



## UvA-DARE (Digital Academic Repository)

### Estrategias mundiales del capital y respuestas sindicales: ¿Hacia una negociación colectiva transnacional?

Keune, M.; Schmidt, V.

**Publication date**

2009

**Document Version**

Final published version

**Published in**

Boletín internacional de investigación sindical

[Link to publication](#)

**Citation for published version (APA):**

Keune, M., & Schmidt, V. (2009). Estrategias mundiales del capital y respuestas sindicales: ¿Hacia una negociación colectiva transnacional? *Boletín internacional de investigación sindical*, 1(2), 11-30. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_122377.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_122377.pdf)

**General rights**

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

**Disclaimer/Complaints regulations**

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please Ask the Library: <https://uba.uva.nl/en/contact>, or a letter to: Library of the University of Amsterdam, Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

# Estrategias mundiales del capital y respuestas sindicales

*¿Hacia una negociación  
colectiva transnacional?*

**Maarten Keune**

Profesor, Universidad de Amsterdam

**Verena Schmidt**

Oficina Internacional del Trabajo

## Introducción

Más que nunca, la crisis económica y financiera mundial actual pone de relieve el tipo de globalización que el mundo ha experimentado desde el decenio de 1980 y sus consecuencias sociales. Los efectos de la globalización en el crecimiento y la creación de empleo suscitan polémica: los pesimistas señalan el crecimiento de la pobreza en muchas partes del mundo, o la pérdida de empleos en el sector de la manufactura en los países industrializados, mientras que los optimistas ponen énfasis en la expansión de la producción mundial, la riqueza, los ingresos y el empleo que pueden compartirse, por lo que estiman que el desafío de la globalización se limita a un problema de distribución (véase Løken y otros, 2008 para un resumen de los argumentos y los datos concluyentes). Sin embargo, es menos polémico el hecho de que la globalización actual, y en particular la promoción de la libertad del capital y la institucionalización de un mercado mundial «libre», tenga una serie de consecuencias sociales negativas. Entre éstas se cuentan las crecientes desigualdades e inseguridades, la pérdida del control democrático de la economía y el creciente poder del capital a expensas de la fuerza de trabajo.

Con frecuencia, la fuerza de trabajo es la primera que sufre las consecuencias de la globalización y de las estrategias que despliega el capital en la economía mundial. La fuerza de trabajo se ve afectada por la inseguridad del empleo y la inestabilidad del mercado de trabajo, cada vez mayores, por la presión sobre los salarios y las condiciones de trabajo, y por la creciente precariedad, la informalización de las relaciones laborales o los límites impuestos a la representación colectiva. Todos estos cambios se ven exacerbados por la crisis económica y financiera actual. Los sindicatos han tenido dificultades para abordar estas cuestiones a nivel transnacional y, con frecuencia, se ven obligados a defenderse. Al mismo tiempo, los sindicatos han adoptado diversas estrategias para reforzar su posición respecto del capital y atenuar los efectos de la globalización. En particular, se han desplegado esfuerzos para desarrollar formas innovadoras de cooperación y negociación colectiva transnacionales con miras a contrarrestar las estrategias mundiales del capital y retomar la iniciativa.

La presente entrega del *Boletín* contiene una recopilación de documentos en los que se analiza detenidamente la naturaleza de las estrategias mundiales del capital y sus efectos, así como las respuestas sindicales a estas estrategias, en particular las respuestas relacionadas con el establecimiento de formas transnacionales de negociación colectiva. En este artículo proporcionamos una reseña de estas cuestiones. La estructura es la siguiente. En una primera parte examinamos las estrategias mundiales del capital relacionadas con la producción de bienes y servicios y la financiarización de la economía. Después nos centramos en los efectos de dichas estrategias en la democracia y en las relaciones entre la fuerza de trabajo y el capital. A continuación se

analizan una serie de respuestas sindicales a las estrategias mundiales del capital, y se examinan en particular las iniciativas emprendidas por los sindicatos para desarrollar la negociación colectiva transnacional, así como los obstáculos a los que se enfrentan en este empeño. Finalmente se presentan las conclusiones.

## Globalización y estrategias mundiales del capital

En este artículo la globalización se entiende como la «integración de conceptos intelectuales, las finanzas, el comercio, la propiedad y la fuerza de trabajo a lo largo de las fronteras estatales y continentes» (Løken y otros, 2008). Se manifiesta, *inter alia*, en la hegemonía mundial de las ideas neoliberales y monetaristas; la institucionalización del libre comercio y del libre movimiento de capitales a través de acuerdos mundiales y regionales (OMC, MERCOSUR, ASEAN, TLCAN, Mercado Único de la Unión Europea); el incremento del comercio mundial y de la inversión extranjera directa (IED), y la importancia cada vez mayor de las empresas multinacionales (EMN); la creciente importancia de los mercados de valores y los fondos de inversión operativos a nivel mundial, y el incremento de los movimientos migratorios. El avance de la globalización en los últimos años puede ilustrarse con algunas cifras: el comercio como porcentaje del PIB mundial aumentó del 36 por ciento a mediados del decenio de 1980 al 45 por ciento en 2005, mientras que los flujos entrantes de IED como porcentaje del PIB mundial crecieron del 0,5 por ciento en 1985 al 2,8 por ciento en 2006 (OIT, 2008a, gráficos 3 y 4).

La globalización como proyecto político tiene un carácter claramente económico. Está compuesta en gran parte de actores políticos y económicos nacionales e internacionales que pretenden reducir los obstáculos para el comercio, el movimiento de capitales y los mercados financieros mediante la reforma de la legislación y la conclusión de acuerdos internacionales. La dimensión social se excluye en gran medida: de conformidad con sus principales defensores, la globalización a través del libre comercio y del movimiento de capitales es el mejor modo de lograr el progreso social<sup>1</sup>. Los intentos encaminados a incluir las cuestiones sociales y laborales en los acuerdos de comercio internacionales y en los procesos regionales de integración económica han fracasado considerablemente.

En esta economía en vías de globalización, el capital ha seguido una serie de estrategias para aprovechar al máximo las oportunidades que brinda, que pueden dividirse en líneas generales en estrategias relacionadas con la

1. Esto incluye la Unión Europea, que con frecuencia se supone que representa una versión más social de la integración, en la que la integración económica regional está muy avanzada, mientras que la integración social es mínima en comparación (Scharpf, 2002).

producción de bienes y servicios, y en estrategias relacionadas con la financiarización<sup>2</sup> de la economía.

## Producción de bienes y servicios

En lo que respecta a la producción de bienes y servicios, las cadenas de producción son constantemente objeto de reestructuración y están cada vez más organizadas a través de las fronteras. Wolfgang Rhode (véase la pág. 115 de este número del *Boletín*) sostiene que han surgido tres tipos fundamentales de organización transfronteriza, en particular la subcontratación, la deslocalización y la producción paralela.

La subcontratación hace referencia a la reducción de la profundidad de procesamiento mediante la subcontratación a proveedores y subcontratistas. Las diferentes fases del proceso son gestionadas cada vez más por subcontratistas, tanto a nivel nacional como internacional, y la producción se basa cada vez más en redes de empresas. Por ejemplo, Jan Cremers (en este mismo número véase la pág. 225) analiza detenidamente esta tendencia para la industria de la construcción, mostrando que el sector está crecientemente dominado por cadenas de producción fragmentadas dirigidas por grandes empresas multinacionales de construcción que contratan a un gran número de empresas más pequeñas y de personas para que realicen tareas particulares en las cadenas. Asimismo, Doug Miller (véase el artículo de la pág. 205) también muestra que en el sector del textil la producción está organizada en su mayor parte a lo largo de cadenas de suministro fragmentadas e impulsadas por los compradores, que conllevan numerosas y complejas relaciones de contratación y subcontratación de múltiples niveles. En ambas industrias las empresas que participan en estas cadenas de producción abarcan desde multinacionales a empresas pequeñas y particulares que despliegan su actividad en el sector informal.

La deslocalización hace referencia al aumento de la capacidad de producción, por las empresas, en el extranjero. Puede tener diversas metas, que abarcan desde el acceso a nuevos mercados o recursos (humanos), hasta la reducción de los costos (salariales) y la creciente flexibilidad a través de la explotación de las diferencias existentes en las estructuras de los costos, la normativa y las prácticas de las relaciones laborales a nivel local.

Asimismo, existe una tendencia hacia un modelo de producción paralela, que hace referencia a una situación en la que el mismo producto de una multinacional se produce en diferentes países, pero para el mismo mercado. Esto se observa cada vez más, por ejemplo, en la industria del automóvil.

---

2. La financiarización hace referencia a la liberalización de los mercados financieros y a la expansión del mercado financiero, y se examinará con más detenimiento en una sección posterior del presente artículo.

La subcontratación, la deslocalización y la producción paralela tienen una serie de efectos comunes. Uno de ellos es que las cadenas de producción se están haciendo más complejas, fragmentadas y geográficamente dispersas, y cuentan con la participación de muy diversos actores que realizan su actividad en diferentes países, continentes o sistemas normativos. En segundo lugar, las estrategias de las empresas se han internacionalizado, y la confianza de los lugares de producción y de los trabajadores depende cada vez más de las decisiones adoptadas en las sedes lejanas. En tercer lugar, los países, los trabajadores y los lugares de producción de las multinacionales participan cada vez más en ejercicios de comparación de los costos y la productividad, y compiten cada vez más entre sí por las inversiones.

### Financiarización

La crisis mundial actual ha puesto de relieve, en particular, las estrategias del capital relacionadas con la financiarización de la economía mundial. La financiarización es un término general que abarca una serie de tendencias diferentes (véase Watt, 2008; Hoffmann, 2006, y el artículo de Blum y Rossman en el presente número del *Boletín*, pág. 179). Éstas incluyen la liberalización de los mercados financieros; el crecimiento del sector financiero y el espectacular incremento de los flujos financieros (que crecen con bastante más rapidez que el comercio o la IED); el aumento de los préstamos interbancarios; el creciente papel que desempeñan los inversores institucionales, el capital propio y los fondos de cobertura; la mayor comerciabilidad de las hipotecas y otros préstamos; la utilización generalizada de opciones sobre acciones y otros pagos de incentivo al equipo de alta dirección, etc. La crisis actual se vio impulsada por la deflación de la burbuja inmobiliaria estadounidense y, más tarde, la burbuja de capital que se había fortalecido como parte de la tendencia de financiarización (Watt, 2008). Esto fue seguido de la quiebra de bancos importantes, la caída de los precios de las acciones y, cada vez más también, de bancarrotas empresariales y del desempleo. Sin embargo, las causas fundamentales de esta crisis no se limitan a la financiarización de la economía, e incluyen asimismo factores como el aumento del enorme déficit por cuenta corriente en muchos países, en particular en los Estados Unidos, la errónea gestión económica por parte de los gobiernos y los bancos centrales, y la falta de control público de los procesos económicos (*ibid.*).

El proceso de financiarización ha conducido a que las empresas dependan cada vez más del capital accionario, y a que se invierta la relación tradicional entre el capital financiero y productivo (Hoffmann, 2006; Rhode, pág. 115). El valor accionario y el rendimiento del capital invertido a corto plazo, en lugar de fomentar la rentabilidad a más largo plazo y el crecimiento de las empresas, se han convertido en el centro de las estrategias de inversión. Asimismo, en lugar de definir el rendimiento como una función de los beneficios, los

accionistas actuales interponen demandas *ex ante* por la tasa mínima de rendimiento generada por las empresas. Como consecuencia, las empresas se sienten cada vez más obligadas a centrarse en metas a corto plazo, y a reducir los costos y llevar a cabo una reestructuración continua, con objeto de satisfacer las expectativas de los accionistas en lo que respecta a los beneficios, o de hacer frente al aumento previsto del valor empresarial de reventa en el caso de los fondos de capital privado (Hoffmann, 2006; Blum y Rossman, pág. 179).

Es evidente que la financiarización ejerce una fuerte presión sobre los salarios y las condiciones de trabajo. Asimismo, reduce la estabilidad en los lugares de trabajo, en las empresas y, por supuesto, en la economía mundial. Una vez más, la crisis actual es una clara manifestación de esta inestabilidad.

### Consecuencias para la democracia y las relaciones entre la fuerza de trabajo y el capital

Las estrategias mundiales del capital reseñadas más arriba han tenido importantes consecuencias para las sociedades, los trabajadores y los sindicatos. En esta sección examinaremos brevemente dos de estas consecuencias: los problemas que causa este fenómeno desde la perspectiva del control democrático, y los cambios que provoca en las relaciones entre la fuerza de trabajo y el capital.

#### Democracia

Al nivel de la sociedad, en el que los trabajadores son ciudadanos y actores colectivos sociales de los sindicatos, la globalización de las estrategias del capital suponen un problema de control democrático. Las sociedades de hoy en día dependen cada vez más de que el capital privado les proporcione empleos e ingresos, y esta dependencia es mayor en los países más pobres. Al mismo tiempo, si bien las sociedades están organizadas sobre una base nacional, el capital tiene una perspectiva mundial y atraviesa cada vez más fácilmente las fronteras para situarse en el lugar más favorable para sus estrategias mundiales<sup>3</sup>. En cierta medida, los gobiernos se ocultan tras el mantra de las manos invisibles del capital mundial y pretenden ser impotentes ante

---

3. Por supuesto, la movilidad no es absoluta. Trasladar operaciones existentes al extranjero no es necesariamente fácil, ya que las empresas han reducido drásticamente los costos en sus emplazamientos existentes (es decir, las inversiones en instalaciones, la distribución, las redes de proveedores, las relaciones sociales, etc.). (Véase el artículo de Colin Crouch en la pág. 49.) Asimismo, el emplazamiento más ventajoso no es necesariamente aquél con los costos más bajos o aquél que tiene una normativa y unos sistemas de relaciones laborales menos rigurosos, como muestra el gran atractivo que tienen los países nórdicos para el capital, no obstante los altos salarios, los elevados impuestos y la elevada densidad sindical.

el capital. Esto tiene repercusiones relacionadas con la democracia, algunas de las cuales explicaremos brevemente en este artículo (para un examen más detallado, véase el artículo de Colin Crouch en la pág. 49).

Otra consecuencia es que la «confianza» de los Estados-nación está, en gran medida, en manos del capital, y sus estrategias de inversión funcionan para condicionar, directa o indirectamente, la soberanía del Estado y la concepción de la política pública. En efecto, cada vez es más frecuente que los gobiernos formulen y justifiquen la política pública basada en la necesidad «ineludible» de recurrir a inversores externos potenciales, y también es más común que los inversores extranjeros condicionen las inversiones a los incentivos públicos. Una de las consecuencias de esto ha sido la competencia entre los sistemas, es decir, una competencia en la que los países y regiones compiten por ser los que mejor atienden las necesidades y requisitos de los inversores en general, y por proyectos de inversión específicos en particular.

Es más, Crouch sostiene que las grandes empresas, en lugar de estar sujetas a la autoridad de los sistemas de gobierno nacionales, forman parte del sistema de gobierno moderno como lugares de poder político y de autoridad ellas mismas; sin embargo, constituyen una parte no democrática del sistema de gobierno moderno en la medida en que no deben rendir cuentas formalmente a un público.

Asimismo, los procesos de democratización establecidos en muchos países meridionales en los últimos decenios, instigados por organizaciones internacionales como el FMI o el Banco Mundial, han tenido lugar paralelamente a la liberalización de la economía y a la adquisición de propiedad y extracción de recursos a gran escala por el capital internacional. Sin embargo, como señala Makoa (2001) en un estudio sobre la globalización en África oriental y meridional, cabe preguntarse cuál es el valor de este tipo de democracia si no permite que la población pobre controle los recursos de su país y los procesos que sostienen o amenazan sus medios de subsistencia.

## Relaciones entre la fuerza de trabajo y el capital

La globalización ha afectado de distintas formas a las relaciones existentes entre la fuerza de trabajo y el capital, y en particular a la naturaleza y sostenibilidad de la negociación colectiva. En primer lugar, si bien el capital, y en particular la empresa multinacional, es un actor mundial que sigue una estrategia mundial, la fuerza de trabajo, si acaso, está en su mayor parte organizada sobre una base nacional. Esta discrepancia también se refleja en la brecha existente entre la organización de la producción (cada vez más fragmentada y organizada a través de las fronteras) y los procesos de negociación colectiva que tienen lugar, en su caso, dentro de las fronteras nacionales a nivel de sector o de empresa. Aunque existen una serie de organizaciones sindicales internacionales en las que las confederaciones nacionales o sindicatos sectoriales unen



sus fuerzas, éstas cuentan con pocos recursos en comparación con el capital y sólo son actores en la negociación colectiva en un número limitado de casos. Por consiguiente, los sindicatos u otros representantes de los trabajadores tienen un control escaso o inexistente de las cuestiones abordadas a nivel internacional, y ninguna influencia en las mismas, y la toma de decisiones a nivel internacional está monopolizada en gran parte por el personal directivo de la empresa (Van der Meer y otros, 2004).

La fragmentación de la producción también significa que la negociación a nivel de empresa puede perder pertinencia. Los salarios y las condiciones de trabajo de los trabajadores en una empresa subcontratada pueden depender más de las decisiones y exigencias de la empresa que domina una cadena de suministro particular que del propio personal directivo. Asimismo, el hecho de que la propiedad sea poco precisa puede crear confusión a los sindicatos a la hora de identificar los agentes apropiados de la negociación.

En segundo lugar, el panorama cada vez más a corto plazo del capital, su concentración en el valor accionario y su demanda de unos elevados beneficios mínimos socavan la estabilidad, el crecimiento a largo plazo de las empresas y el empleo seguro, que siguen siendo intereses clave para los trabajadores y los sindicatos. Sin embargo, estos últimos se ven muy afectados por la tendencia del capital financiero a fluir en busca de oportunidades de beneficios a corto plazo. Por este motivo, la contradicción de los intereses entre la fuerza de trabajo y el capital es aún mayor, pero la fuerza de trabajo puede ejercer muy poca influencia en los movimientos internacionales de capital financiero.

En tercer lugar, el capital siempre ha tenido más posibilidades que la fuerza de trabajo de satisfacer sus intereses eligiendo opciones de salida, y este «diferencial de movilidad» ha aumentado enormemente en los dos últimos decenios (Hoffmann, 2006). Este incremento de las opciones de salida del capital significa que puede ejercer constantemente presión sobre la fuerza de trabajo utilizando la amenaza de la deslocalización (Keune, 2008).

Estos tres factores refuerzan la posición de poder del capital hacia la fuerza de trabajo y hacen más difícil que los sindicatos representen eficazmente los intereses de sus miembros a través de procesos y estructuras tradicionales de negociación colectiva. Es más, al utilizar la amenaza de la deslocalización, la reestructuración o la desinversión, el capital da lugar a que los sindicatos se vean obligados a recurrir a la defensa y a la negociación de concesiones, es decir, a aceptar unos salarios más bajos y unas peores condiciones de trabajo a cambio de promesas de seguridad del empleo (Hoffmann, 2006). Entonces, en el análisis final, la globalización conduce al incremento de la competencia de los salarios entre los trabajadores en diferentes países y lugares, competencia que el capital puede explotar para reducir sus costos salariales.

Una de las expresiones más claras de este creciente poder de negociación del capital es la laguna estructural entre el aumento de los salarios y el crecimiento económico en muchos países del mundo, lo que conduce a la continua caída de la cuota de los salarios, es decir, la cuota del PIB destinada a

los salarios. Esto representa un cambio de orientación de los ingresos, que atribuyen menos importancia a la fuerza de trabajo para concentrarse en el capital, o cuyo centro de interés pasa de los salarios a los beneficios. La falta de datos dificulta el análisis de la cuota de los salarios en todo el mundo. En la Unión Europea la cuota de los salarios cayó del 59,5 por ciento al 56,9 por ciento entre 1995 y 2007 (Keune, 2008; véase asimismo el artículo de Ronald Janssen en la pág. 149). Sin embargo, según las estimaciones de la OIT, en tres cuartas partes de los países en desarrollo, la cuota de los salarios también está cayendo (OIT, 2008a).

## Respuestas sindicales y negociación colectiva transnacional

### Un movimiento sindical cada vez más transnacional

El capital ha elaborado una serie de estrategias mundiales que ha fortalecido su posición con respecto a los trabajadores, los sindicatos y los Estados-nación. Sin embargo, en principio, la globalización también brinda nuevas oportunidades a los trabajadores y sindicatos para organizarse, actuar a nivel transnacional y crear un orden mundial más equitativo (Hardt y Negri, 2001). Es más, desde sus comienzos, el movimiento obrero se ha apoyado en un vehemente discurso de solidaridad internacional y cooperación internacional. En efecto, se ha intentado con frecuencia alcanzar estos objetivos, y los sindicatos han establecido una serie de métodos de cooperación transnacional.

Hacemos referencia en primer lugar a todos los sindicatos internacionales que actúan a escala mundial o regional. A nivel mundial, existe en primer lugar la Confederación Sindical Internacional (CSI), así como una serie de sindicatos sectoriales internacionales o de federaciones sindicales internacionales (FSI) como UNI Global Union, la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM) y la Unión Internacional de los Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA). Asimismo, el grupo de los trabajadores de la OIT puede considerarse un foro sindical mundial. En el ámbito regional, las confederaciones nacionales cooperan en organizaciones como la Organización de la Unidad Sindical Africana (OUSA), la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur (CCSCC) a nivel de MERCOSUR y la Confederación Europea de Sindicatos (CES). También a nivel regional abundan las federaciones de industrias europeas organizadas sectorialmente.

Más allá de estas estructuras que unen a los sindicatos nacionales (confederales o sectoriales), dos sindicatos en gran parte nacionales acordaron, en julio de 2008, crear el primer sindicato transnacional. UNITE, el sindicato más importante del Reino Unido, y United Steelworkers, el sindicato

más importante del sector privado en los Estados Unidos y el Canadá, firmaron un acuerdo con objeto de crear el primer sindicato transnacional que se denominaría Workers Uniting. El sindicato se creó específicamente para encarar los desafíos de la globalización y abordar la precarización del empleo, la reducción de los salarios y las condiciones de los trabajadores. La intención de las partes firmantes es lograr que Workers Uniting sea un sindicato plenamente funcional y registrado en el Reino Unido, Estados Unidos, Irlanda y Canadá<sup>4</sup>.

Asimismo, la cooperación cada vez más transnacional entre los sindicatos tiene lugar en el ámbito de las multinacionales y las cadenas de suministro, a medida que los trabajadores procedentes de diferentes establecimientos se convencen cada vez más de que sus destinos están entrelazados y de que, con frecuencia, sus empleadores les enfrentan entre sí (véanse los artículos de Miller y Marginson en este mismo número del *Boletín*). Dicha cooperación tiene lugar a través de diversos tipos de redes de empresas, algunas más institucionalizadas formalmente y otras más informales, integradas por sindicatos, representantes sindicales y comités de empresa en diferentes lugares de producción de una empresa multinacional, es decir, la sede y sus empresas filiales, y posiblemente también incluyan algunos de sus proveedores (Croucher y Cotton, 2008). Un elemento importante de esta cooperación es crear solidaridad, con objeto de evitar la presión descendente sobre los salarios y las condiciones de trabajo, y de impedir la competencia entre los lugares de producción. Las redes de empresas adoptan formas bastante diversas, con diferentes grados de participación de los comités de empresa, sindicatos de las sedes y sindicatos no establecidos en las sedes, y sindicatos internacionales (mundiales o regionales). Ejemplos de estas redes son el Proyecto de Energía en el Mar Caspio (Caspian Energy Project), que fue establecido por la Federación Internacional de Sindicatos de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas (ICEM); la red de la empresa Nestlé establecida por la UITA, y la Red Daimler creada por IG Metall y consejos de empresa alemanes.

En la Unión Europea estas redes de empresas están institucionalizadas a través de comités de empresa europeos (CEE), los cuales, de conformidad con la Directiva de los Comités de Empresa Europeos (1994), se han establecido en todas las empresas que cuentan con al menos 1.000 trabajadores en la Unión Europea en al menos dos Estados miembros y que están financiados en gran parte por el empleador. Los CEE tienen importantes derechos de información y consulta y, en los últimos años, han participado cada vez más en la negociación de textos conjuntos y de acuerdos marco (véase más adelante).

Los comités de empresa mundiales (CEM) se han establecido en algunas empresas multinacionales, incluidas Volkswagen, Daimler y Caterpillar. Se centran en cuestiones como las condiciones de trabajo mínimas, en particular con respecto a la seguridad y salud, y en programas de inversión mundial de

---

4. Información obtenida del sitio: <http://www.workersuniting.org> (30 de enero de 2009).

las empresas que son pertinentes para la seguridad del empleo en diversos lugares de producción. A diferencia de los CEE, los CEM requieren considerables contribuciones financieras de los sindicatos, por lo que son difíciles de mantener y a menudo se reúnen con poca frecuencia.

Por último, los sindicatos establecen crecientemente nuevas alianzas mundiales con actores no sindicales, en particular con el movimiento por la justicia mundial, con el que a menudo comparten objetivos y posiciones políticas en lo que respecta a la globalización y sus efectos (Della Porta, 2007). Para los sindicatos, las alianzas con este movimiento representan oportunidades para llegar a un nuevo público, actuar de formas innovadoras y fortalecer su capacidad de movilización, en particular a escala transnacional.

La cooperación sindical transnacional conlleva una amplia gama de actividades. No se pretende proporcionar aquí una visión general exhaustiva de estas actividades, pero conviene mencionar algunos ejemplos destacados. Una cuestión principal ha sido la lucha sindical por incluir las normas fundamentales del trabajo en los acuerdos de comercio internacionales<sup>5</sup>. Como consecuencia, aunque sólo en términos vagos, la OMC se ha comprometido con «la observancia de las normas fundamentales del trabajo reconocidas internacionalmente» (OMC, 1996). En los acuerdos bilaterales y regionales, se hace más alusión a las normas fundamentales del trabajo, y la mayoría de los acuerdos de libre comercio norteamericanos y de la Unión Europea hacen referencia o requieren normas fundamentales del trabajo. Por ejemplo, en el acuerdo de comercio concluido entre los Estados Unidos y Camboya en 1999 las mejoras introducidas en la aplicación de las normas fundamentales del trabajo fueron recompensadas con el mayor acceso al mercado de los Estados Unidos para las exportaciones textiles de Camboya. La presión ejercida por Global Unions condujo asimismo a la inclusión de las normas fundamentales del trabajo en la Política y Normas de Desempeño sobre Sostenibilidad Social y Ambiental de la Corporación Financiera Internacional (IFC, por sus siglas

---

5. Las normas fundamentales del trabajo revisten una importancia particular para la fuerza de trabajo en la medida en que forman parte de normas *ius cogens* de derecho internacional, es decir, de normas absolutas no negociables que deben aplicarse como obligaciones vinculantes a las que se han comprometido todos los Estados (Paech, 2003). Se definen en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998, para abarcar cuatro principios: la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil, y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Estos cuatro principios están contemplados en ocho convenios de la OIT (Convenios núms. 29, 87, 98, 100, 111, 105, 138 y 182) que se aplican a los 183 Estados Miembros de la OIT con independencia de que los hayan ratificado. No obstante su obligación legal de hacerlo, algunos Estados Miembros de la OIT no han aplicado efectivamente las normas fundamentales del trabajo, por lo que los sindicatos tratan de asegurar la aplicación mucho más allá de los órganos de control de la OIT. Uno de estos medios es a través de su inclusión en acuerdos de comercio bilaterales, regionales o internacionales.

en inglés), y en el Documento Estándar de Licitación para Adquisición de Bienes del Banco Mundial, en 2006. En la Unión Europea, la CES ha estado abogando por una mayor regulación social y laboral para atenuar los efectos sociales de la creación del Mercado Único.

La cooperación transnacional entre los sindicatos y el movimiento por la justicia mundial también se ha traducido en una serie de campañas sobre cuestiones no tradicionales, relacionadas, por ejemplo, con el medio ambiente, el comercio justo o las normas sociales. Otro ejemplo de cooperación sindical transnacional se observa en el ámbito de la acción laboral directa y las manifestaciones de protesta laborales, como huelgas de solidaridad, demostraciones conjuntas de sindicatos procedentes de diferentes plantas de una sola multinacional, las euromanifestaciones organizadas en 2009 por la CES, etc. (Erne, 2008).

Sin embargo, a diferencia de la creciente transnacionalización de la organización y la cooperación sindicales, la negociación colectiva transnacional sigue siendo incipiente. En efecto, a pesar del interés cada vez mayor de los sindicatos por elaborar estructuras y procesos de negociación colectiva transnacional, éstos se enfrentan a una serie de obstáculos que dificultan estos progresos. En primer lugar, reseñaremos estos obstáculos, y a continuación examinaremos algunos ejemplos de estrategias sindicales encaminadas a fomentar la negociación transnacional.

### Obstáculos para la negociación colectiva transnacional

Los sindicatos se enfrentan a muchos obstáculos que ponen trabas a su capacidad para participar en la negociación colectiva transnacional. En primer lugar y ante todo, como ilustran las contribuciones de Upadhyaya y Ndungu en este número del *Boletín* (véanse las páginas 89 y 95, respectivamente), en muchos países los sindicatos siguen enfrentándose a importantes barreras políticas, económicas o legales que restringen las libertades sindicales, el derecho de sindicación y su capacidad para participar en la negociación colectiva. Por ejemplo, como muestra Upadhyaya, a pesar de la reciente democratización del Nepal, los sindicatos siguen viéndose obligados a luchar contra los sistemas de propiedad feudal que prevalecen en el país. Ndungu analiza el modo en que los sindicatos en Sudáfrica luchan contra las leyes, algunas de ellas anteriores a la época del *apartheid*, que les relegan a una posición de desventaja en relación con los empleadores, y limitan su capacidad para organizar huelgas y piquetes. Asimismo, como se muestra en otros artículos contenidos en este número, el aumento del trabajo informal, ocasional y precario, así como la disminución de la sindicación en muchos países, reducen la fuerza de negociación de los sindicatos. Es evidente que dichos obstáculos no sólo obstruyen la negociación colectiva en el contexto nacional, sino que también limitan considerablemente la participación potencial de estos sindicatos en las

actividades transnacionales. El mismo argumento es aplicable a las empresas en las que los trabajadores se enfrentan a grandes limitaciones que dificultan su participación en la negociación (véase el artículo de Miller en la pág. 205), así como a los países con tasas muy bajas de sindicación o de cobertura de la negociación colectiva.

En segundo lugar, no obstante la existencia de numerosas organizaciones sindicales internacionales, los trabajadores y los sindicatos no definen simplemente sus intereses fundamentales y estrategias de negociación en términos transnacionales. Predominan claramente las estrategias de negociación y los intereses definidos a escala nacional y local, y la negociación transnacional es para la mayoría de los sindicatos (nacionales) una opción secundaria (aunque no por ello poco importante). Como consecuencia, las ventajas potenciales de la negociación colectiva transnacional se evalúan a menudo en su mayor parte en términos de la medida en la que pueden contribuir al logro de los objetivos nacionales o locales. Los trabajadores y los sindicatos no son inmunes a esta competencia entre los sistemas. Con frecuencia, se sienten obligados a tomar parte en la competencia entre los sistemas para preservar empleos o atraer nuevas inversiones para su empresa, sector o país. Por ejemplo, en muchos países y en muchas multinacionales, los sindicatos se han visto obligados a participar en la negociación competitiva de los salarios o han realizado concesiones en términos de condiciones de trabajo para evitar la deslocalización a otros países o para atraer inversiones procedentes del exterior (véase el artículo de Ronald Janssen más adelante).

Una consecuencia de este enfoque predominantemente nacional es que los sindicatos destinan únicamente recursos limitados a las actividades transnacionales, y delegan sólo responsabilidades y recursos limitados a las organizaciones sindicales internacionales. Esto merma considerablemente el papel potencial que estas últimas podrían desempeñar en la promoción y el refuerzo de la negociación colectiva transnacional. Además, el enfoque nacional está impulsado asimismo por la gran variedad de sistemas de relaciones laborales y de estructuras de negociación y tradiciones de ámbito nacional, que no pueden hacerse fácilmente compatibles entre sí.

En tercer lugar, la negociación colectiva transnacional se ve debilitada por la inexistencia de marcos jurídicos internacionales que regulen esta negociación y que obliguen a las partes firmantes a cumplir los acuerdos.

Por último, los empleadores son el principal obstáculo. En general, son reticentes a participar en la negociación colectiva transnacional y no fomentan las iniciativas sindicales en esta dirección. Asimismo, tienen incluso menos interés que los sindicatos en delegar responsabilidades o recursos a organizaciones internacionales de empleadores y, en particular a escala sectorial mundial, sólo existen algunos sindicatos equivalentes a los sindicatos sectoriales mundiales. Asimismo, en lo que respecta a las multinacionales, a menos que se vean obligadas por legislación, rara vez están dispuestas a revelar información sobre sus estrategias mundiales de inversión, o a proporcionar información



detallada sobre los salarios y las condiciones de trabajo en sus diversas plantas y en las empresas de los proveedores. Una vez más, esto socava la capacidad de los sindicatos para organizar la negociación a través de las fronteras.

### ¿Hacia la negociación colectiva transnacional?

Sin embargo, a pesar de los obstáculos mencionados anteriormente, se ha concedido cada vez más prioridad a la negociación colectiva transnacional en el programa sindical. Se cree que dicha negociación puede reducir la competencia de los salarios a través de las fronteras y contribuir a la mejora de los salarios y a una mayor igualdad salarial (véase la colaboración de Susan Hayter en la pág. 31). Los sindicatos participan en una serie de actividades en gran parte experimentales que pueden interpretarse como un movimiento hacia estructuras y procesos de negociación transnacional. Dichas actividades rara vez hacen referencia a la negociación colectiva en el sentido tradicional y pocas veces se traducen en convenios colectivos transnacionales vinculantes y con fuerza ejecutoria que regulan las cuestiones fundamentales de la negociación, en particular los salarios. En su lugar, se refieren a nuevos tipos de acuerdos y a nuevas formas de coordinación, y también pueden contar con la participación de actores no sindicales. En algunos artículos de este número se presentan ejemplos de dichos progresos.

Un progreso importante a este respecto es el rápido incremento de los acuerdos transnacionales firmados entre los sindicatos a diversos niveles, otros tipos de representantes de los trabajadores (fundamentalmente comités de empresa) y empresas multinacionales. A nivel mundial, se trata en primer lugar de la conclusión de acuerdos marco internacionales (AMI), que son negociados entre federaciones sindicales internacionales (en casos excepcionales junto con CEE) y empresas multinacionales (véase el artículo de Marginson en la pág. 71 y Schoemann y otros, 2008). Hasta febrero de 2008 se habían firmado 83 AMI, fundamentalmente después de 2000<sup>6</sup>. La mayoría de los AMI se concluyen con empresas establecidas en Europa pero de alcance mundial. En ellos se abordan las normas fundamentales del trabajo en estas multinacionales y, con frecuencia, también en sus cadenas de suministro. Muchos AMI hacen referencia a otros instrumentos de la OIT y tratan temas como la seguridad y la salud, los salarios, la formación, el medio ambiente y la reestructuración de las empresas. Los AMI se observan principalmente entre las empresas multinacionales que forman parte de cadenas de suministro impulsadas por los productores (en particular, en los sectores de la construcción, la energía, la manufactura y la metalurgia) y en mucho menor grado

---

6. Para consultar una lista exhaustiva de AMI, véase el sitio: <http://www.global-unions.org/spip.php?rubrique70> (consultado el 31 de enero de 2009).

entre las empresas multinacionales que controlan las cadenas de suministro impulsadas por los compradores.

El creciente número de AMI pone claramente de relieve el interés de los sindicatos por concluir acuerdos con miras a regular los derechos de los trabajadores, las condiciones de trabajo y otras cuestiones en el ámbito de las multinacionales y de las cadenas de suministro. Sin embargo, surgen controversias en torno a la utilidad de los AMI en los lugares de producción de las empresas multinacionales establecidas en los países en los que no existen la libertad de asociación y la libertad sindical, o en los que sólo existen estructuras sindicales débiles. También surgen dudas en relación con la eficacia, la supervisión y la aplicabilidad de los AMI. Asimismo, las empresas han utilizado AMI en algunas ocasiones para campañas de relaciones públicas, y cabe el riesgo de que los AMI se mantengan a un nivel simbólico. Como consecuencia, los sindicatos se han mostrado más cautelosos a la hora de concluir AMI. Por ejemplo, la UITA, tras firmar su último acuerdo con el Club Med en 2004, decidió evaluar en primer lugar los efectos de los AMI en la aplicación actual de las normas fundamentales del trabajo y en la organización de nuevos miembros antes de comprometerse con nuevos acuerdos.

En la Unión Europea se han firmado cada vez más acuerdos de este tipo de los más de 800 CEE que existen en la actualidad. Los CEE se establecieron inicialmente con objeto de servir de consulta e información. Sin embargo, cada vez más, están siendo movilizados por el personal directivo, o por los representantes sindicales y de los trabajadores, o por ambos, para entablar negociaciones transnacionales que se traduzcan en la conclusión de textos conjuntos y de acuerdos marco. De este modo, amplían la utilización de los CEE más allá de sus intenciones iniciales. A finales de 2007, se concluyeron más de 70 acuerdos con 40 empresas multinacionales, y esta cifra sigue aumentando. En algunos casos, están firmados conjuntamente por sindicatos nacionales o federaciones de industria europeas.

En términos de contenido, los acuerdos de los CEE van con frecuencia más allá de los AMI y, en este sentido, se aproximan a los convenios colectivos. Destacan cuatro temas: i) los derechos laborales fundamentales y las normas fundamentales del trabajo (comparables con los acuerdos marco internacionales); ii) los principios clave para las políticas de empleo y de personal de las empresas; iii) la reestructuración de las empresas y sus efectos, o iv) aspectos específicos para la política de empresa, entre los cuales suelen figurar la seguridad y la salud y la protección de los datos, la privacidad y la comunicación electrónica.

Otro modo de acercarse a las cuestiones fundamentales de la negociación colectiva tradicional pero a nivel transnacional es a través de campañas transnacionales. Teniendo en cuenta que, en la actualidad, apenas hay posibilidades de concluir AMI u otros tipos de acuerdos transnacionales, en particular sobre los salarios, los sindicatos han estado utilizando campañas transnacionales para promover la negociación salarial y la mejora de



los salarios en grupos particulares de países, sectores o empresas multinacionales. El artículo de Miller proporciona una serie de ejemplos de campañas de este tipo llevadas a cabo por la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITTVVC), sindicatos nacionales y ONG relativas en particular a la industria del textil. Estas campañas tienen diversos objetivos. Uno de ellos es facilitar la negociación a través del mejor acceso a información clave sobre la negociación, como los costos de la fuerza de trabajo, la cuota de la fuerza de trabajo en los costos totales y la rentabilidad de la empresa. Otro es alentar a los sindicatos a participar en el ejercicio tripartito nacional, con objeto de determinar un salario mínimo vital que pueda utilizarse entonces en los procesos de negociación para demostrar el grado en que los salarios pagados en la actualidad permiten llevar una vida decente; este enfoque ha sido adoptado por una serie de sindicatos en Asia.

A este respecto, se ejerce presión sobre las empresas multinacionales, cadenas de suministro, marcas y comerciantes minoristas, para que se comprometan con el concepto de salario mínimo vital y lo incluyan en sus políticas de empresa. Sin embargo, dadas las dificultades que conlleva supervisar las políticas de empresa y el cumplimiento a lo largo de la cadena de suministro, parece que las marcas y los comerciantes minoristas están empezando a centrarse en el reconocimiento de la importancia que revisten la libertad de asociación y la libertad sindical y la negociación colectiva como un modo de establecer un sistema más sólido de gobernanza local en la cadena de suministro, y de proporcionar los medios para facilitar unos mejores salarios y condiciones de trabajo en la industria. No obstante, si bien esto está en consonancia con las reivindicaciones de la FITTVVC, sus sindicatos afiliados y algunas ONG, sigue planteándose la siguiente pregunta: ¿tienen los trabajadores sindicados en la industria del textil en todo el mundo la capacidad para actuar ante estas oportunidades renovadas?

En Europa, la CES y otras federaciones de industrias europeas se han centrado en proporcionar una dimensión transnacional a la negociación colectiva de diferentes modos. En primer lugar, han venido estableciendo directrices para la negociación colectiva en toda Europa. En 2000, la CES aprobó una resolución sobre la coordinación de la negociación colectiva que adoptó una pauta salarial europea orientada específicamente a unos incrementos de los ingresos salariales nominales que estén, como mínimo, en consonancia con la inflación. Además, los incrementos salariales también deberían reflejar la mayor parte del crecimiento de la productividad, y el margen remanente debería utilizarse para introducir mejoras cualitativas en las condiciones de trabajo (Keune, 2006). Esta pauta es, ante todo, una declaración política encaminada a defender el poder adquisitivo de los salarios y a lograr una distribución equitativa de los beneficios en los que se traduce la mejora de la productividad. Sin embargo, también tiene por objeto sincronizar las posiciones de los sindicatos que participan en la negociación salarial en los diferentes países europeos, y evitar la competencia descendente de los

salarios. Una serie de federaciones de industria europeas han adoptado directrices similares; la más antigua es la Norma Europea de Coordinación adoptada por la Federación Europea de Metalúrgicos (FEM) en 1998.

En particular en el sector metalúrgico europeo, en el último decenio aproximadamente, ha surgido un complejo sistema de coordinación de la negociación colectiva, compuesto de elementos descendentes y ascendentes (véase el artículo de Glassner en la pág. 129). Los elementos centralizados descendentes componen la estrategia de coordinación colectiva de las federaciones metalúrgicas. Incluyen, además de la norma de coordinación, comités internos y grupos de trabajo que tratan la cuestión de la negociación colectiva; un sistema de intercambio de información sobre los procesos y los resultados de la negociación en el sector en toda Europa; reivindicaciones comunes sobre temas de negociación colectiva cualitativa<sup>7</sup> y la cooperación con otros sectores por lo que se refiere a la coordinación de la negociación colectiva.

Los elementos descentralizados ascendentes hacen referencia a las redes de negociación colectiva transfronteriza integradas por grupos más pequeños de países. En la mayoría de estas redes participan el sindicato alemán IG Metall de una región fronteriza particular y los sindicatos metalúrgicos de los países vecinos (por ejemplo, IG Metall Baviera con sindicatos metalúrgicos procedentes de Austria, Hungría, República Checa, Eslovaquia y Eslovenia). Sin embargo, también existen ejemplos en los que Alemania no participa, como la red de los países nórdicos. Todas estas redes tienen sus propias prioridades y modos de funcionamiento, pero participan fundamentalmente en la organización de seminarios y conferencias comunes, el intercambio de información sobre los procesos y resultados de la negociación, y el intercambio de dirigentes sindicales, los cuales, por ejemplo, pueden participar en calidad de observadores en las rondas de negociación que tienen lugar en países asociados.

Esta coordinación de las actividades de negociación colectiva sigue siendo bastante experimental y debería considerarse como procesos de aprendizaje. No obstante, los sindicatos la consideran muy importante. Es revelador a este respecto que las experiencias del sector metalúrgico son tomadas como punto de referencia por otros muchos sectores que han empezado a elaborar sus propias actividades de coordinación adaptadas a los requisitos de sus condiciones específicas. El método de coordinación que es fundamental para la mayoría de estos experimentos parece ser el intercambio de información. Ésta es una forma «ligera» de coordinación, pero su importancia no debería subestimarse. En primer lugar, a través de la información sobre los procesos y resultados de la negociación en otros países, los sindicatos pueden aprender

---

7. Lo que es más importante, esto hace referencia a la Reivindicación Común de las federaciones europeas de metalúrgicos sobre el Derecho de las Personas a la Formación, adoptada en la Quinta Conferencia sobre la política de negociación colectiva, celebrada en Roma, en octubre de 2004. Esta primera reivindicación se planteó en la mesa de negociaciones en el sector metalúrgico en toda Europa.

unos de otros, e identificar prácticas y estrategias eficaces. En segundo lugar, obtienen una mejor visión de la situación real de los sectores en el continente, lo que puede ser un instrumento útil en las negociaciones con los empleadores y ayudar a evitar que los trabajadores de diferentes países se enfrenten entre sí.

Las actividades presentadas anteriormente son sólo una muestra de muchas iniciativas innovadoras que pueden observarse en todo el mundo. Con frecuencia, son experimentales, y algunas siguen siendo incipientes. Asimismo, los efectos inmediatos de algunos de estos experimentos son más visibles y tangibles que los efectos de otros. Sin embargo, lo que cuenta para todos ellos es que proporcionan a los sindicatos experiencias de aprendizaje importantes, aumentan sus conocimientos sobre el funcionamiento de la economía mundial en general y las estrategias del capital en particular, ayudan a establecer relaciones más íntimas y fomentan la confianza entre los sindicatos establecidos en diferentes países. Ambas son condiciones esenciales para avanzar hacia formas más sólidas de cooperación y coordinación que pueden acabar siendo equivalentes funcionales para la negociación colectiva transnacional en el sentido tradicional.

## Conclusiones

La globalización actual ha tenido una serie de consecuencias sociales negativas, inclusive las crecientes desigualdades e inseguridades, la pérdida del control democrático de la economía y el creciente poder del capital a expensas de la fuerza de trabajo. Estas consecuencias se han hecho más visibles y se han agravado más con la crisis económica y financiera actual. Como parte de este proceso, los trabajadores se enfrentan a cadenas de producción que son constantemente objeto de reestructuración y que cada vez están más organizadas a través de las fronteras, y al incremento de la financiarización de la economía. Los sindicatos consideran necesaria una mayor transnacionalización de sus propias estructuras y actividades para poder hacer frente a la globalización y a las estrategias mundiales del capital, y reforzar la solidaridad transfronteriza. Pueden observarse numerosos ejemplos de esta transnacionalización, incluido el establecimiento de estructuras sindicales transnacionales formales e informales; la lucha sindical por incluir las normas fundamentales del trabajo en los acuerdos internacionales de comercio; la acción laboral directa y las manifestaciones de protesta transnacional, y las campañas internacionales.

Si bien la negociación colectiva transnacional es un tema prioritario en el programa de los sindicatos, éstos se enfrentan, no obstante, a una serie de obstáculos para hacer realidad su potencial. Entre estos obstáculos se cuentan, en muchos países, barreras políticas, económicas y legales de ámbito nacional que restringen las libertades sindicales, su derecho de sindicación y su capacidad para participar en la negociación colectiva. También sigue siendo difícil para los sindicatos definir sus intereses fundamentales y sus estrategias de negociación

en términos transnacionales en lugar de en términos nacionales y locales. Por último, la inexistencia de marcos jurídicos internacionales que regulen esta negociación y que obliguen a las partes firmantes a cumplir los acuerdos se ve exacerbada por una oposición generalizada a este concepto por parte de los empleadores, que se muestran reacios a proporcionar la información necesaria sobre la empresa a los interlocutores reales o potenciales de la negociación.

Como consecuencia de estos obstáculos, la negociación colectiva transnacional en el sentido tradicional apenas tiene lugar. Al mismo tiempo, los sindicatos participan en una serie de actividades transnacionales en gran parte experimentales que están estrechamente relacionadas con la negociación colectiva, algunas de las cuales se resumen en este artículo. Éstas abarcan desde la conclusión de acuerdos marco internacionales sobre las normas fundamentales del trabajo y acuerdos de comités de empresa europeos en los que se abordan una mayor variedad de temas, hasta campañas sindicales transnacionales encaminadas a promover la negociación salarial y la mejora de los salarios en grupos particulares de países, sectores o empresas multinacionales, y hasta diversos tipos de coordinación de la negociación colectiva global o sectorial. Aunque no representan la negociación colectiva en el sentido tradicional del término, cuando más se expanden y refuerzan, más cerca están de convertirse en equivalentes funcionales para la negociación colectiva transnacional.

Esto no significa que la negociación colectiva transnacional en el sentido tradicional debería abandonarse como objetivo. En efecto, podría ser una opción eficaz para abordar algunos de los efectos negativos de la globalización y contrarrestar las estrategias mundiales del capital. Sin embargo, para ello es necesario superar los obstáculos reseñados anteriormente, incluida la verdadera internacionalización de las estrategias sindicales y la elaboración de una serie de nuevos instrumentos jurídicos internacionales. Ambas constituyen importantes desafíos para el movimiento sindical.

## Referencias

- Bakvis, P., y McCoy, M., 2008: «Core Labour Standards and International Organizations: What Inroads has Labour made?» Documento informativo de la FES, núm. 6/2008. Bonn, Friedrich Ebert Stiftung.
- Croucher, C., y Cotton, E., 2008: *Global Unions, Global Business. Global Union Federations and International Business*. Londres, Middlesex University Press.
- Della Porta, D., 2007: *The global justice movement. Cross-national and transnational perspectives*. Boulder, Londres, Paradigm Publishers.
- Erne, R., 2008: *European Unions: Labour's quest for a transnational democracy*. Ithaca, New York, ILR Press.
- EIRO, 2006: «Workers' assembly at GM-Opel plant»; véase el sitio: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2006/07/articles/hu0607069i.htm> (consultado el 15 de enero de 2009).

- FNV Mondiaal, 2006: «International Trade Union Work within Multinationals. The sense and nonsense of International Framework Agreements», Amsterdam, manuscrito inédito.
- Hardt, M., y Negri, A., 2001: *Empire*. Cambridge, Harvard University Press.
- Hoffmann, J., 2006: «The relevance of the exit option: the challenges for European trade unions of Post-fordism, internationalization of the economy and financial market capitalism». *Transfer European Review of Labour and Research*, núm. 4, págs. 609-620.
- Keune, M., 2006: *The Coordination of Collective Bargaining in Europe. Annual Report 2006*. Bruselas, CEE.
- , 2008: «Introduction: wage moderation, decentralization of collective bargaining and low pay», en Keune, M., y Galgóczi, B. (directores): *Wages and wage bargaining in Europe: developments since the mid-1990s*. Bruselas, ISE.
- Løken, E., Seip, A., y Dølvik, J., 2008: *Pathways to decent work in a global economy, Fafo report 2008*, Oslo, FAFO.
- Makoa, F., 2001: «Globalization and democracy with reference to eastern and southern Africa». *Journal of Social Development in Africa*, vol. 16, núm. 1, págs. 125-141.
- Meer, M. van der, de Boer, R., Houwing, H., Kahancová, M., Raess, D., y Visser, J., 2004: *Globalization. The Impact of globalization on industrial relations in multinationals in the Netherlands*, Amsterdam, FNV.
- Müller, T., Platzer, H.-W., y Rüb, S., 2008: «International Framework Agreements – Opportunities and Limitations of a New Tool of Global Trade Union Policy». Documento informativo de la FES, núm. 8/2008. Bonn, Friedrich Ebert Stiftung.
- OIT, 2008a: *Global wage report 2008/09 – Minimum wages and collective bargaining, towards policy coherence*, Ginebra.
- , 2008b: Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa. Adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 97.ª reunión, 10 de junio de 2008, Ginebra.
- OMC (Organización Mundial del Comercio), 1996: Conferencia Ministerial, Singapur, 9-13 de diciembre de 1996. Declaración Ministerial de Singapur, adoptada el 13 de diciembre de 1996.
- Paech, N., 2003: «Social, Economic and Cultural Human Rights Within the Legal System of the International Economic and Trade Regime». FES.
- Scharpf, F., 2002: «The European social model: Coping with the challenges of diversity». *Journal of Common Market Studies*, vol. 40, núm. 4, págs. 645-670.
- Schmidt, V., 2006: «Temporary migrant workers: Organizing and protection strategies by trade unions», en Kuptsch C. (director): *Merchants of labour*, Instituto Internacional de Estudios Laborales, OIT, Ginebra, págs. 191-206.
- , 2007: *Trade Union Responses to Globalization*. Ginebra, OIT.
- Schoemann, I., Sobczak, A., Voss, E., y Wilke, P., 2008: *Codes of Conduct and International Framework Agreements*. Luxemburgo, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas y Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.
- Watt, A., 2008: *The economic and financial crisis in Europe: addressing the causes and repercussions*, European Economic and Employment Policy Brief, núm. 3, Bruselas, ISE.