



<http://www.uasb.edu.ec/padh> — padh@uasb.edu.ec



Derecho al Desarrollo en condiciones de Globalización

Apuntes para un nuevo modelo de negociación colectiva

Julio Franco, José Marcos-Sánchez, Christine Benoit*

La negociación colectiva se produce en un escenario dominado por el cambio y la inestabilidad. Las relaciones laborales en el ámbito de las empresas multinacionales exigen de mecanismos institucionales inéditos para el diálogo social. Prioridades de orden social como el desarrollo y bienestar de las comunidades, involucradas por la mundialización, deben ser incorporadas en los acuerdos de integración y libre comercio.

Contenido

1. Conducir las transformaciones. Negociar el cambio
 - 1.1 Permanencia en el empleo y empleabilidad
 - 1.2 Mejora de ingresos eficiencia y rentabilidad
 - 1.3 La organización y gestión del trabajo
 - 1.4 Participación laboral
2. Articulaciones fundamentales para la acción sindical y la negociación colectiva
 - 2.1 La articulación de lo global y lo nacional
 - 2.2 La articulación de lo sectorial, nacional e internacional
 - 2.3 La acción sindical en las compañías transnacionales
 - 2.4 La articulación de la acción sindical en lo social y laboral
3. Nuevas perspectivas, mayores responsabilidades para los sindicalistas

1. Conducir las transformaciones. Negociar el cambio

Quizá uno de los aspectos centrales para lograr el reposicionamiento de la negociación colectiva radique en reconocer que, en efecto, ella se debe producir en un nuevo escenario, dominado precisamente por el cambio y la inestabilidad. En efecto, estamos ahora en una época en la que las fuerzas productivas están permanentemente en proceso de reacomodo, en procura de nuevas condiciones y parámetros de productividad, en la que se requieren nuevos saltos de rentabilidad y alcanzar mayores estándares de competitividad, todo lo cual no obstante, tiende a ser efímero. En este nuevo escenario, además, la perspectiva y configuración de los sujetos de las relaciones

laborales y la negociación colectiva han variado.

No obstante, en gran medida la negociación colectiva sigue siendo asumida por los sujetos negociadores como si el contexto general se mantuviese inmodificado. Salvo las excepciones que precisamente muestran a la negociación colectiva como un instituto de las relaciones sociales y laborales con viabilidad, en la mayoría de los casos, se negocian los mismos temas, bajo similares argumentos que en el pasado, en una lógica de conflicto. En no pocos casos, no se logra el soporte de información y una visión objetiva y compartida de la realidad actual de la economía, la actividad empresarial y el trabajo, no se incorporan métodos y técnicas innovadoras e integradoras y se prescinde de

enfoques de cooperación, participación e involucramiento.

En consecuencia, además de superar las limitaciones de soporte informativo y metodológico, quizá lo innovador radique en negociar sobre todo aquello que atañe al cambio, a la transformación en la organización y gestión de la producción y el trabajo, en sintonía, por cierto, con la defensa y mejora de los estándares o derechos laborales mínimos a que se alude en el acápite anterior.

1.4 Permanencia en el empleo y empleabilidad

Quizá entonces, más que negociar bajo una perspectiva de estabilidad de la planta de personal haya que negociar precisamente las condiciones de adecuación de dicha planta a los parámetros del mercado y las exigencias que plantea la competencia, si bien es cierto siempre bajo la perspectiva de procura la conservación de los puestos de trabajo, pero también fortaleciendo las aptitudes y capacidades para el trabajo en función de los perfiles ocupacionales que predominan en el mercado de trabajo, además del establecimiento de programas de apoyo social ante la eventualidad del cese.

Ello exige hacer un seguimiento cercano de los cambios tecnológicos y de los sistemas y métodos de producción aplicables al sector o industria respectivo, con el fin de prever los cambios necesarios en la organización y gestión del trabajo, así como el necesario soporte de capacitación a los trabajadores.

Del mismo modo, la apertura de programas de reconversión laboral o mejora de la empleabilidad de los trabajadores en función de los cambios en los perfiles técnico-profesionales que demanda el mercado de trabajo; de programas de transferencia de recursos económicos, infraestructura y capacidad de organización y gestión en perspectiva al auto empleo; o la generación de redes de proveedores, servicios o distribución entre la empresa y sus trabajadores, son algunos de los aspectos de soporte en situaciones en las que resulta inevitable el retiro de segmentos de personal o en contextos de contracción del mercado de trabajo.

La incorporación de estos aspectos a la negociación colectiva constituye una de las

prioridades impostergables para los sindicatos.

1.5 Mejora de ingresos eficiencia y rentabilidad

Del mismo modo, junto a la exigencia de remuneraciones en los niveles necesarios para garantizar condiciones de vida dignas y el mejoramiento económico, profesional y social del trabajador y su familia, debe incorporarse en las negociaciones colectivas también las consideraciones que sustentan el vínculo entre las remuneraciones y los indicadores de producción, eficiencia, calidad, productividad y rentabilidad.

Ello supone, de un lado, el seguimiento de las principales variables e indicadores de la situación económica general y sectorial, con el fin de determinar la evolución de las remuneraciones reales y la pérdida de poder adquisitivo frente a la evolución del costo de vida. Del mismo modo, es necesario proyectar la evolución de esas variables e indicadores, entre otros elementos, a fin de anticipar el impacto sobre los ingresos de los trabajadores y su calidad de vida. Junto a todo ello, se trata también de evaluar al situación y perspectivas del escenario económico internacional y nacional y su impacto sobre el sector o industria y sobre la empresa respectiva.

En esta misma línea, se trata de lograr información precisa y ganar capacidad de propuesta con respecto a la gestión económica, financiera y productiva de la empresa, con el fin de mejorar los indicadores relativos a costos, eficiencia y rentabilidad, sin que ello conduzca a reducción de remuneraciones reales, al deterioro de las condiciones laborales o a la pérdida de puestos de trabajo.

La determinación de las estructuras remunerativas, los sistemas de categorías y escalas salariales, el establecimiento de conceptos remunerativos referidos a los niveles de desempeño, calidad y productividad en el trabajo, sin perjuicio de garantizar la percepción de remuneraciones que brinden al trabajador y su familia la oportunidad de mejorar económica, profesional y socialmente, son aspectos que forman parte del menú de temas que deben ser abordados indefectiblemente en las negociaciones colectivas. En concordancia

con ello también deben incorporarse a la negociación de apertura de los flujos de información y de los espacios de participación laboral necesarios.

1.6 La organización y gestión del trabajo

La introducción de cambios sustanciales en la organización, sistemas y métodos de producción y trabajo y sus impactos sobre los trabajadores son ahora temas ineludibles en toda negociación, los que deben ser abordados además con la mayor transparencia. La definición de los puestos de trabajo, los perfiles ocupacionales, la asignación de puestos, cargas de trabajo y tareas, la gestión de los horarios y jornadas de trabajo son, entre otros, los nuevos temas que requieren respuestas concertadas entre empleadores y trabajadores.

1.4 Participación laboral

Todo lo anterior supone una apertura a la participación sindical en diversas áreas de la gestión empresarial y de los negocios. La generación de flujos abiertos de información hacia los sindicatos y los trabajadores respecto a la situación, perspectivas y proyecciones de la empresa y el establecimiento de instancias y procedimientos de consulta, son ahora los mecanismos institucionales que expresan una corresponsabilidad con respecto a la gestión de la empresa y sus resultados, en procura de equidad en los beneficios que genera y los sacrificios que impone a la reestructuración productiva.

2. Articulaciones fundamentales para la acción sindical y la negociación colectiva

Aún es evidente que la negociación colectiva constituye un instrumento poderoso para lograr acercamientos y acuerdos que gocen de legitimidad social, amplia aceptación de las partes y eficacia social y económica, como lo revelan las experiencias de negociación centralizada en Europa, las que vienen cobrando nuevo auge precisamente en momentos de inestabilidad y crisis.

Una premisa fundamental entonces para reubicar a la negociación colectiva en su rol de instrumento ordenador fundamental de las relaciones económicas, sociales y, dentro de estas, en especial, las laborales, radica en

reconocer que, lejos del caos aparente y de la sensación de falta de rumbo que parecen fluir de los diagnósticos contenidos en los capítulos precedentes de este volumen, en realidad las transformaciones en el ámbito internacional y nacional, como en las dimensiones política, económico-productiva y socio-laboral, siguen un derrotero claramente definido y responden a estrategias, políticas y orientaciones adoptadas conscientemente, cuyo antecedente y decurso se puede identificar en las discusiones y documentos producidos por los principales foros multilaterales de alcance mundial o regional.

La liberalización del comercio y las finanzas a escala internacional, la apertura e interconexión de los mercados, la ejecución de reformas estructurales en gran parte del mundo, las mutaciones hacia el rol y funciones estatales subsidiarias del capital privado, las políticas de armonización de la legislación en materia comercial, financiera, productiva y laboral, entre otros ejes de estas transformaciones, no son entonces obra de la casualidad o de fuerzas irrefrenables. No lo son tampoco las secuelas de esas estrategias y políticas, entre ellas, la reestructuración forzada de la estructura productiva y de los mercados de trabajo, la marginación económica y social de segmentos considerables de sus poblaciones y la fragilidad política e institucional que los caracteriza. En el plano laboral es notorio que las políticas de desregulación de las relaciones individuales de trabajo y de intervención restrictiva en las libertades sindicales y la negociación colectiva, siguen un patrón similar en su aplicación en diversas partes del mundo.

En resumen, lo que aparece como desorden y caos desde la perspectiva de los sindicatos y los trabajadores, no es sino la configuración de un nuevo orden político, económico y, por cierto, productivo y laboral, que viene operando con exclusión de lo social y, por consiguiente, con exclusión de la perspectiva de los trabajadores y de los sindicatos.

Por cierto, este nuevo orden viene siendo construido desde hace algunas décadas por un concierto de instituciones, fuerzas e intereses identificables, que se articulan y organizan, ejerciendo un alto grado de centralización no siempre visible, en el ámbito internacional y nacional en ejes que cubren todas las áreas y dimensiones de la vida en sociedad.

Entre esos ejes articuladores, en razón de su mayor impacto sobre el mercado trabajo, los derechos y las relaciones laborales, cabe destacar los siguientes:

2.1 La articulación de lo global y lo nacional

El primero de estos ejes de articulación y de centralización, quizás el más importante de todos por su vocación totalizadora, es el que vincula a las estrategia políticas de la mundialización, con la ejecución de programas de reformas estructurales, entre ellas, del mercado de trabajo.

Los espacios institucionales responsables de este eje de articulación son, a escala global, los organismos multilaterales rectores del sistema financiero, los equilibrios macroeconómicos internacionales y el comercio mundial, principalmente, el Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional y la Organización Mundial del Comercio. A ellos se suman los diversos foros y acuerdos regionales de liberalización del comercio, así como los acuerdos de integración, y sus respectivas estructuras institucionales.

En este escenario de estrategias y políticas liberalizadoras de alcance mundial, regional y nacional, en el que por lo general las consideraciones y prioridades orden social aparecen relegadas a un plano inferior cuando no simplemente excluidas, destacan la presencia y rol de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como entidad que, a través de la aprobación de normas internacionales y la ejecución de diversos programas, promueve un equilibrio entre lo económico, lo social, en procura de desarrollo y paz.

Asimismo, las organizaciones sindicales internacionales vienen desplegando en este escenario una intensa labor, participando oficialmente en los diversos organismos y foros internacionales en procura de impregnarlos de una visión social, promoviendo y sumándose a las diversas campañas y redes que resisten y denuncian inequidades que vienen generando en el mundo las estrategias de libre comercio.

Este escenario internacional presenta para los sindicatos retos de primera magnitud. El principal de los cuales sea quizá el de construir las articulaciones correspondientes que vinculen a los sindicatos en el plano local con acciones de alcance regional y global.

Ello supone construir y fortalecer las estructuras sindicales capaces de proyectar hacia los organismos multilaterales la visión del sindicalismo con respecto a la liberalización del comercio y la integración de los mercados, en procura de la adopción de cláusulas y cartas sociales, así como del reconocimiento pleno a las normas de la OIT como estándares internacionales mínimos, que expresen la armonización entre lo social y lo económico.

En atención a ello se plantean cuando menos las siguientes tareas y prioridades de los sindicatos en procura de construir y fortalecer estas articulaciones entre las demandas, estrategias y acciones en el plano nacional e internacional.

a. La ampliación de la afiliación a las organizaciones sindicales mundiales, regionales y sectoriales.

b. El fortalecimiento de la participación activa de las organizaciones sindicales nacionales en las instancias orgánicas y de coordinación sindical internacional.

c. La consolidación de la presencia de las Centrales Sindicales Mundiales y Regionales y de los Secretariados Profesionales Internacionales frente al movimiento de trabajadores y la opinión pública de cada país.

d. La mejor articulación de las campañas contra los efectos perniciosos de la globalización y la liberalización comercial en procura de un mayor impacto nacional de esas campañas.

Además de la presencia del sindicalismo internacional en las instituciones y foros vinculados a la globalización y la liberalización del comercio, otro eje sustancial de estas estrategias radica en fortalecer la capacidad de interlocución e interacción de las organizaciones sindicales nacionales, en alianza con los otros sectores de la sociedad civil, frente a sus respectivos gobiernos para lograr los acuerdos básicos que permitan una presencia concertada desde el plano nacional en los organismos y acuerdos de la globalización y el libre comercio.

En el ámbito nacional, ello exige una mayor y mejor articulación entre las organizaciones sindicales internacionales y las centrales nacionales, a efectos de trazar estrategias que fortalezcan el liderazgo y protagonismo

de los sindicatos en relación a las políticas macroeconómicas y sociales de corte liberalizador, que afectan el empleo y las condiciones de trabajo y de vida de la población en cada país.

La promoción espacios, instancias y procedimientos del diálogo social a escala nacional en procura de acuerdos sobre las estrategias de desarrollo y las políticas económicas y sociales, entre estas en torno a los derechos y estándares laborales fundamentales, resultan así una prioridad estrechamente vinculada a los esfuerzos por construir un orden económico, político y social internacional que resulte compatible con las aspiraciones de paz y desarrollo con justicia social y equidad en todos los países.

2.2 La articulación de lo sectorial, nacional e internacional

El segundo eje de articulación tiene carácter sectorial y comprende la definición de estrategias y políticas orientadas a industrias específicas, así como la incorporación de nuevas tecnologías y cambios en la organización y gestión de producción y el trabajo, con impacto en el empleo, los ingresos y las condiciones de trabajo, además por cierto de las condiciones de rentabilidad y competitividad, de las industrias y empresas.

Este eje de articulación y centralización también tiene proyecciones nacionales e internacionales que es necesario identificar y diagnosticar. Asimismo, este eje está asociado a diversos agrupamientos económicos y productivos y a las estrategias de penetración y expansión de los capitales privados internacionales en los diversos mercados del mundo, ya sea para proveerse de insumos y materia primas o para colocar sus productos finales.

De otro lado, las condiciones de desarrollo de los sectores, ramas de actividad o industrias se ve asimismo configurada por las estrategias y programas que se adoptan en el marco de los procesos de integración y acuerdos de libre comercio, las cuales van fijando reglas para el desenvolvimiento de la competencia y parámetros que limitan las políticas estatales en relación a esos sectores, actividades o industrias.

Como se puede apreciar, en este eje de articulación se manifiestan estrategias, políticas y acciones específicas referidas a

las condiciones de desarrollo y expansión sectorial y su articulación con los mercados de capitales y productos a escala internacional.

Por cierto, es en este ámbito en donde las estrategias de organización y gestión de la producción y del trabajo adquieren mayor especificidad, dando lugar a una multiplicidad de problemas que afectan a la calidad del trabajo, como también del medio ambiente, además del impacto sobre las condiciones de vida y desarrollo de las comunidades en las que se localizan las inversiones.

Esto genera una multiplicidad de temas de impacto laboral que exigen atención por parte de los sindicatos, entre los que se cuentan precisamente los efectos laborales de las innovaciones tecnológicas, la formación profesional de los trabajadores, la protección de la salud en el trabajo, el cuidado del medio ambiente, entre otros.

Por cierto, para los sindicatos se plantea igualmente la tarea de construir las articulaciones orgánicas e institucionales para actuar en el plano sectorial, vinculando a los sindicatos de empresa, con los sindicatos de industria y federaciones sectoriales, -así como a sus respectivos organismos internacionales especializados, como es el caso de los Secretariados Profesionales Internacionales.

Para los sindicatos nacionales esta articulación intersindical sectorial es fundamental para lograr viabilidad y eficacia en la defensa de los derechos e intereses concretos de los trabajadores a quienes representan. Ello en la medida en que los ingresos y condiciones de trabajo en cada empresa se determinan en gran medida en función de parámetros de rentabilidad, productividad y competitividad que se establecen como estándares a nivel de toda la industria. Del mismo modo, la incorporación de nuevas tecnologías y métodos de organización y gestión de la producción y del trabajo siguen patrones y tendencias que dominan a nivel del sector, actividad o industria, y que tratan de ser alcanzadas por las empresas para poder competir con posibilidades de éxitos en el mercado. Más aún, con la generación de los mercados globales, estos parámetros, estándares y tendencias son establecidos igualmente por los líderes de las respectivas industrias a escala igualmente global. Como se ha señalado antes, a ello se suman los

lineamientos, estrategias y políticas de integración, diversificación o liberalización sectorial adoptadas por los organismos acuerdos de integración socio-económica y los acuerdos de liberalización del comercio y los mercados.

Es evidente de todo ello que la acción sindical aislada a nivel de empresa o de centro de trabajo, o peor aún de categoría ocupacional a su interior, predominante todavía en buena parte de América Latina, es cuando menos insuficiente para lograr cambios sustanciales a fin de incorporar entre los parámetros y estándares de organización y gestión de la industria, también las prioridades referidas a la mejora de los ingresos y de las condiciones de trabajo.

Se trata entonces de coordinar o articular la acción sindical y las demandas y propuestas laborales a nivel de la empresa y de la industria en su conjunto a escala nacional e internacional.

Como se ha señalado anteriormente, ello exige construir y fortalecer las estructuras orgánicas e institucionales a nivel sectorial, vinculando a los sindicatos de centro de trabajo o de empresa en organizaciones de segundo grado nacionales, por lo general denominadas federaciones, a la vez que afinándolas a las organizaciones especializadas internacionales, como son los Secretariados Profesionales Internacionales. Fortalecer y expandir esta articulación orgánica e institucional logrando el mayor número de afiliaciones de las organizaciones sindicales nacionales constituye una prioridad estratégica.

De igual modo, el reforzamiento de la participación activa de las organizaciones sindicales nacionales en las instancias orgánicas y de coordinación sindical internacional, así como la consolidación de la presencia de los Secretariados Profesionales Internacionales frente al movimiento de trabajadores y la opinión pública de cada país, son igualmente tareas que demandan atención prioritaria. Junto a ello, es necesario perfilar de manera más precisa las acciones sindicales internacionales referidas a la organización y gestión del trabajo, a la plena vigencia de los derechos laborales y a la mejora de los estándares de calidad de trabajo en las diversas industrias.

En concordancia con ello, esta acción sindical concertada en el ámbito sectorial se

debe proyectar en tres escenarios principales. Uno de ellos es el de la determinación de las políticas gubernamentales de alcance o impacto sectorial, considerando su impacto en términos de generación de empleo y mejora o deterioro de las condiciones de trabajo. El diálogo y la concertación social tripartita son los instrumentos privilegiados que corresponden a este escenario, en procura de la celebración de acuerdos marcos de alcance sectorial.

El otro escenario es el de la determinación de los niveles remunerativos y las condiciones de trabajo en la industria a través de negociaciones y convenios colectivos de rama de actividad o industria. El diálogo y la concertación social bipartita, además de la negociación colectiva, son los instrumentos a desarrollar en este escenario en perspectiva a la celebración de códigos de conducta y convenios colectivos de alcance sectorial, además de la incorporación de los Convenios de la OIT como marco de regulación de las relaciones laborales.

El tercero es el de las propuestas y estrategias nacionales en relación a los programas aplicables a la industria o de impacto sectorial, comprendidos en los acuerdos de integración o en los de libre comercio. Igualmente en este caso, el diálogo y la concertación social se revelan como los mecanismos apropiados para este escenario.

De otro lado, la acción sindical en la dimensión sectorial exige un mayor dominio de los factores y elementos que propician las transformaciones productivas y laborales en las industrias, a efectos de formular propuestas que compatibilicen esos requerimientos con las prioridades de mejora de los ingresos y la calidad del trabajo. Ello exige a los sindicatos un mayor esfuerzo de especialización de sus cuadros directivos y la generación de los sistemas de información necesarios para seguir las principales variables e indicadores referidos a la industria, así como al empleo, la vigencia de los derechos laborales y las condiciones de trabajo a escala sectorial.

2.3 La acción sindical en las compañías transnacionales

El tercer eje asume un carácter pronunciadamente económico-productivo en

el plano empresarial, aunque en estrecha vinculación con los otros dos abordados en los acápites que anteceden. Este eje admite a su vez dos ramificaciones. El primero de ellos corresponde a la integración vertical en empresas que articulan su presencia y operaciones en el ámbito local, nacional, regional y mundial, ya se trate de una sola empresa o de agrupamientos de estas. La segunda ramificación conduce a una articulación horizontal que vincula a empresas matrices con sus diversos proveedores de bienes y servicios.

Nuevamente en estos casos confluyen en el modelo de organización y gestión del trabajo una serie de factores referidos a la incorporación de innovaciones tecnológicas, el establecimiento de estructuras y procesos de gestión altamente eficientes, rentables y competitivos, el desempeño dentro de los estándares que imponen la competencia y los mercados.

Esta combinación de factores generan igualmente una amplia gama de tensiones y problemas específicos referidos al empleo, los ingresos, la organización, gestión y calidad del trabajo, entre otros.

Para los sindicatos, se plantea nuevamente la exigencia de construir las estructuras orgánicas e institucionales que respondan a esta articulación económico-productiva, lograr un conocimiento cercano de las estrategias y políticas que dan forma a dicha articulación y sus efectos concretos sobre el trabajo y los derechos de los trabajadores, a fin de diseñar los contenidos y estrategias de negociación necesarias.

En esta línea se vienen constituyendo desde hace algunos años coordinadoras, alianzas u otras agrupaciones de sindicatos de un mismo o distintos países que tienen como característica común representar a trabajadores de empresas que pertenecen a una misma compañía transnacional. La celebración de códigos de conducta y de convenios colectivos internacionales constituyen uno de los hitos fundamentales en el intento por regular vía la negociación las relaciones laborales en el ámbito de las compañías transnacionales.

Además del establecimiento de estándares laborales mínimos y de la incorporación de los convenios de la OIT como marco legal de regulación de las relaciones laborales en el ámbito de la compañía transnacional, la acción centralizada de los sindicatos de estas

compañías a escala internacional constituye quizá uno de los pocos medios con que cuentan los trabajadores para enfrentar los efectos nocivos de la movilidad de los capitales, el chantaje de la relocalización de sus operaciones y las estrategias que utilizan a la competencia entre trabajadores como estrategia para la mejora de la productividad, la rentabilidad y la competitividad de la transnacional.

Una tarea crucial en estos propósitos radica en brindar mayor organicidad a las estructuras sindicales internacionales que se vienen gestando en el ámbito de las compañías transnacionales, dotándolas de una dinámica de trabajo permanente y de un plan de acción en función de las prioridades del ordenamiento de las relaciones laborales con la compañía transnacional.

Por cierto, el soporte de los Secretariados Profesionales Internacionales se ha revelado como decisivo y eficaz en estas tareas, tanto en el fortalecimiento organizativo de las instancias de coordinación de los sindicatos de las empresas transnacionales, en el apoyo al procesamiento de las estrategias de tales agrupaciones, como en el desarrollo de una eficaz capacidad de negociación demostrado en los ya varios códigos de conducta firmados por las compañías transnacionales con la intervención de los Secretariados Profesionales Internacionales.

2.4 La articulación de la acción sindical en lo social y laboral

Junto a los tres ejes de articulación mencionados, se plantea para los sindicatos la tarea de construir uno cuarto, que recoge los impactos de la negociación colectiva hacia el cuerpo social en su conjunto, no sólo en su capacidad para promover la mejora de las condiciones de trabajo y de vida de la colectividad, sino también en su capacidad de incorporar materias y reivindicaciones referidas al desarrollo y bienestar de la colectividad en su conjunto.

Ello supone, por ejemplo, el establecimiento de vínculos con las organizaciones de consumidores y la formulación de demandas referidas, por ejemplo, al nivel de las tarifas y la calidad de los servicios públicos, o la política impositiva del estado, la estructura y direccionalidad del gasto público, o políticas referidas a la alimentación, la educación, la salud y la seguridad social, entre otros

aspectos de indudable interés para los sindicatos en su función de representantes del mundo del trabajo en sentido amplio y de los trabajadores en su dimensión social y ciudadana.

3. Nuevas perspectivas, mayores responsabilidades para los sindicalistas

Como se ha expresado en otros pasajes de este volumen, estos enfoques abren un amplio espacio de posibilidades de desenvolvimiento para los sindicatos y la negociación colectiva, desde el referido a la negociación de las condiciones concretas de prestación del trabajo, pasando por el diálogo y negociación en torno a las condiciones de desarrollo y transformación de las industrias y sus impactos laborales, hasta debatir y abrir espacios de negociación con respecto a las principales políticas estatales de impacto social y laboral, así como con respecto a la necesaria incorporación de contenidos y prioridades de orden social y laboral, en los procesos de liberalización del comercio internacional y de integración de los mercados.

Todo ello exige, además, resolver algunos problemas nuevos y de crucial actualidad, como es el caso de las relaciones laborales y la negociación colectiva en el ámbito de las empresas multinacionales; la generación de mecanismos institucionales para el diálogo social en torno a los indicadores y políticas económicas gubernamentales y las metas con relación al crecimiento económico, el empleo y las remuneraciones; así como la articulación entre procesos los acuerdos de integración y las relaciones y derechos laborales, entre estos, de manera sustancial, los que atañen a las libertades sindicales y a la negociación colectiva.

Como es notorio, ello supone transformaciones sustanciales en la mentalidad de los sujetos negociadores, pues de lo que se trata es de restablecer la

confianza entre ellos para concordar en las condiciones de cooperación entre el capital y el trabajo en la nueva era de mundialización y competitividad.

Todo esto exige una postura flexible en relación al tema de los niveles de la negociación colectiva, y el desarrollo de mecanismos de representación lo más amplios posibles, lo que constituye un reto en particular para los sindicatos, habida cuenta del incremento de la informalidad y de amplios segmentos ocupacionales ubicados fuera de las filas del sindicalismo y a los que no alcanzan los convenios colectivos.

Esta amplia y compleja problemática, exige a los sujetos negociadores un sobre esfuerzo de preparación, calificando a sus cuadros negociadores, generando sistemas confiables de información, incorporando enfoques y técnicas integradoras e inclusivas de las relaciones laborales y la negociación colectiva, esfuerzo este en el que el soporte promotor del Estado no puede estar ausente.

En un plano más amplio, se mantiene como prioridad el logro de un mayor acercamiento entre las instituciones multilaterales promotoras de los programas de liberalización comercial y las reformas estructurales de los mercados y sus respectivos sistemas normativos, con las instituciones que tienen como mandato la promoción del desarrollo sustentado en la equidad, el equilibrio y la justicia social, como es el caso destacado de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La incorporación de parámetros y prioridades de orden social en los acuerdos de integración y de libre comercio, expresados en los convenios y recomendaciones de la OIT, en particular los consignados en la Declaración de Derechos Laborales Fundamentales, constituye entonces un imperativo, en procura de compatibilidad el libre flujo de capitales y comercio, con el desarrollo y bienestar de las comunidades inmersas o involucradas por la mundialización.

** Fragmento del libro **Negociación Colectiva Articulada: una propuesta estratégica**, coedición Organización Internacional del Trabajo, OIT, y Programa Laboral de Desarrollo, PLADES, Lima, 2001.*