnacional como ámbito de representación no sólo se presenta como problema sino como proyecto abordable. El artículo hace hincapié en esta última perspectiva, señalando los aspectos fragmentarios que hasta el momento se presentan en la actuación sindical de adaptación a la era global, y resaltando la experiencia europea como un laboratorio de ideas con posible desarrollo posterior. Se presta especial atención a los esfuerzos por construir estos espacios de representación, acompañado por un proceso de creación de reglas nuevas que incorporan estas prácticas y las retroalimentan. En esta descripción, la noción política y técnica de representatividad juega un papel importante, aun con las carencias

* Profesor de la Universidad de Castilla-La Mancha.

¹ Estas consideraciones se basan en una intervención en la Universidad de Trento en un seminario sobre *Globalización y Derecho del Trabajo*, dirigido por Stefania Scarponi, que tuvo lugar en noviembre del 2000, y cuya versión oral está publicada en italiano en la obra colectiva que con el mismo título ha publicado la Editorial Giuffrè en septiembre del 2001.

evidentes que en la actualidad se detectan. En definitiva, el sindicato como forma social es un punto de referencia importante en la construcción del «movimiento social» que sostiene un proyecto alternativo de globalización y sus objetivos indeclinables de democratización de la sociedad.

Palabras clave: *Globalización, representación, representatividad sindical, sindicatos, negociación colectiva supranacional, empresas transnacionales.*

Abstract:

In our globalised world, the exacerbation of old factors by new conditions under which the world economy functions underpins the crisis of union representation. De-politisation and de-nationalisation particularly generate disfunctions and obstacles that it is hard for unions to ignore. In any event, the building of supra and transnational spheres of representation poses both a problem and a feasible task. This article stresses the possibilities in doing so, indicating the fragmentary aspects that have thus far been present in unions' adaptation to the global era. The article brings out the European experience as a laboratory of ideas that may be able to be subsequently developed. Special attention is paid to the efforts made to build spheres of representation accompanied by a process of creating new rules that include and feed back into these practices. Here, both the political and technical notions of representativeness play an important role, even considering their significant shortcomings when passing on to real action. In conclusion, the union as a social form* is an important point of reference in the building of a «social movement» sustaining both an alternative to globalisation and its indeclinable objectives in making society more democratic.

Key words: globalisation, representation, union representativeness, unions, supranational collective bargaining, transnational companies.

1. LA REPRESENTACIÓN SINDICAL EN CRISIS: VIEJOS Y NUEVOS FACTORES

¿Qué puede significar hoy abordar el tema de la representación sindical en el contexto de una era global? Ante todo significa que hay que cobrar conciencia que la globalización genera un contexto muy complejo en el que coinciden simultáneamente un proyecto político y económico con vocación hegemónica de implantarse a escala mundial, y que tiene varios nombres según la faceta de la realidad a la que se refiera y pretenda reordenar, y una serie de fenómenos sociales y culturales que evocan por el contrario la imagen de un universo en mutación que se va diluyendo y que resulta difícil de entender con las categorías conceptuales a las que estamos acostumbrados.

En la primera de estas versiones, la globalización implica la utilización de una realidad, fundamentalmente basada en la construcción de una economía-mundo y la relación que se establece entre los mecanismos de circulación del capital, la regulación de los sistemas productivos y las formas de organización del trabajo, al servicio de un proyecto político de explotación y de dominio a unos niveles desconocidos hasta el momento en sus dimensiones cuantitativas y cualitativas. Este proyecto político es el que cobra diversos nombres, en función de sus diversas manifestaciones, desde el muy conocido de desregulación laboral a nivel global como requisito de eficiencia de los mercados hasta el fundamentalismo monetarista de ciertas instituciones financieras o el último y devastador *unilateralismo* imperialista de los Estados Unidos de América. En último término, el proyecto político que impone la globalización no supone sino la inversión de los términos en que se venían relacionando el derecho, la política y la economía de mercado en la visión democrática que surge en Europa fundamentalmente tras la derrota de los fascismos y el final de la Segunda Guerra Mundial, que pretendía una cierta conciliación entre la lógica de la explotación y del beneficio propia del sistema capitalista y la lógica democrática de la igualdad expresada en la nivelación social a la que gradualmente se comprometían los poderes públicos².

² A. Baylos, «Globalización y Derecho del Trabajo: realidad y proyecto», CRL n.º 15 (1998), p. 22.

Pero éste no es el único discurso posible sobre la globalización. Para asegurar esta afirmación, no es preciso acudir al matiz sobre las múltiples versiones cada cual mas elogiosa de este proyecto de dominio a escala mundial, que han monopolizado la producción cultural y los medios de creación de opinión durante los últimos años³. Se trata por el contrario de aquellas otras lecturas de origen mas sociológico o antropológico que han destacado que en la globalización se contempla un fenómeno que abre nuevas posibilidades para la acción reflexiva de los grupos sociales que pueden interactuar mas allá de las tradicionales barreras geográficas nacionales y en donde se presentan nuevos riesgos ligados a la expropiación potencial del control sobre parcelas de vida o de trabajo y donde cabe a su vez la apertura de nuevas oportunidades y posibilidades de apropiación de éstas por los sujetos sociales⁴.

Y en fin hay un claro discurso sobre la globalización alternativa que se ha venido decantando a partir de un debate vigoroso y en la mayoría de las ocasiones silenciado que parte de esa realidad global para presentar un proyecto político, económico y social alternativo que por el momento se presenta en un estadio fragmentario, mediante aproximaciones teóricas y políticas de signo muy diferente⁵ que sin embargo han encontrado en Porto Alegre un verdadero foro de discusión y debate desde el común denominador de rechazar el modelo político impuesto desde una realidad que en todas sus facetas es consciente de su irremisible dimensión a escala mundial.

En este contexto ¿qué reflexiones se pueden realizar sobre la posición que va a ocupar el sindicalismo ante un mundo global que vayan mas allá de los bien conocidos lamentos por la pérdida de función y hasta de sentido del sindicato? El modo de proceder que se ha elegido aquí es doblemente limitado. En primer lugar desde el punto de vista de la prospectiva, puesto

³ A. Recio, «Mas acá de la lucha antiglobalización», *Mientras Tanto* n.º 80 (2000), p. 65.

⁴ Cfr. M. Barañano, «Posmodernismo, modernidad y articulación espacio-temporal global: algunos apuntes», en R. Ramos y F. Garcia Selgas, *Globalización, riesgo y reflexividad*, CIS, Madrid, 1999.

⁵ Cfr. La enumeración de propuestas que realiza C. Berzosa, «Alternativas a la globalización», *Mientras Tanto* n.º 80 (2000), pp. 49 ss.

que es evidente que sobre este tema no se está en condiciones de ofrecer ni afirmaciones dotadas de los valores que cualquier predicción debe tener, la seguridad y la certeza, ni tampoco, contra lo que en ocasiones se puede leer sobre estos temas, palabras proféticas que adviertan de un mal seguro como expiación de pasados actos reprobables. Es sin embargo cierto que el sindicalismo ha cometido muchos pecados y que algunas evidencias sobre las carencias de su capacidad de proyectarse sobre los trabajadores a los que representa, y la consiguiente pérdida de influencia en amplias capas de la sociedad, se pueden constatar aquí y allá a lo largo de los diversos sistemas sindicales existentes. Pero para no incurrir en una recopilación de reproches ni volver a anunciar de forma solemne la muerte de la acción colectiva de carácter reivindicativo, puede ser más útil realizar una aproximación al tema desde la noción que jurídica y políticamente define la función y el alcance de la acción sindical, que es la de la representación (y representatividad) sindical. Y ello sin pretender ofrecer una visión completa y exhaustiva de la problemática planteada, sino más modestamente, dirigiendo una simple mirada hacia este segmento de la realidad, una mirada que por tanto se traducirá en una *narración* a propósito de la representación sindical de la era global, consciente de que de los mismos hechos cabe realizar otro tipo de relato con parecidos grados de verosimilitud.

Posiblemente la mejor manera de comenzar sea la de afirmar la que puede que sea una primera característica del problema la de que el proceso de globalización acentúa, y en ocasiones exaspera, los problemas y las dudas planteadas sobre el rol del sindicato a lo largo del desarrollo de la evolución que ha padecido el mundo del trabajo en estos últimos decenios. Es decir, a la crisis de representación del sindicato como sujeto representante general de la fuerza de trabajo, respecto de los intereses de género (mujeres y hombres), de edad (jóvenes) de nacionalidad y de raza (emigración como elemento fundamental) que fragmentan en intereses contrapuestos en el interior del «general» del conjunto de los trabajadores la especificidad política de estos colectivos, sin hablar de la más general contraposición social entre ocupados y desempleados, entre el *dentro* y el *fuera* del mercado de trabajo que puede generar estrategias

opuestas difícilmente conciliables en un proyecto de síntesis por el sindicato⁶.

Es evidente que los interrogantes que suscita en la noción de representación sindical la emergencia de estos intereses diferenciados entre la clase trabajadora que no se resumen en una explicación relacionada con los escalones superiores de la jerarquía salarial sino que, por el contrario, se mueven en el plano de la búsqueda de la igualdad y la nivelación social, no dependen sólo de la intensificación de las consecuencias derivadas de la dimensión global de la economía y de la organización empresarial, por mas que estos hechos las acentúen. Se trata en definitiva de una problemática que se plantea en primer lugar a escala nacional y que, por lo mismo, ha originado desde hace algún tiempo un debate muy ligado a las características del sistema sindical concreto que caracteriza a cada ordenamiento estatal, y que así ha sido contemplado desde la perspectiva jurídico-política de la noción de representación sindical, típico del iuslaboralismo europeo de finales de la década de los ochenta (del siglo pasado)⁷. Lo que sucede es que la globalización resalta los elementos mas críticos e introduce la dimensión mundial como escenario necesariamente exasperante de estos intereses contrapuestos en el interior de la fuerza de trabajo, por lo que hace mas notoria la propia crisis de la función de representación del sindicato.

Un segundo grupo de factores que permite hablar de crisis de representación se refiere a la dificultad con que se encuentra el sindicato para definir su acción de tutela del interés de los trabajadores en general en relación con los destinatarios en concreto de la misma. Es decir, la propia determinación de lo que se define como trabajador, ante la «pluralización» de la tipología de relaciones de trabajo y, en particular, de la nueva configuración que está asumiendo el trabajo autónomo, categoría que cada vez más se define como digna de protección en la

⁶ Sobre este tema hay una extensa literatura sociológica en España. Véase A. Bilbao, *Obreros y ciudadanos. La desestructuración de la clase obrera*, Trotta, Madrid, 1993; L. E. Alonso, *Trabajo y postmodernidad: el empleo débil*, Fundamentos, Madrid, 2000.

⁷ U. Romagnoli, «Quién representa a quién», *Relaciones Laborales* n.º 14/15 (1988), pp. 9 ss.

misma manera que lo es el trabajo por cuenta ajena. El tema tiene muchas aristas, y no sólo ni las más importantes son las que se refieren al tema sindical, pero es evidente que el sindicato está basado fundamentalmente en la tutela de los trabajadores asalariados, activos o inactivos, y que no contempla entre sus medios de acción los idóneos para enfocar de manera homogénea, la tutela de los trabajadores autónomos.

En qué medida la acción sindical deba dirigirse hacia los sujetos cuyo trabajo no se inserta dentro del círculo del trabajo asalariado ha sido una cuestión planteada con fuerza por ciertos movimientos sindicales en América Latina, donde la importancia del sector de la economía que se denomina «informal» es muy grande, junto con la creciente relevancia de la subcontratación y el suministro de servicios por pequeños artesanos o especialistas, vendedores de sus propios productos en muchos otros casos. Estos sectores padecen formas de exclusión social particularmente severas, son definidos como categorías «socialmente vulnerables»⁸, pero sin embargo son reconducidas a la figura del «auto-empresario» como sinónimo de «auto-empleado», con lo que simbólicamente se sitúan en un terreno incompatible con la acción sindical. De hecho los estudios de que se dispone señalan la relación existente entre el crecimiento y desarrollo de este sector informal y la desintegración parcial de los pilares institucionales de la sociedad «formal», lo que repercute alternado la estructura de clase y su representación política y social, extendiendo modelos de clientelismo guiados fundamentalmente por ONGs, iglesias e instituciones financieras a través de una política de créditos a empresas de pequeñas dimensiones⁹. Lo que desde el punto de vista de la acción sindical como vehículo para el reequilibrio de situaciones de poder desiguales en torno a la producción supone un claro retroceso, puesto que se consolida una escisión entre el representante de la fuerza de trabajo formal, típica, legalizada (obremos y empresarios) y el sector informal, definidos sus sujetos

⁸ K. Koomings, D. Kruit, T. Wils, «The very long march of history», en H. Thomas (ed.), *Globalization and Third World Trade Unions. The challenge of rapid economic change*, Ed. Zed Books, Londres, 1995, pp. 117-118.

⁹ K. Koomings, D. Kruit, T. Wils, «The very long march...» cit., p. 119.

como empresarios unipersonales que no logran superar su radical atomización ni encontrar acomodo en el espacio de representación ofrecido por el sindicato. Esa es la razón por la que en algunas experiencias latinoamericanas se recupera la noción de movimiento socio-político como forma de superar las limitaciones culturales y organizativas de la forma sindical, incluso en contraposición a la misma¹⁰. Y en Europa, son conocidos los recientes cambios organizativos que se han producido en importantes sindicatos del Sur para englobar en su círculo de representación a los trabajadores autónomos, dotándoles de unas estructuras de integración y de acción especializadas, aunque ello no despeje interrogantes y problemas que se plantean respecto de la aplicación de los tradicionales medios de acción sindical a este colectivo¹¹.

Junto a estos síntomas de crisis de representación se añade el fenómeno posiblemente más vistoso que han producido los procesos de globalización, y que consiste en la progresiva pérdida de importancia del Estado como espacio o lugar donde se desarrolla la acción sindical. Se trata de un fenómeno de *despolitización* del contexto natural de la representación sindical, producido por la cada vez menor influencia que el Estado tiene en la acotación de los estándares de tutela del trabajo asalariado

¹⁰ La experiencia del Movimiento de los Sin Tierra en Brasil puede ser interpretada en este sentido, o las iniciativas socio-políticas de la Central de Trabajadores Argentinos (CTA), entre otras. Cfr. I. Rauber, «Actores sociales, luchas reivindicativas y cultura popular», en C. Lozano (coord.), *El trabajo y la política en la Argentina de fin de siglo*, Eudeba, Buenos Aires, 1999, pp. 203 ss. Por cierto que este tipo de movimientos —los campesinos sin tierra y los desocupados argentinos— suelen ser objeto de procesos de criminalización por parte del poder público con ocasión de las ocupaciones de tierras o de los cortes de ruta, e incluso en algún caso, como el del MST, ciertas instancias represivas pretenden calificarlo como movimiento «terrorista», aprovechando el vendaval autoritario desatado en el mundo tras el atentado terrorista del 11 de septiembre del 2001.

¹¹ Han generado ciertas expectativas las estructuras creadas por la CGIL en Italia, o UGT y CC.OO. en España para encuadrar específicamente trabajo autónomo en la lógica del sindicato, aunque sus resultados están por verificarse. En el iuslaboralismo español también se ha llevado a cabo un debate muy interesante sobre la articulación de esta tutela sindical del trabajo autónomo en el marco del ordenamiento jurídico y los problemas que plantea. Ver J. Cruz Villalón, «La tutela colectiva por los trabajadores autónomos de sus intereses profesionales», *Relaciones Laborales* n.º 7/8 (2000), p. 167 ss.; M. Luz Rodríguez Fernández, «Colectivos de trabajadores que necesitan una intensa protección del sindicato», *Relaciones Laborales* n.º 20 (2001), p. 11 ss.

que, consiguientemente, no resultan condicionados en buena medida por los procesos políticos que se desarrollan en su seno¹². El elemento decisivo ahora va a ser el derivado de la competencia entre los estados y la colocación de una determinada economía en el mercado global, unido a la presencia determinante de las empresas multinacionales, que pueden transmigrar de país en país a la búsqueda de los lugares sin reglas de protección del trabajo. El problema, una vez más, se remite a otros más centrales, como el de la «crisis del principio de soberanía» y la cierta «ruptura» del sistema de fuentes del derecho¹³ que produce la alteración de los procesos regulativos en las relaciones laborales, sometidos a una fuerte presión competitiva «a la baja» en un marco general de liberalización creciente del intercambio comercial que generan diferencias importantes de niveles de protección traducidos en costes de producción por la lógica de mercado imperante¹⁴. La consecuencia principal de esta *despolitización* de los procesos regulativos de las relaciones económicas y sociales consiste en la emancipación de los mismos del control democrático, refundando la primacía de la economía sobre la política sobre la base de la completa autonomía de aquella y de su corolario, la autorregulación social que produce el mercado libre¹⁵.

Pero también este fenómeno tiene otras consecuencias. La pérdida de centralidad del Estado como lugar de realización de políticas redistributivas, que se concentran en la noción de Estado Social, produce una tendencia a la remercantilización de la satisfacción de las necesidades sociales —y en consecuen-

¹² A. Baylos, «Globalización y Derecho del Trabajo...», cit., p. 23 ss.

¹³ Cfr. S. Rodotà, «Diritto e diritti nell'era della globalizzazione», en S. Scarponi (coord.), *Globalizzazione e diritto del lavoro. Il ruolo degli ordinamenti sovranazionali*, Giuffrè, Milano, 2001, pp. 43 ss.

¹⁴ Lo que conduce, en las hipótesis teóricas alineadas con el proyecto político de dominio de la globalización, a un cuestionamiento radical del Derecho del Trabajo en los respectivos ordenamientos internos de los países más avanzados socialmente. Cfr. A. Jeammaud, «Le droit du travail à l'épreuve de la mondialisation», *Droit Ouvrier* (1998), p. 240 ss.

¹⁵ A lo que se añade la hostilidad hacia el gasto social y el enunciado de un cierto axioma sobre la onerosidad y disfuncionalidad de los gastos estatales en materia de empleo y seguridad social, siguiendo el llamado modelo americano. Cfr. P. Bourdieu, «La imposición del modelo americano y sus consecuencias», en *Contrafuegos 2. Por un movimiento social europeo*, Anagrama, Barcelona, 2001, p. 31.

cia a fenómenos muy extendidos de privatización, de diferente alcance sin embargo en función de las diferentes tradiciones históricas de cada país—, pero igualmente una disminución de poder de la capacidad de crear un sistema de solidaridad uniforme en el marco del Estado-Nación. Es un problema particularmente grave que es susceptible de causar una crisis de la identidad sindical, entendida como una parte integrante de la identidad nacional (estatal). Estos procesos han de ser valorados con atención, porque generan una dinámica de reformulación en el interior del Estado de los supuestos básicos que determinan las relaciones de solidaridad entre las regiones del mismo y sus ciudadanos. En este sentido, la *despolitización* induce a una *desnacionalización* de los sistemas jurídico-laborales¹⁶ que plantea con mayor o menor dramatismo o intensidad la relación existente entre la cohesión social construida a nivel estatal y las tensiones hacia su fragmentación en función de los impulsos «regionalistas» en el seno del propio Estado, es decir, la capacidad de las regiones de actuar de forma autónoma y de crear una nueva relación de solidaridad no uniforme entre la ciudadanía de esa región y la del resto del país. Esta problemática puede canalizarse mediante la mayor precisión de un principio federalista aplicado a los sistemas de relaciones laborales, que traduce una problemática político-estatal muy compleja¹⁷. En España se conoce bien el alcance y la complejidad de esta problemática, muy ligada al proyecto político de los nacionalismos periféricos y que en este punto se traduce en el intento de creación de marcos autonómicos de relaciones laborales y que tiene también su expresión en materia de representación sindical, al conformarse ciertos sujetos sindicales que incorporan dentro de su identidad colectiva la reivindicación de un espacio político, social y económico regional diferenciado del estatal.

Muchos problemas por tanto persisten en la idea de la crisis de representación sindical, agravados por el impacto de la glo-

¹⁶ A. Baylos, «Globalización y Derecho del Trabajo...», cit., p. 23.

¹⁷ Al tema del federalismo y el derecho del trabajo se ha dedicado el fascículo 3 (2001) de la Revista *Lavoro e Diritto*. En particular, ver, L. Mariucci, «Federalismo e diritto del lavoro», *loc. cit.*, p. 403 ss.

balización. Un determinado relato de estas circunstancias podría explayarse sobre la pérdida paulatina de legitimación de la forma sindicato al punto de convertirse en una institución desarmada, en pleno proceso de deconstrucción. No es éste sin embargo el sentido de la narración que aquí se contiene, quizá por la tendencia del jurista del trabajo a fijarse en los aspectos que marcan la emergencia de nuevas reglas en un contexto social cambiante y la consciencia de que las instituciones centrales del sistema no se extinguen de golpe como los dinosaurios merced a un cataclismo extraordinario, sino que se transforman y asumen nuevas formas de expresión en una cierta adaptación al medio que demuestra su resistencia a las modificaciones incluso adversas del mismo.

2. LA DIMENSIÓN SUPRANACIONAL Y LA TRANSNACIONAL COMO PROBLEMAS Y COMO PROYECTOS

En efecto, en un mundo global, el sindicato tiene que construir su espacio de representación más allá de las fronteras nacionales, ganar una dimensión supranacional. Posiblemente ese sea el efecto más inmediato en las estrategias sindicales causado por la globalización. Ante todo y en primer lugar, por la extensión e intensidad de las empresas transnacionales, manifestación bien llamativa de la mundialización económica que además se convierte progresivamente en un lugar típico de producción de reglas sobre las relaciones de trabajo a nivel global, que se caracteriza por estar emancipada de cualquier coerción de origen estatal y de las obligaciones internacionales que vinculan a los estados y por su carácter esencialmente unilateral como poder no intervenido sin las «coerciones» que imponen las garantías jurisdiccional o colectiva de un marco regulador de derechos mínimos de los trabajadores que tradicionalmente se apoyaban en un marco estatal que la empresa transnacional logra eludir. Pero también por la necesidad de trasladar la acción y la presencia sindical a las agregaciones económicas que buscan una unificación de mercados en una región geográfica amplia y que configuran una verdadera dimensión suprana-

cional que necesariamente el sindicato tiene que incorporar a su estrategia superando las divisiones de base nacional y estatal en las que se ha construido históricamente.

Es cierto que la división del mundo en fronteras nacionales no fue obstáculo para la creación del movimiento sindical. Al contrario, sus comienzos mas conocidos se inscriben en una concepción del internacionalismo como proyecto estratégico de alcance político que tuvo su referente en la Asociación Internacional de Trabajadores (AIT) y que encontró justamente en la superación de los confines nacionales la fuerza de su organización y la eficacia de su acción. El descubrimiento de la dimensión internacionalista de la actuación sindical permitió al sindicato —y al movimiento obrero en general— escribir ejemplares páginas de historia. El internacionalismo no constituye pues un hecho extraño a la cultura jurídica de la representación sindical. Existe en la memoria colectiva de esta forma social y es un recuerdo que se asocia a una sensación de poder, a un tiempo en el que el sindicato se situaba fuera del ordenamiento jurídico del Estado pero adquiría una enorme fuerza en ese espacio extra-estatal construyendo su esfera de acción por encima de las divisiones que imponían las fronteras de cada Estado. Son muchas las lecciones que puede brindar hoy esta experiencia.

Las secuelas de ese internacionalismo de los padres fundadores no son dignas herederas de su pensamiento. A través de las vicisitudes que impuso la división del movimiento obrero en acción política y acción sindical propiamente dicha, culminaron en las internacionales sindicales de la posguerra, que se constituían sobre el ejemplo de las organizaciones internacionales políticas, siempre de base estatal y en donde la actuación de las mismas se limitaba a una labor de coordinación de estrategias y de actuación en organismos internacionales, pero respetando la soberanía nacional de cada confederación sindical miembro de las mismas. La convulsión que produjo la caída del muro de Berlín ha reducido y simplificado el panorama de las confederaciones sindicales internacionales, pero no ha modificado sus rasgos organizativos fundamentales, que siguen girando en torno a un origen estatal de sus miembros y a un destino institucional en los organismos internacionales en los que de nuevo

los estados y las patronales —de ámbito estatal— son los elementos de referencia.

En este sentido, cobra una relevancia especial la creación de regiones económicamente integradas a través de la construcción de mercados unificados, y es en esa dimensión supranacional donde tanto las organizaciones sindicales internacionales de industria —las federaciones sindicales internacionales— como muy especialmente las entidades sindicales que se crean con este concreto ámbito de actuación, pueden desarrollar un espacio de representación más ajustado a los procesos sociales y económicos que dirigen la sociedad, introduciendo en los mismos elementos de control y garantizando los derechos colectivos e individuales de los trabajadores. Este espacio de representación no es fácil de instaurar ni de consolidar, no sólo por el estado en que se encuentra el sindicalismo, la mayor o menor debilidad de estas organizaciones en determinadas zonas del mundo, sino también por el carácter que tienen estas agregaciones regionales de intereses económicos a escala supranacional. NAFTA/TLC, MERCOSUR o la Unión Europea, son ejemplos de esta diversidad de mercados unificados regionales, pero también de la extrema diferencia entre estos procesos de regionalización y su repercusión en las estrategias de acción sindicales¹⁸.

Sin duda es la Unión Europea el ejemplo más sugerente respecto de la dirección que pueden tener los cambios y metamorfosis del sindicalismo en la era de la globalización. No se trata de una concesión al eurocentrismo, sino de una constatación de un proceso en función de la configuración específica de la regionalización europea en la que la integración económica y monetaria se quiere acompañar de una construcción en paralelo de una unidad política y el reconocimiento de derechos de ciudadanía, es decir, de una dinámica de repolitización institucional en este ámbito que trasciende los objetivos de creación

¹⁸ Lo que no impide el «acuerdo generalizado» sobre el hecho de que debe buscarse en un ámbito supranacional el lugar donde se gobiernen los procesos de globalización y se impida la erosión de los derechos laborales entendidos también como derechos de ciudadanía ligados a la propia noción de democracia. Cfr. J. Aparicio, «Los derechos sociales ante la internacionalización económica», en J. L. Monereo (coord.), *La reforma del marco normativo del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida: puntos críticos*, Comares, Granada, 1999, pp. 26 ss.

de un mercado libre. No es sólo la afirmación de una dimensión social que necesariamente tiene que acompañar a la consolidación de un mercado común y a la unidad monetaria, sino la consideración de los derechos sociales en general como derechos de ciudadanía que deben en consecuencia integrar la noción de democracia que está en la base del proyecto europeo. La distinción es importante, porque mientras que la dimensión social del mercado único implica que aquella desempeña una función derivada de lo que constituye el proceso central, la unificación de mercados y la creación de una moneda única, y asume por tanto un papel subalterno respecto a éste, la segunda perspectiva supone por el contrario la aceptación de un principio jurídico-político de alcance general y que condiciona necesariamente la esfera económica y social.

Es sabido sin embargo que no hay en Europa un desarrollo decidido de este aspecto decididamente político y que se puede constatar una clara asimetría entre el impulso económico y el democrático en la construcción del modelo europeo. En este sentido el tema se reconduce al debate sobre lo que piadosamente se denomina «déficit democrático» de la Unión Europea y la constitucionalización de los derechos sociales, cuya formalización en la Carta de Derechos Fundamentales aprobada en Niza se ha realizado en un texto que se presenta como solemne declaración, pero que carece de valor jurídico alguno, posponiéndose a fechas muy posteriores su eventual incorporación a los Tratados¹⁹. En este tema se manifiesta lo que Romagnoli llama una confrontación entre dos «códigos genéticos» diferentes, el que genera el derecho del trabajo y el que anima el desarrollo del derecho comunitario²⁰, y que induce a una escisión entre el sujeto objeto de cada uno de estos conjuntos normativos, el trabajador asalariado en el primer caso, el consumidor —y no tanto el usuario— en el segundo. Ambas perspectivas parten de la generalidad del elemento clave de su tutela, puesto que en el orden de valores normativos del primero es el trabajo el ele-

¹⁹ L. E. De la Villa, «La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* n.º 32 (2001), pp. 21 ss.

²⁰ U. Romagnoli, «Diritto del lavoro e principio di sussidiarietà», en S. Scarponi (coord.), *Globalizzazione e Diritto del lavoro...* cit., p. 138 ss.

mento aglutinante de la sociedad, que se constituye en el centro de imputación de las mas importantes conexiones sociales, en torno al cual se desenvuelve un principio de igualdad como eje de legitimación del sistema político (y social), y para el segundo el consumo es el lugar clave en el que los sujetos se definen abstractamente en función de su libertad para la satisfacción de las necesidades individuales y sociales a través del mercado, institución central en el que se encarna el mas radical principio de libertad base del sistema económico (y social) que orienta la acción política. Esta escisión repercute sobre el campo de representación sindical, que en todos los casos es el trabajo asalariado, pero que ocupa en el esquema regulativo de los ordenamientos nacionales internos y del ordenamiento comunitario una muy diferente posición en el orden de prioridades normativas y en la forma misma con la que se aborda la regulación del trabajo.

Esta reflexión plantea además el problema para el sindicalismo europeo de los dos planos en los que la acción sindical debe proyectarse, desplegándose como sujeto que actúa en ese espacio supranacional e incorporando al mismo tiempo esa dimensión en el interior de las organizaciones sindicales de ámbito nacional. Hay que tener en cuenta que la mera existencia de estructuras organizativas de nivel comunitario no son significativas en si mismas de una actuación coherente. No se trata por tanto de constatar la existencia de una serie de organizaciones sindicales internacionales que suman federaciones o confederaciones de ámbito estatal, sino de impulsar un doble proceso de construcción organizativo y de actuación, dentro y fuera de los estados nacionales. A nivel supranacional, mediante la cimentación de una organización sindical que actúe de forma autónoma con voz propia, sin limitarse a una mera coordinación de sindicatos nacionales. Y, en paralelo, los sindicatos estatales deben desarrollar como un ámbito de actuación propio la dimensión supranacional de su acción sindical.

En este punto es útil traer a colación la incidencia que sobre este redimensionamiento de espacios de representación sindical tiene la actuación de las empresas y grupos de empresas transnacionales. Su presencia constante en la economía-mundo y su peso específico en términos estratégicos se acompaña de la concentración del poder en la empresa matriz, que juega con la fragmen-

tación de la personalidad jurídica de las filiales en su beneficio. Resulta evidente que hay que acometer una acción sindical constante en las empresas transnacionales, en donde o el sindicato nacional emprende una estrategia adecuada al ámbito donde se desarrolla la actividad empresarial, o quedará condenado a la inoperancia y a la impotencia. En este punto existen ya en Europa normas comunitarias que imponen mecanismos de representación —los comités de empresa europeos— o de «implicación» de los trabajadores —en la Sociedad Europea— que garantizan derechos de información y consulta en este nivel transnacional y que permiten organizar en primer lugar estrategias de resistencia en dichos espacios. Pero el fenómeno de la transnacionalidad se extiende más allá de estas regiones integradas económicamente, y exigirá en el futuro próximo, como ya atestiguan algunas iniciativas, a exportar este tipo de mecanismos de representación en las empresas transnacionales más allá de Europa. La «normalización» de este proceso de supranacionalidad sindical tendrá la misma importancia que el tránsito del sindicalismo de oficio al de industria, a la búsqueda de una mayor efectividad de la acción de tutela de los intereses de los trabajadores.

3. REPRESENTACIÓN Y REPRESENTATIVIDAD SINDICAL DE DIMENSIÓN COMUNITARIA

Los esfuerzos por construir espacios de representación adecuados a los nuevos retos que plantea al sindicalismo la globalización normalmente se acompañan de un proceso de creación de reglas nuevas que incorporan estas prácticas y las retroalimentan. Posiblemente es en Europa donde este proceso de regulación está más avanzado y en donde por tanto conviene ahora centrarse para considerar su experiencia como un ejemplo importante de las tendencias reguladoras de los nuevos espacios de representación sindical.

El problema más importante que se plantea al abordar la representación sindical a nivel supranacional y sus reglas es justamente el de la representatividad de los sindicatos en los diferentes terrenos en los que se despliega su actuación. La representatividad sindical es una noción que se sitúa justamente en el

nivel jurídico-político de la regulación, y se refiere a la singular posición jurídica que permite valorar el consenso obtenido por el sindicato, mas allá del vínculo asociativo con sus afiliados, en su actividad de tutela del interés general del conjunto de los trabajadores, y que sirve como elemento condicionante de la propia acción sindical en los distintos medios empleados con el fin de tutelar este interés. Normalmente, por tanto, la noción de representatividad se reconduce al problema de la «medición» de la misma, es decir, de los criterios empleados en verificar la implantación y alcance de la organización sindical, pero también implica una reflexión sobre las formas de creación de reglas que el sindicato representativo genera en función justamente de su propia representatividad.

La experiencia europea es interesante a este respecto. Pone de relieve como la representatividad sindical en este espacio supranacional es el resultado de un proceso complejo que se está desarrollando a dos niveles diferentes. Un primer nivel se sitúa en el plano de la realidad organizativa, cuestionando el «modo de ser» de los sindicatos nacionales tal como viene históricamente determinado. Se trata de la construcción de un espacio de representación que se desprende de la acumulación de los espacios provenientes de los distintos territorios nacionales, pero que logra además constituirse como representación sindical europea en un sentido propio, mas allá del efecto de acumulación de las que se originan en las distintas confederaciones de ámbito estatal, generando un espacio de actuación autónomo en el plano de la representación de intereses de los trabajadores a nivel europeo.

La Confederación Europea de Sindicatos (CES) viene a recorrer este camino de modo muy lento, superando poco a poco las viejas fracturas ideológicas existentes en el movimiento sindical europeo. Se trata sin embargo de un proceso complicado y que va siempre con retraso respecto a la velocidad con la que cobra cuerpo la estrategia de la globalización como proyecto de dominio y de regulación social y económica²¹. Sin embargo son

²¹ «El sindicalismo europeo que podría ser el motor de una Europa social está por inventar», señala P. Bourdieu, «Por un movimiento social europeo», en *Contrafuegos 2...* cit., p. 21, en donde mantiene una actitud muy crítica respecto de la actuación de la CES (*ibid.*, pp. 19-20).

de resaltar los esfuerzos por lograr una diversa conformación de la subjetividad sindical respecto del sindicato representativo en el nivel supranacional, no basada en la coordinación de las capacidades representativas desarrolladas en los territorios nacionales, plasmada en la modificación de los estatutos de la CES —en el Congreso de Helsinki, 1999— que la permiten una capacidad de decisión autónoma e independiente de lo que autoricen sus respectivos miembros nacionales²². En este sentido es patente la diferencia del proceso de construcción del sujeto sindical representativo en Europa, que tiende a dar voz a un verdadero sindicato europeo que no se define por acumulación de consensos en los territorios nacionales, con las instancias de coordinación sindical que se dan en otras entidades regionales integradas económicamente, como MERCOSUR o TLC, sin que tampoco las organizaciones regionales de las internacionales de trabajadores cumplan esta función trascendente de la pura coordinación de políticas sindicales de origen nacional, ni se superen las divisiones ideológicas aun presentes en este ámbito.

El segundo nivel se plantea la relevancia jurídico-política de la noción de representatividad, que se encarna en los procedimientos que regulan la acción legislativa comunitaria en materia de relaciones laborales y en la que se arbitra la participación de los interlocutores sociales. La representatividad aquí es un concepto cuya función estriba en legitimar el proceso de formación de la actividad legislativa comunitaria, es decir se configura como un pre-requisito de la iniciativa legislativa que asegura la aceptación social de los interlocutores sociales respecto de las medidas planteadas. Por su parte, esta configuración de la representatividad sindical —y empresarial— en el contexto de un proceso de actuación normativa, refuerza la identidad del sindicato europeo porque posibilita su presencia en la regulación de relaciones laborales en el plano supranacional. Naturalmente a lo que aquí se está aludiendo no es al procedimiento de consulta informal que lleva el nombre de diálogo social, sino a la estrecha relación que se establece entre la cualidad de

²² Sobre la estructuración de la CES, ver J. E. Dolvik, «Building regional structures: ETUC and the European Industry Federations», *Transfer* n.º 1 (2000).

organización sindical representativa y la concesión de poderes normativos que culminan en una regulación de ámbito europeo en materia laboral en la negociación colectiva comunitaria.

En efecto, el art. 138 TCE establece una obligación de consulta a los interlocutores sociales sobre propuestas y acciones comunitarias en el ámbito de la política social. El reconocimiento del poder social en que consiste la representatividad se manifiesta en este procedimiento de consultas que es preceptivo para la Comisión con carácter previo a la confección de un proyecto de regulación de alcance comunitario²³. A continuación la norma prevé la apertura de una segunda fase de consultas, ya sobre una acción comunitaria en concreto, que va a permitir la puesta en marcha de un proceso de negociación colectiva en ese nivel. En efecto, en este momento los interlocutores sociales «podrán informar a la Comisión de su voluntad de iniciar el proceso previsto en el art. 139 TCE», es decir el proceso de negociación colectiva al que éste artículo se refiere. De esta manera se sustituye la fase de consultas por la apertura de un proceso de negociación entre las partes y se logra de paso la paralización de la acción comunitaria en tanto se desarrolla esta negociación colectiva comunitaria. Es en consecuencia un procedimiento basado en el hecho de que la iniciativa de la negociación es reclamada por los interlocutores sociales después de que la Comisión ha establecido que es posible legislar sobre una determinada materia de relaciones laborales.

Mientras que en la primera fase de consulta la representatividad de los interlocutores sociales es reconocida unilateralmente por parte del poder público comunitario, en esta segunda fase la representatividad de los interlocutores que quieren negociar y que en consecuencia pretenden iniciar las negociaciones que conducirán a la conclusión de un convenio colectivo comunitario, se define autónomamente y de manera auto-

²³ Si hay un dictamen común de los interlocutores sociales se interpreta que la Comisión se ve obligada por el mismo de manera que tiene que elevarlo al Consejo para el desarrollo de esta iniciativa reguladora. Cfr. J. Aparicio, «¿Ha incluido el Tratado de Maastricht a la negociación colectiva entre las fuentes del Derecho comunitario?», *Revista Española de Derecho del Trabajo* n.º 68 (1994), p. 938.

rreferencial por los propios interlocutores que se reconocen como tales, es decir, depende exclusivamente de la voluntad de los sujetos sindicales interesados en la negociación. Existe en consecuencia un autorreconocimiento de la cualidad de organización representativa bajo el control de la Comisión en última instancia, de manera que los criterios de selección en que se resuelve la noción de representatividad no se explicitan en ningún texto comunitario, ni en el único fallo judicial de que se dispone hasta el momento²⁴. Hay que tener en cuenta además que la fase de negociación es meramente potestativa, depende de la iniciativa del sindicato y las patronales europeas, que se «reconocen» recíprocamente sin que esta interlocución esté sometida a reglas que la formalicen y sin que se configure ningún deber de negociar entre los sujetos que han sido consultados. La representatividad sindical así delimitada es importante, porque nace realmente en un espacio de autonomía, aunque se proyecte sobre un procedimiento de formación de normas comunitarias cuyo contenido y eficacia viene impuesto por un acto del poder público comunitario; es en consecuencia una noción jurídico-política que pre-existe al proceso formal de producción normativa comunitaria.

Lo que el poder judicial europeo ha definido como «representatividad acumulada suficiente» para poder negociar acuerdos colectivos de ámbito comunitario regulados en el art. 139 TCE tiene además una estrecha relación con el sistema jurídico de la Unión Europea como sistema democrático²⁵. Al otorgar «base comunitaria de carácter legislativo a un acuerdo celebrado entre interlocutores sociales» europeos, éste procedimiento elude la intervención del Parlamento, que es quien define la «legitimidad democrática» de los actos adoptados por el Consejo. Pues bien, «el cumplimiento de este principio de democra-

²⁴ La Sentencia del Tribunal de Primera Instancia de 18 de junio de 1998, ante la impugnación del acuerdo-marco sobre el trabajo a tiempo parcial por una organización empresarial, UEAPME, que se creía legitimada para negociarlo del lado patronal por ser suficientemente representativa. Un comentario muy amplio a la misma en M. A. Moreau, «Sur la représentativité des partenaires sociaux européens», *Droit Social* n.º 1 (1999).

²⁵ M. E. Casas Baamonde, «La negociación colectiva europea como institución democrática (y sobre la representatividad de los interlocutores sociales)», *Relaciones Laborales* n.º 21 (1998), p. 12.

cia» requiere que «la participación de los pueblos en dicho proceso se garantice de forma alternativa» a través de la participación de los sujetos sociales representativos que firmaron el acuerdo al que posteriormente el Consejo, a propuesta de la Comisión, «confiere un soporte legislativo a escala comunitaria»²⁶. El principio democrático se salva pues mediante la intervención de los interlocutores sociales con representatividad acumulada suficiente. Lo que significa que éstos desempeñan una función democrática en el sistema jurídico-político europeo, y que el procedimiento de producción normativa en que consiste la negociación colectiva «favorece la participación activa de los ciudadanos a través de los interlocutores sociales»²⁷. Por eso se afirma que el procedimiento negociador sirve como elemento de legitimación de la legislación comunitaria en materia social, porque se diseña como una especie de compensación al déficit democrático de la comunidad, reforzando, por una vía alternativa, los componentes democráticos de participación ciudadana y cumpliendo así un rol estabilizador de la construcción política y económica europea²⁸.

Este sentido fundamentalmente político de la noción de representatividad tal como viene construida en el marco supranacional europeo plantea numerosos interrogantes si se aborda desde una perspectiva más técnico-jurídica. En concreto, cabe preguntarse sobre los distintos niveles funcionales y territoriales en los que se manifiesta esta representatividad sindical europea, que no puede confinarse en una acepción limitada a la representación de la fuerza de trabajo europea en general, en un nivel interprofesional, sino que se tiene que reproponer en las ramas de producción, en los diferentes sectores de actividad del territorio europeo. Es seguro que esta representatividad sindical sectorial puede en algunos casos resultar más difícil de valorar, porque pueden concurrir diferentes sujetos, no agrupados en torno a las estructuras de la CES, que sin embargo pueden ser

²⁶ STPI 18 de junio 1998, Caso UEAPME, párrafos 88 y 89.

²⁷ M. E. Casas Baamonde, «La negociación colectiva europea como institución democrática... cit., p. 12

²⁸ A. Lo Faro, *Funzioni e finzioni della contrattazione collettiva comunitaria. La contrattazione collettiva come risorsa dell'ordinamento giuridico comunitario*, Giuffrè, Milano, 1999, p. 275.

considerados realmente representativos en el sector de que se trate. Un ejemplo claro de esta afirmación lo suministra el Acuerdo Marco sobre ordenación del tiempo de trabajo en el transporte aéreo, en donde se consideraron legitimados para negociar no sólo la federación del transporte afiliada a la CES, sino otras federaciones europeas de trabajadores del sector aéreo —pilotos y tripulantes de cabina— que gozan de una implantación cualificada en el mismo²⁹.

La representatividad sindical sectorial tiene una proyección inmediata en la posibilidad de componer reglas vinculantes sobre las relaciones de trabajo bajo las diferentes formas en que pueden manifestarse, desde los acuerdos colectivos del art. 139 TCE, que dan lugar a directivas de aplicación³⁰, o acuerdos colectivos no vinculados o «libres», que exigen su aplicación en los distintos ordenamientos internos mediante la negociación colectiva de cada uno de ellos³¹, hasta la negociación de «códigos de conducta» con empresas del sector³² o incluso de «cláusulas sociales» con las autoridades comunitarias, aunque este último supuesto no se ha producido en la realidad, puesto que el Sistema de Preferencias Generalizadas de la Unión Europea se aprueba por el Consejo sin que se haya realizado un acuerdo

²⁹ Directiva 2000/79/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al Acuerdo Marco sobre ordenación del tiempo de trabajo del personal de vuelo de la aviación civil, celebrado por la Association of European Airlines (AEA), la European Transport Worker's Federation (ETF, adherida a la CES), la European Cockpit Association (ECA), la European Regions Airline Association (ERA) y la International Air Carrier Association (IACA).

³⁰ Como ha sucedido en efecto con la Directiva 1999/63/CE del Consejo, de 21 de junio de 1999, relativa al Acuerdo sobre la ordenación del tiempo de trabajo de la gente de mar suscrito por la Asociación de Armadores de la Comunidad Europea (ECSA) y la Federación de Sindicatos del Transporte de la Unión Europea (FST), adherida a la CES, y la ya citada Directiva 2000/79/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al Acuerdo Marco sobre ordenación del tiempo de trabajo del personal de vuelo de la aviación civil.

³¹ Como ha sucedido con el Acuerdo colectivo sobre Teletrabajo en el Comercio firmado entre Eurocommerce y Uni-Europa Commerce, (federación adherida a la CES), de 26 de abril de 2001.

³² Así, en 1997, se logró un Acuerdo entre la Federación europea del textil y confección y la patronal correspondiente en donde se recogía un código de conducta que deberían mantener las empresas transnacionales de dicho sector. Una detallada exposición del mismo en A. Perulli, *Diritto del lavoro e globalizzazione*, Cedam, Padova, 1999, pp. 330 ss.

previo con los agentes sociales³³. Todo este conjunto de formas de actuación plantean el doble problema político y técnico de la regulación del sujeto sindical representativo europeo en los diversos sectores de producción, que sin embargo continua confinado en el plano de las relaciones de hecho, sin encontrar un espacio normativo concreto.

Por otra parte, pueden plantearse nuevos problemas respecto de la constitución de niveles de representación de base territorial en un nivel geográficamente inferior al europeo en su conjunto. Se trata de la constatación de problemas comunes e intereses convergentes en un nivel regional infraeuropeo, que a su vez trascienden las fronteras de varios estados nacionales. Un subconjunto de regiones «de interés sindical» al coincidir en ellas una problemática determinada de interés común, frecuentemente asociada a dos o mas sectores productivos, que requieren un tratamiento coordinado por parte de los sujetos sindicales de los respectivos países implicados. Es emblemático al respecto el conjunto regional que componen las regiones de Cataluña, el Valle del Ródano y Lombardía, en donde funciona en efecto una especial de intersindical de las diferentes centrales sindicales operantes en Francia, España e Italia, pero no es difícil imaginar una pluralidad de regiones transnacionales de interés sindical relevante como espacio representativo. La CES ha formalizado esta realidad de representatividad subregional en lo que se llaman «Consejos Sindicales Interregionales», de los que hay 38 operativos hasta la actualidad, y que forman parte de la compleja estructura del sindicato europeo. Como en el caso anterior, estas fórmulas organizativas van mas allá de una mera expresión de coordinación de políticas sindicales de cada sindicato nacional, y se conecta posiblemente con el problema

³³ El SGP para los años 2002-2004 establece que este sistema puede ser retirado a aquellos países en los que se aprecien «serias y sistemáticas» violaciones de cualquier norma fundamental del trabajo, en concreto los derechos sindicales, la eliminación del trabajo infantil, la no discriminación y la prohibición del trabajo forzoso, para lo que crea un control de observación de los derechos laborales, y ha sido saludado de manera muy positiva por la CES (Comunicado de prensa del 10 de diciembre del 2001 ()). Sobre el significado de las cláusulas sociales y en concreto del sistema de preferencias generalizadas europeo, ver A. Perulli, *Diritto del lavoro...* cit., pp. 29 ss., y en especial p. 32 sobre el funcionamiento del sistema europeo.

de la regionalización europea y los marcos regionales de concertación que este tema puede plantear, con especial incidencia en consecuencia sobre las políticas de empleo e industriales en estas regiones integradas.

El último de los niveles implicados en esta reflexión sobre el sujeto sindical representativo a nivel europeo posee una relevancia notoria que no requiere justificar. Se trata de la empresa transnacional, uno de los destacados personajes que ostentan el protagonismo del proceso de globalización a través de su actuación omnipresente en la economía mundializada y en la nueva división del trabajo que en ella campea³⁴. En el ordenamiento comunitario se ha producido un cierto proceso de regulación de los aspectos relativos a la representación de los trabajadores en las empresas y grupos de empresa de dimensión comunitaria, la muy conocida Directiva de 1994 sobre los Comités de Empresa europeos³⁵, y, mas recientemente, la configuración de la Sociedad anónima europea, la Societas Europae (SE), que ha dado lugar a una Directiva en el 2001 reguladora de las formas de «implicación» de los trabajadores en la misma, que se expresa tanto en derechos de información y consulta en un organismo de representación clásico, bien en fórmulas de participación en el consejo de administración de la SE³⁶.

Dejando de lado las posibles manifestaciones de cogestión, lo que la norma comunitaria regula son derechos de información y consulta, en lo que constituye una larga línea de tradición sobre la acción representativa en la empresa que resume bien la directiva-marco reguladora de los mismos con carácter general. La formalización de estos organismos representativos

³⁴ A. Lettieri, «Regole della globalizzazione e deregolazione del lavoro», en S. Scarponi (coord.), *Globalizzazione e diritto del lavoro...* cit., pp. 167 ss.

³⁵ Directiva 94/45/CE, de 22 de septiembre de 1994, sobre Comités de Empresa Europeos. Una exposición muy útil sobre el origen y el contenido de la misma en J. Cruz, «Comitati aziendali europei», en A. Baylos, B. Caruso, M. D'Antona y S. Sciarra (Dirs.), *Dizionario di diritto del lavoro europeo*, Monduzzi editore, Bologna, 1996, pp. 495 ss. Respecto de la trasposición en los diferentes países europeos, L. Zoppoli (Coord.), *L'attuazione della Direttiva sui Comitati aziendali europei: un'analisi comparata*, ESI, Napoli, 1998.

³⁶ Directiva 2001/86/CE del Consejo, de 8 de octubre del 2001, por la que se completa el estatuto de la Sociedad Anónima Europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores.

es un factor de fortalecimiento de la acción sindical en las transnacionales europeas más allá de los poderes concretos que la norma comunitaria reconoce y ha permitido a su vez encontrar un buen punto de apoyo para la organización de medidas de presión coordinadas y eficaces en los distintos países en donde la empresa transnacional está presente, «eurohuelgas» frente a decisiones de estas empresas normalmente concernientes a la oposición frente al desmantelamiento de centros de trabajo y su traslado a otros países. En lo que se refiere a las manifestaciones de la autonomía colectiva en las empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria, es evidente que en el marco de los procedimientos de información y de consulta, en el seno de la actuación cotidiana de los comités de empresa europeos, se desarrollan actividades de negociación colectiva que suelen culminar en productos negociales no homologables a los convenios colectivos tal como son conocidos en los ordenamientos internos europeos. «Líneas generales de actuación», «orientaciones» en unos casos, en otros verdaderos acuerdos-marco que generan obligaciones de conducta por ambas partes en la recepción del acuerdo en cada uno de los espacios nacionales de la empresa, y en otros pactación de códigos de conducta que la empresa transnacional se compromete a observar en las relaciones laborales fuera de las fronteras europeas, son alguno de estas manifestaciones. En este mismo apartado se deben mencionar los acuerdos para la constitución de órganos informales de representación de trabajadores respecto de empresas europeas transnacionales que tienen filiales en países extracomunitarios, en un intento de extender los propios procedimientos de representación y las facultades de información y consulta a la actuación de la multinacional más allá de las fronteras europeas.

Estas actividades de tipo negocial han dado lugar pues a interesantes resultados, y no sólo en el importante plano simbólico, que han sido dirigidos sindicalmente tanto desde el comité de empresa europeo, como fundamentalmente por las federaciones sindicales europeas de sector en las que se integran estas empresas, tal como la CES viene propugnando. Es en cualquier caso un muy importante terreno de actuación en el que por el momento no se ha manifestado la clásica separación entre una

representatividad sindical de empresa y la representatividad sindical general, de sector, en ocasiones obedientes a lógicas diversas, mas corporativista o defensora de los *insiders* la derivada de la representación de los trabajadores en la empresa que la forzosamente de mayor amplitud de miras la del sindicato del sector, y en la que los diferentes «pesos» de las representaciones sindicales de base nacional no han producido desequilibrios excesivos en la tutela de los intereses de los trabajadores de la empresa, al menos sobre los datos que hasta el momento se dispone.

Todos estos fenómenos, tan sucintamente delineados, tienen como común denominador, el problema del modo de ser del sindicato en una sociedad global. Mantener que sigue siendo fundamental el rol que éste desempeñe para ir eliminando la opacidad de las decisiones empresariales económicas y organizativas, y trasladar al plano global los elementos básicos de una denominada «democracia industrial» no es una afirmación que se vea negada por las experiencias que ya conocemos, aunque exista una consciente tendencia a ocultar algunos de estos hechos que manifiestan la presencia sindical en la re-regulación de algunos aspectos de las relaciones laborales mundializadas. Está emergiendo con fuerza una nueva teoría de la solidaridad que quiere dar un sentido de progreso a las contradicciones fortísimas que se manifiestan entre los intereses de los trabajadores de los diferentes países y regiones económicamente integradas. En ese cuadro de futuro, en el que se presenta un proyecto alternativo de globalización opuesto al que hasta el momento aparece hegemonizando la realidad y el discurso social y político, el sindicato y sus espacios de acción construidos en el plano global sigue siendo un punto de referencia importante en la construcción del «movimiento social» que sostiene este proyecto alternativo y sus objetivos indeclinables de democratización de la sociedad global.