

GLOBALIZACIÓN Y ESTRUCTURAS EMPRESARIALES COMPLEJAS

J. Eduardo López Ahumada
eduardo.lopez@uah.es

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
 Universidad de Alcalá
 Intervención en representación de la Comunidad Cielo Laboral

Breve Curriculum vitae: Doctor en Derecho por la Universidad de Alcalá, sobresaliente cum laude por unanimidad (2003) y Premio Extraordinario de Doctorado (2005). Académico correspondiente de la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación de España. Director de la Revista “Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social” (ISSN: 2445-0472), Ediciones CINCA. Miembro del Instituto Universitario de Estudios Latinoamericanos de la Universidad de Alcalá (IELAT). Miembro de la Comunidad Cielo Laboral. Profesor invitado en las Universidades Montesquieu-Bordeaux IV, Universidad de Bolonia, Universidad Libre de Bruselas, Universidad de California-Los Ángeles y University College of Dublín. Es autor de diversas monografías y múltiples artículos de investigación publicados en revistas de impacto científico. Para más información http://www2.uah.es/eduardo_lopez_ahumada/

SUMARIO: 1. Presupuestos de la globalización económica y su impacto en las relaciones laborales. 2. Globalización y trabajo decente: el gran reto de la igualdad y la erradicación de la pobreza. 3. El papel de la OIT ante el proceso de globalización económica. 4. El triunfo de la globalización y el fracaso de los controles privados de las empresas multinacionales. 5. Fórmulas complejas de interconexión empresarial y economía global: el problema de las redes internacionales de empresas

* * * * *

1. PRESUPUESTOS DE LA GLOBALIZACIÓN ECONÓMICA Y SU IMPACTO EN LAS RELACIONES LABORALES

La globalización tiene como presupuesto necesario la mundialización de los mercados y de la producción. Asimismo, la globalización supone un proceso de competencia entre las economías nacionales, siendo este fenómeno especialmente relevante en Latinoamérica. A estos efectos es un factor esencial la apertura de las economías nacionales, que en el caso de América Latina ha experimentado un vertiginoso proceso de liberalización económica en las últimas décadas. Ello ha dado lugar a un modelo acusado de apertura e integración económica, que se ha basado en la desgravación arancelaria y en la liberación de múltiples sectores de actividad, especialmente el financiero¹.

¹ Este proceso se ha realizado con el fin intencionado de asegurar garantías de estabilidad a las inversiones extranjeras. De este modo, el comercio y los flujos de capital de la región se han visto abocados a un proceso

Sin duda, la globalización y el *dumping* social son dos variables vinculadas. El proceso de globalización fomenta que la actividad económica se localice en determinados países con bajos costes sociales que soportan las empresas. En la era de la globalización las empresas multinacionales compiten en distintos países con costes sociales diferentes, que repercuten en última instancia sobre la competitividad empresarial. Ello motiva que los países se esfuercen en reducir las cuotas que deben abonar las empresas a la Seguridad Social². Esta competencia no se limita al ámbito de un país, sino que trasciende y va más allá de las fronteras nacionales. Sin duda, este proceso ya fue puesto de manifiesto por la propia OIT, que en su informe “El Trabajo en el Mundo 1997-1998”. Dicho documento indicaba que la mundialización de la economía exponía a las empresas a una competencia cada vez más intensa, siendo este un efecto paralelo a la disminución de la protección de los gobiernos, que antes dispensaban en virtud de las reglas nacionales de trabajo.

Efectivamente, se producen situaciones en las que se reducen artificialmente los costes laborales, dando lugar a una precarización de las condiciones de trabajo. Ello permite que la regulación laboral vigente sea el motivo de la búsqueda del sistema nacional más flexible y más atractivo desde la perspectiva de los costes del trabajo. Evidentemente, la regulación laboral difiere sustancialmente de un país a otro de América Latina. Sin embargo, en dichos países existen factores similares, que actúan como variables comparativas, tales como los niveles de productividad, el precio del salario, la intervención de la negociación colectiva, las contribuciones empresariales a la Seguridad Social y la aportación de las empresas a las prestaciones sociales. Sin duda, estas son variables que sirven para determinar finalmente el mayor o menor grado de ventaja competitiva del factor trabajo. Sin duda, el *dumping* social ha

intenso de apertura al exterior. Dicha apertura de los mercados suscita un debate constante en aspectos no sólo políticos y económicos, sino también jurídicos y sociales.

² En esencia, el análisis del *dumping* social no es más que una manifestación de la competencia desleal entre los distintos sistemas de relaciones laborales. Ciertamente, la globalización tiene una repercusión directa en las relaciones laborales, precisamente por la competencia cada vez mayor entre las empresas. Vid. GLADSTONE, A., “Globalización, descentralización y relaciones industriales”, *Revista de Trabajo*, núm. 7, Ministerio de Trabajo y Promoción Social, Lima, 1997, p. 12. MUÑOZ DE BUSTILLO Y LLORENTE, R. y BONETE PERALES, R., *Introducción a la Unión Europea: un análisis desde la economía*, 3.ª ed., Alianza Editorial, Madrid, 2002, p. 231. DURÁN LÓPEZ, F., “Globalización y relaciones de trabajo”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 98, 1998, p. 870.

generado unas condiciones que han impulsado la contratación precaria e irregular, suponiendo de forma indirecta un obstáculo al libre comercio y una amenaza a la propia estabilidad de los puestos de trabajo.

En este sentido, podríamos afirmar que el *dumping* social no deja ser una consecuencia de la globalización, que finalmente viene incluso a condicionar su propia existencia y desarrollo. Indudablemente, el *dumping* social únicamente se puede combatir en virtud de normas concretas adoptadas por parte de los Estados y consensuadas con carácter general en el ámbito internacional. La finalidad última consiste en imponer al mercado unas reglas sociales básicas que permitan una mejora significativa de las condiciones de vida en virtud de la garantía de derechos laborales mínimos y prestaciones sociales básicas y adecuadas. Los gobiernos tendrían que actuar —con una mínima coordinación internacional— conectando directamente las políticas económicas y sociales en beneficio de la cohesión social. En definitiva, se deberían asegurar principios esenciales como la igualdad y la justicia social. Con todo, es muy difícil encontrar soluciones únicas y homogéneas frente al fenómeno de la globalización³. La respuesta ante este fenómeno corresponde en primera instancia a los propios Estados.

2. GLOBALIZACIÓN Y TRABAJO DECENTE: EL GRAN RETO DE LA IGUALDAD Y LA ERRADICACIÓN DE LA POBREZA

La globalización ha generado nuevos espacios de desigualdad dentro y fuera de los Estados, y ello ha repercutido especialmente en los países en desarrollo. Esta situación se aprecia claramente en los países africanos, así como en determinados países con menor índice de desarrollo de Latinoamérica. Sin duda, este contexto ha creado nuevas situaciones de

³ Ciertamente, la vinculación de la globalización económica y las relaciones laborales es un problema estructural. Vid. CANO, E., “Análisis de los procesos socioeconómicos de precarización laboral”, en CANO, E., BILBAO, A. y STANDING, G., *Precariedad laboral, flexibilidad y desregulación*, Confederación Sindical de CC.OO., Madrid, 2000, p. 39. VON POTOBOSKY, G., “La normativa laboral frente a la reestructuración, el desarrollo y la globalización de la economía”, *Relasur*, núm. 6, 1995, p. 18. MARIUCCI, L., “La forza di un pensiero debole. Una crítica del 'Libro Bianco' del lavoro”, en AA.VV. *Lavoro ritorno al passato*, Ediesse, Roma, 2002, pp. 49 y ss.

inseguridad, ligadas a las fluctuaciones de los mercados emergentes. Precisamente, es en estos países donde las empresas multinacionales se ven reforzadas, ya que los Estados tienen menor margen de acción ante su poder económico. Asimismo, este proceso no se ha visto contenido por la acción de los organismos internacionales, que no han realizado las funciones deseadas de vigilancia y control. Por tanto, este panorama ha favorecido el incremento de la desigualdad, afectando negativamente a los mercados de trabajo.

La liberalización económica y el fomento de los intercambios internacionales deben asentarse en el respeto previo del trabajo decente, en virtud de la aplicación de condiciones de trabajo dignas. Sin duda, este sigue siendo un objetivo clave en Latinoamérica, como se proclamó en la XV Reunión Regional Americana de la OIT, celebrada en Lima en diciembre de 2002. La globalización requiere, pues, de ajustes de carácter social, que son evidentemente necesarios. Estamos ante un nuevo dilema en el que la relación entre crecimiento económico e igualdad y protección tiene una nueva dimensión, la cual no encuentra respuestas únicas y de fácil solución. Sin embargo, ello no debe plantearse como una ecuación irresoluble. Efectivamente, la flexibilidad no debe ser concebida como un elemento incompatible con la garantía del empleo de calidad y con derechos, sino que debe asegurarse mediante un nuevo equilibrio auspiciado por las autoridades nacionales e internacionales y por el diálogo social.

Sin duda, esta nueva concepción permitiría la convivencia entre la flexibilidad de los sistemas nacionales y el propio cuestionamiento de la necesidad de mantener la eficacia de las reglas laborales y del papel clásico del Derecho del Trabajo⁴. Es decir, un nuevo estatus que haga compatible la eficacia de las normas laborales y que éstas perjudiquen lo menos posible al desarrollo económico y a las condiciones de creación de empleo. Sin duda, y como ya

⁴ Sin duda, esta función es esencial en los Estados Sociales de Derecho, ya que permite la garantía institucional de un mínimo equilibrio en las relaciones laborales. Vid. RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "Política, globalización y condiciones de trabajo", en *Relaciones Laborales*, núm. 11, 2000. BAYLOS GRAU, A., "Globalización y Derecho del Trabajo: realidad y proyecto", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 15, 1999. DURÁN LÓPEZ, F., "Globalización y Derecho del Trabajo", en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 92, 1998. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., "Sobre la 'globalización' y el futuro del Derecho del Trabajo", en *Documentación Laboral*, núm. 60, 1999. D'ANTONA, M., "Diritto del lavoro di fine secolo: una crisi di identità", en *Rivista Giuridica del Lavoro e Della Previdenza Sociale*, T.I, 1998, p. 311. SIMITIS, S., "Il diritto del lavoro ha ancora un futuro?", en *Giornale di Diritto del Lavoro e Relazioni Industriali*, 1997, pp. 613-614.

sabemos, se trata de un debate sumamente complejo y peligroso, ya que la interacción entre rigidez y flexibilidad laboral no arroja resultados claros en cuanto a las propias condiciones de creación de nuevos empleos⁵. Sin duda, este contexto requiere avanzar en la recuperación y el mantenimiento del ansiado equilibrio entre una flexibilidad que permita el crecimiento económico y el mantenimiento de unas condiciones laborales dignas. En este sentido, conviene señalar que el tema de la equidad cobra una dimensión fundamental y transversal en el programa de trabajo decente de la OIT.

La globalización supone el aumento del trabajo informal y la pobreza. Según la OIT, se ha producido en la región un importante proceso de abandono del mercado de trabajo. Ello se ha debido a las escasas posibilidades de trabajar en la economía formal, siendo las posibilidades de creación de trabajo sumamente restringidas. Efectivamente, el sector informal tiene una cuota insoportable en Latinoamérica, que sin duda afecta al mantenimiento del modelo de protección social. Se considera que aproximadamente dos tercios de la población activa está al margen de la Seguridad Social, incluyendo en este dato tanto el acceso a las prestaciones de salud como el disfrute futuro de las pensiones. La pobreza aumentó en la zona considerablemente en los últimos años.

Estamos ante un factor propio de los países en desarrollo, donde la mayoría de los trabajadores están empleados en la economía informal. Se trata del problema más importante en la región, que tiene carácter estructural. Los períodos de repunte económico no se traducen directamente en la creación de empleo formal y mejores condiciones que conduzcan al bienestar. Actualmente, el comercio y la economía están registrando un ligero aumento y a pesar de ello el porcentaje de trabajadores de la economía informal sigue aumentado o se

⁵ Asimismo, habría que relativizar los argumentos tradicionales que apuntan a la necesaria reducción incondicionada de los costes laborales, como índice que permite evaluar la propia apertura de los mercados de trabajo, la competitividad y el desarrollo de las economías nacionales. RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "Política, globalización y condiciones de trabajo", en *Relaciones Laborales*, núm. 11, 2000, p. 9. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., "Sobre la globalización y el futuro del Derecho del Trabajo". *Documentación Laboral*, núm. 60, 1999, p. 26. ERMIDA URIARTE, O., "Derechos laborales y comercio internacional", en *Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. V Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, 2001, p. 287. PERONE, G., "Globalizzazione e Diritto del Lavoro: sfide e possibili risposte", *Il Diritto del Lavoro*, núm. 5, 2001, p. 399. OZAKI, M., "Relaciones Laborales y globalización", en *Relaciones Laborales*, núm. 1, 1999, p. 73.

mantiene en función del país que analicemos. Con todo, en la mayoría de los países de América Latina se experimenta una ligera reducción del empleo informal, aunque éste sigue teniendo una presencia alta y representa más del treinta por ciento del empleo total. Concretamente, la cifra oscila entre el 30 y el 75 por ciento en la zona, datos que varían en función del país que analicemos⁶.

El aumento de la pobreza está en estrecha conexión con los ingresos reales de los trabajadores, que han perdido en los últimos años poder adquisitivo. Los tímidos índices de crecimiento no tienen reflejo en la recuperación de los niveles salariales. Actualmente, los salarios mínimos representan un valor muy por debajo a los que se aplicaban antes de la década de los ochenta⁷. En este punto, conviene recordar que los Convenios núms. 100, relativo a la remuneración igual por un trabajo de igual valor, y el Convenio núm. 111, sobre no discriminación en el empleo y la ocupación, forman parte de los convenios definidos como fundamentales por la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Su contenido normativo representa el núcleo duro de las reglas mínimas del Derecho Internacional del Trabajo, sin que ello suponga que se deba descuidar la proyección de otros Convenios de la OIT. Dichos Convenios son esenciales para alcanzar la meta de la promoción de la igualdad y la supresión de las fórmulas de discriminación en la práctica. Precisamente, los Convenios núms. 100 y 111 tienen un alto grado de ratificación en

⁶ El aumento del empleo debería traducirse en un crecimiento del número de los afiliados a los sistemas de Seguridad Social. Este es un objetivo esencial para asegurar la viabilidad de la estabilidad financiera de los sistemas públicos de protección social. Con todo, sigue habiendo una importante presencia de trabajadores del sector formal. Las diferencias en las tasas de informalidad están en relación con las condiciones de empleo y con la presencia del trabajo por cuenta propia. En este sentido, conviene recordar la proyección de la Recomendación núm. 198 de la OIT, relativa a la relación de trabajo. En este sentido, los gobiernos pueden apoyar directamente a los trabajadores del sector informal mediante planes específicos de Seguridad Social. Uno de los ejemplos de regulación más intervencionista y restrictiva se ha producido en Brasil. Este ejemplo de regulación se ha convertido en un modelo que ha provocado un efecto negativo en la creación de empleo formal. Igualmente, otra experiencia a destacar es la subida impositiva sobre las rentas del trabajo en Colombia. Esta práctica ha supuesto una reducción del empleo formal ante las mermas salariales del trabajo declarado.

⁷ Generalmente los países de la zona no ha recuperado el nivel de salarios mínimos reales, sino que este ha descendido. En este sentido, podemos apuntar como Estados de referencia a México, Perú, Haití, El Salvador, Ecuador, Uruguay, Bolivia y Venezuela. Por otro lado, desde el punto de vista de los países que han conseguido aumentar el nivel de los salarios mínimos, es preciso citar a Chile, Colombia, Costa Rica, Panamá, Paraguay y República Dominicana. En estos países, aunque sea de forma tímida, se ha conseguido mejorar y superar los índices de salario mínimo de 1980. Efectivamente, en los últimos diez años los salarios de los trabajadores se han recuperado tímidamente en la mayoría de los países de América Latina y el Caribe, aunque siguen siendo ciertamente bajos. Los salarios reales han crecido casi a un dos por ciento, mientras que los salarios mínimos han experimentado una mejora de un 1 por ciento. Sin duda, este último dato es muy significativo.

Latinoamérica, pero este reconocimiento formal no se traduce en la realidad, ya que las diferencias en materia salarial siguen siendo una de las manifestaciones más persistentes de desigualdad en el empleo, especialmente en relación a la brecha salarial entre hombres y mujeres en el trabajo⁸.

Una mención especial merece el tratamiento especial de la garantía de la protección social ante la globalización. Con carácter general, se afirma que el proceso de globalización económica es frontalmente incompatible con la permanencia del denominado Estado del Bienestar. La concurrencia en el mercado internacional convive a duras penas con el mantenimiento del contenido actual del Estado Social, que difícilmente puede conservar sus niveles de protección en un mundo globalizado. Estaríamos, pues, ante una crisis de la Seguridad Social. Ello es una manifestación directa de la crisis de la idea Estado-nación, que impide la posibilidad del intervencionismo por parte de los poderes públicos.

Sin duda alguna, uno de los retos de la Seguridad Social actual es garantizar una protección social amplia, asegurando la cobertura a nuevos grupos desprotegidos. Podemos afirmar que también la Seguridad Social puede contribuir a paliar los desajustes sociales propios del proceso de mundialización de los mercados. La propia Conferencia General de la OIT consideró que “la creación de empleo es la forma de Seguridad Social más segura para los trabajadores (...) [ello] generaría una mano obra más productiva y estable, y aumentaría la productividad de las empresas y las economías”. Por tanto, las políticas sociales no suponen un obstáculo para el crecimiento económico y la productividad de las empresas, al contrario, lo incentivan fomentando posibles mejoras sociales. Desde esta perspectiva la reafirmación de

⁸ El balance general del crecimiento económico experimentado en las tres últimas décadas, especialmente en el ciclo 1990 a 1996, no ha sido aprovechado. Latinoamérica sigue acusando los problemas graves de desigualdad y exclusión social. Incluso estos problemas llegan a poner en peligro la propia estabilidad política de muchos países. Se trata, pues, de un mal que incide en la convivencia democrática y en el desarrollo social. El problema de la pobreza tiene carácter estructural. Es un efecto tradicional que no ha cambiado. Efectivamente, las económicas del continente se han globalizado. Sin embargo, los índices de pobreza y de exclusión social se han extendido, afectando incluso a las clases medias.

los sistemas de Seguridad Social podría compensar los efectos sociales negativos inherentes al proceso de globalización⁹.

3. EL PAPEL DE LA OIT ANTE EL PROCESO DE GLOBALIZACIÓN ECONÓMICA

Sin duda, es de capital importancia el papel de la OIT ante el proceso de la globalización económica y sus efectos en las relaciones laborales. Efectivamente, la OIT no debería permanecer impasible ante la propia dinámica de los mercados y sus inercias. La OIT debe asegurar en el ámbito internacional la observancia de unos estándares mínimos de protección. Es decir, la aplicación de unas condiciones mínimas de trabajo, que aseguren los principios relativos a los derechos fundamentales reconocidos por la Constitución de la OIT y por los propios Convenios. Se trataría, pues, de observar los principios declarados en la Conferencia Internacional del Trabajo de 1998, en la que se adoptó la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Precisamente, la Carta Democrática Americana, aprobada por la OEA, insistió en la promoción y fortalecimiento de la democracia, lo que supone un ejercicio eficaz de los derechos laborales y la aplicación de las normas laborales básicas. Se insistía, pues, en la necesidad de observar la Declaración de la OIT de 1998, y los principios y derechos fundamentales en el trabajo, asegurando su correspondiente seguimiento. En definitiva, se ha destacado que la democracia se fortalece con la mejora de las condiciones laborales y la calidad de vida de los trabajadores (art. 10 de la Carta Democrática)¹⁰.

⁹ Conviene destacar que cuanto mayor es el crecimiento económico y el desarrollo de un país, generalmente, los gobiernos dedican mayores partidas económicas al gasto público social. Sin duda, este tipo de políticas públicas incide positivamente en el nivel final de protección. En consecuencia, podemos afirmar que existe una relación directa entre desarrollo económico y sistema de protección social. Precisamente, son los países más desarrollados los que cuentan con sistemas de protección social más perfeccionados. Esta tesis ha sido rechazada desde el neoliberalismo económico, puesto que se entiende que si el gasto social es excesivamente elevado, ello desencadena la pérdida de competencia de las empresas e incide negativamente en la creación de empleo. Desde esta perspectiva se habla de la ineficacia de la Seguridad Social debido a la orientación del gasto social a las rentas mínimas de inserción o las prestaciones por desempleo, que se entiende que desincentivan la inserción laboral.

¹⁰ Los principios son objetivo de los Convenios de la OIT y deben ser promovidos por los Estados miembros. En esencia, ello supone asegurar principios esenciales como la libertad de asociación y la libertad sindical, el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la erradicación del trabajo forzoso u obligatorio,

Se trata de una labor sumamente difícil, pero, sin duda, necesaria ante un proceso de dimensión global. La OIT debe asumir el papel de garante internacional de los derechos fundamentales del trabajo, contribuyendo a la defensa de la justicia social en un contexto más globalizado. Con ello, podemos decir que es necesario imponer al mercado mundial reglas laborales y sociales, que impidan que la competencia comercial incida negativamente en las condiciones de vida y de trabajo. En sentido, se suele indicar muy acertadamente que el libre comercio es un medio y no un fin.

En definitiva, es preciso destacar que la globalización necesita un nuevo contrato social mundial. Un nuevo entendimiento de las relaciones laborales que se sustente en reglas justas. Es decir, alcanzar y asegurar la eficacia de reglas claras que aseguren la gobernanza de este proceso global. Es preciso un nuevo movimiento de contestación social, que especialmente se proyecte en Latinoamérica. Los países de la región no consideran que el actual proceso de globalización sea beneficioso. Se trata de un modelo que afecta negativamente a sus economías, a la ordenación de sus relaciones laborales y al mantenimiento de sus sistemas públicos de Seguridad Social. En este sentido, conviene señalar que la superación de los efectos negativos de la globalización pasa por humanizar y dignificar las consecuencias del mismo. La globalización, como hemos dicho, tiene aspectos positivos y negativos, luces y sombras. Es especialmente importante fomentar sus consecuencias beneficiosas y avanzar hacia un modelo que se desmarque de la autorregulación. La finalidad es conseguir un modelo de gobernanza internacional orientada a los principios internacionales del trabajo. Esta es la única vía para superar el modelo actual de globalización descontrolada e ingobernable.

Las economías y los sistemas laborales de la región no pueden tolerar, y me atrevería a decir resistir, el ajuste estructural derivado del proceso de globalización que desde los años

la supresión de las distintas formas de trabajo infantil y, en definitiva, promover la eliminación de cualquier tipo de manifestación de discriminación en materia de empleo y ocupación. El objetivo es la consecución de una globalización equitativa, que promueva la eficacia de las normas fundamentales del trabajo ante la expansión del comercio mundial.

ochenta se está imponiendo en la región¹¹. Es necesario aplicar urgentemente políticas expansivas que contengan la llegada de ciclos económicos adversos y que aseguren un nivel de competencia respecto de otras economías emergentes. Sin duda, estas son las recetas necesarias promovidas por el Banco Interamericano de Desarrollo. Sin embargo, siempre se olvida la cara social del proceso, puesto que todo movimiento de desarrollo económico debe conllevar un reparto justo y digno de la cuota de progreso desde la perspectiva social. Los países latinoamericanos deben mantener su compromiso manifestado en la XV Reunión Regional Americana (Lima, agosto de 1999). Los países están decididos a mantener el sistema de economías y sociedades abiertas, pero necesariamente con democracia y con el obligado respeto de los derechos laborales. Incluso, conviene advertir que la propia OIT no ha censurado el proceso de globalización, puesto que la apertura económica puede mejorar el desarrollo de los países de la región¹².

La situación es francamente urgente y las demandas deben ser atendidas. Es preciso buscar ese modelo de globalización diferente, con trabajo decente para todos. La finalidad es conseguir una globalización gobernada para Latinoamérica, que respete las libertades democráticas y los derechos individuales y colectivos en las relaciones laborales, sin olvidar la ansiada universalización de la protección social en Latinoamérica. El proceso de gobernanza de la globalización debe atender a los problemas derivados del aumento del desempleo, que especialmente afecta a las mujeres y a los jóvenes. Asimismo, se debe dar respuesta al gran mal endémico de las actividades informales y a la precariedad laboral extendida en el conjunto de los sistemas de relaciones laborales. Estos son, sin duda, los grandes males que generan nuevas formas de pobreza y de exclusión social. Con todo, incluso

¹¹ El proceso necesita la promoción de la participación de los ciudadanos, en especial de los trabajadores. Se debe conseguir que el beneficio del proceso no repercuta sólo desde el punto de vista comercial, sino que también se proyecte en las condiciones de vida de las personas. Todo ello implica socializar las ganancias derivadas de la internacionalización de la economía, beneficiando a las personas y al conjunto de la sociedad. Sin duda, este cambio de concepción es especialmente necesario en América Latina.

¹² El modelo requiere de una necesaria garantía del trabajo decente, en virtud de un sistema de gobernanza que vigile el proceso de internacionalización económica. Esta perspectiva político-social supone estimular el necesario diálogo que permita la integración de los objetivos económicos y sociales. Esta es la manera de asegurar la gobernanza de la globalización y la promoción del trabajo decente.

conviene ir más allá y plantearnos si todos estos males son productos en exclusiva de la globalización o si, por el contrario, se deben a problemas ya estructurales y de larga duración en la región. Es decir, se trata de problemas tradicionales, que la globalización no ha conseguido superar, pero que ya estaban presentes. Son problemas que los Estados deberían igualmente contrarrestar aplicando no sólo medidas internacionales, sino decisiones propias en el ejercicio de su propia soberanía nacional¹³.

4. EL TRIUNFO DE LA GLOBALIZACIÓN Y EL FRACASO DE LOS CONTROLES PRIVADOS DE LAS EMPRESAS MULTINACIONALES

El triunfo de la globalización es el fracaso de los controles privados. Ciertamente, en los últimos años se ha considerado que la internacionalización de la economía podía autorregularse. Es decir, su desarrollo podía autovigilarse mediante un sistema voluntario de compromisos adoptados por las propias multinacionales¹⁴. La autorregulación se ha desarrollado en virtud de las reglas de responsabilidad social corporativa y a estos efectos las empresas han constituido procedimientos internos de control. Incluso estas acciones fueron valoradas positivamente en la Conferencia de Naciones Unidas de Río de junio de 2012, donde se reconoció la virtualidad de estos controles, aunque ciertamente compensados con la intervención de las autoridades nacionales. Precisamente, esta última intervención es la que no se ha producido y, por tanto, dicha omisión ha supuesto un retroceso en las condiciones de efectividad de los derechos laborales. Ciertamente, la dimensión social de la globalización ha sido descuidada y su vigilancia por medio de la autorregulación y el *soft law* internacional no han sido suficientes. Es preciso, pues, reafirmar el papel de los Estados como auténticos

¹³ Esta suma de variables y la necesidad de su evaluación conjunta pueden permitir el desarrollo de la libertad, la equidad, la seguridad y el trabajo digno. Se debe seguir trabajando por conseguir una globalización diferente, aunque ello parezca un objetivo imposible. Esa es la única manera de conseguir la generación de trabajo decente, sin que ello sea una quimera. Es preciso cambiar de filosofía y entender el objetivo del trabajo decente como una meta alcanzable, ya que, en caso contrario, el actual sistema se deteriorará aún más, agravando los índices de pobreza y de exclusión social.

¹⁴ Las empresas multinacionales o aquellas empresas principales de carácter internacional están aplicando políticas de gestión del personal que buscan el menor coste fijo, afectando a los derechos laborales. En muchos casos estas políticas no consiguen el deseado equilibrio con las reglas laborales, dándose incluso un ámbito de impunidad que debería traducirse en una exigencia de responsabilidad jurídica. Ciertamente, la situación no puede autorregularse libremente, ya que los controles privados empresariales han fracasado claramente.

legisladores y como protagonistas del seguimiento y control de la aplicación del Derecho del Trabajo¹⁵.

Las empresas multinacionales asumen un papel importantísimo en el desarrollo del fenómeno de la mundialización económica.¹⁶ En este sentido, debemos destacar la importancia de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, aprobada por la Conferencia Internacional del Trabajo de 2008¹⁷. Sin duda, una de las manifestaciones más importantes de la proyección de la globalización en las relaciones laborales está relacionada con la propia acción de las empresas multinacionales. La OIT ha abordado esta problemática por medio de la Declaración Tripartita, relativa a los principios sobre las empresas multinacionales y la política social¹⁸. La comunidad internacional ha llegado a un consenso sobre los principios básicos relativos al desarrollo de las empresas multinacionales y la política social, ofreciendo un marco de referencia a los gobiernos, organizaciones empresariales y de trabajadores, así como a las propias multinacionales¹⁹. En

¹⁵ Conviene advertir que son precisamente estos controles privados los que han fomentado una pérdida del peso específico de los sindicatos. Paradójicamente los denominados acuerdos marco internacionales ha permitido la elaboración de informes periódicos mediante un sistema de diálogo social en instancias internacionales. Ello ha supuesto un nuevo sistema de diálogo social en la cumbre de las empresas multinacionales, situando a las organizaciones sindicales internacionales como interlocutores de las direcciones de las empresas multinacionales. Sin embargo, ese movimiento ha tenido como contrapunto la relajación del control sindical en las sedes de dichas multinacionales en los países donde se han instalado. De este modo, se desarticulan los controles sindicales en las propias unidades de producción mediante un pseudo control formal en la cumbre de la multinacional. Dicho diálogo social se basa en la aplicación de las normas, no ya desde la perspectiva de las reglas del Derecho del Trabajo, sino desde la proyección de la responsabilidad social corporativa, que nos aleja de la eficacia normativa de las normas laborales clásicas.

¹⁶ Cuando nos referimos a estas empresas multinacionales aludimos a las compañías matrices conectadas con sus entidades locales, así como al conjunto de empresas que las prestan servicios. Todo ello crea un complejo sistema de relaciones laborales que es preciso entender para la propia gestión empresarial. En la realidad surgen nuevas fórmulas de cooperación empresarial y su control, así como la distribución de responsabilidades laborales entre ellas respecto de sus empleados.

¹⁷ La Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa fue aprobada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2008. Asimismo, debemos destacar la relevancia de las conclusiones de la CIT relativas a la promoción de empresas sostenibles (2007) y las conclusiones de la CIT relativas al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro (2016), así como los *Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar"* de 2011 y los objetivos y metas de la *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible* de 2015. Asimismo, podemos destacar la proyección de la *Agenda de Acción de Addis Abeba* de 2015 sobre la financiación para el desarrollo, el *Acuerdo de París* de 2015 sobre el cambio climático y las *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales*, que fueron revisadas en 2011.

¹⁸ Vid. OIT, *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*, Ginebra, 5ª edición, marzo, 2017. Esta Declaración fue adoptada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en su 204.ª reunión (Ginebra, noviembre de 1977) y enmendada en sus 279.ª (noviembre de 2000), 295.ª (marzo de 2006) y 329.ª (marzo de 2017) reuniones.

¹⁹ El acuerdo firmado en el seno de la OIT, que es la institución garante de su aplicación, se aplica a todos los proveedores de servicios de las empresas multinacionales. Estas se comprometen a que los proveedores acepten

realidad, dichas máximas no vienen más que a recordar los postulados básicos ya consagrados en los convenios generales y en las recomendaciones internacionales del trabajo, haciendo especial énfasis en el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

En este sentido, debemos destacar la relevancia de los *Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar*, Naciones Unidas, Derechos Humanos, Alto Comisionado, Nueva York y Ginebra, 2011. Dicho documento enumera los deberes y las responsabilidades de los Estados y las empresas en relación con los derechos humanos. Ello supone el cumplimiento efectivo de las actuales obligaciones de los Estados de respetar, proteger y cumplir los derechos humanos y las libertades fundamentales²⁰. Es decir, el deber del Estado de proteger los derechos humanos. Asimismo, las empresas deberán cumplir todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos, tratándose, pues, de una responsabilidad de las empresas el respeto de los derechos humanos²¹. Finalmente, este sistema de responsabilidad debe ir acompañado de la exigencia de responsabilidad jurídica en caso de caso de incumplimiento, mediante el acceso a mecanismos especiales de reparación.

Esta es la forma directa con la que las empresas multinacionales cumplirán efectivamente con la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales del trabajo de 1998²². Sin duda, igualmente resulta de capital importancia que los Estados de

las inspecciones y apliquen medidas de control adoptadas. Se trata de un acuerdo que en el año 2015 ya contaba con ciento noventa empresas adheridas.

²⁰ Esta idea de necesidad de control estatal está igualmente en consonancia con los principios rectores de la ONU sobre comercio internacional y derechos humanos, que consideran necesario la obligación esencial de los Estados de garantizar el respeto de los derechos humanos en el trabajo. Estos derechos no se observan plenamente y, en cambio, se pone el acento en el cumplimiento meramente formal de la responsabilidad social corporativa. Vid. HASSENNE, M., “La dimension social du commerce international”, en *Droit Social*, núm.11, noviembre, 2016, pp. 839-840.

²¹ Vid. MUJICA PETIT, J., “Globalización de la economía mundial, multinacionales, derechos humanos y responsabilidad social del empresariado”, en CAMPANA ZEGARRA, D. y MUJICA PETIT, J., *Códigos de conducta y normas sobre responsabilidad social empresarial: un desafío para la competitividad en la economía global*, CEDAL, Lima, 1999, p. 8. PERULLI, A., *Diritto del Lavoro e globalizzazione. Clausole sociali, codici di condotta e commercio internazionale*, CEDAM, Padova, 1999 p. XVIII. BAYLOS GRAU, A., “Globalización y Derecho del Trabajo: realidad y proyecto”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 15, 1999, p. 22.

²² Las empresas multinacionales deberían observar las legislaciones nacionales y, a su vez, orientar sus actividades en conexión con las prioridades de desarrollo y los objetivos, así como con las estructuras sociales de

acogida hayan ratificado los Convenios relativos a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, como fórmula de incorporación a sus legislaciones nacionales de los derechos internacionales del trabajo. Existe, pues, un interés en dirigir las inversiones extranjeras y el comercio con el fin de conseguir una mejora en los efectos sociales y laborales en los países de acogida. Esto es especialmente importante cuando estas empresas multinacionales se asientan en países de economías emergentes o en vías de desarrollo económico. Sin duda, el modelo de empresa multinacional necesita una nueva gobernanza de las relaciones laborales, que permita conseguir el objetivo del trabajo decente para todos y así poder cumplir con los objetivos universales previstos en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Por tanto, la atención a los efectos sociales de la globalización permitirá conjugar el denominado crecimiento económico inclusivo con el trabajo decente y el desarrollo social²³.

Las empresas multinacionales deberán observar y respetar necesariamente los derechos previstos en las legislaciones de los países en los que se establezcan. En efecto, deberán observar las leyes nacionales, y desde el punto de vista global de las acciones de dichas multinacionales, deberán respetar las normas internacionales del trabajo. Concretamente, es especialmente importante el necesario respeto de la libertad de asociación y la libertad sindical²⁴, el reconocimiento efectivo del 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.

Uno de los grandes problemas de la economía globalizada ha sido considerar que la autorregulación sería un sistema eficaz, que permitiría mejorar la situación a través de compromisos voluntarios. El fracaso de esta situación ha sido evidente al ser los derechos de

los países en los que operen. A estos efectos, son necesarias las consultas institucionales entre las empresas multinacionales, los gobiernos y las organizaciones nacionales de empleadores y trabajadores.

²³ Se trata ciertamente de la fórmula para conseguir que mediante las inversiones internacionales y el comercio las empresas multinacionales puedan aportar beneficios sustanciales a los países de recepción de su actividad.

²⁴ En la actualidad, muchos trabajadores son penalizados por su compromiso sindical, así como por sus acciones sindicales. Estos comportamientos son vulnerados empresarialmente a pesar del reconocimiento de la libertad sindical como derecho fundamental internacional, que está garantizado en el Convenio núm. 87 de la OIT. Cabe, pues, recordar que este instrumento internacional de la OIT está considerada una convención fundamental.

los trabajadores constantemente vulnerados debido a los incumplimientos de las empresas multinacionales o sus empresas principales en el ámbito internacional. Estas empresas son incapaces por si solas de aplicar las normas para sus empresas asociadas y diseminadas por el conjunto de los continentes. Ciertamente, la única forma de atender a estos problemas es la acción conjunta de los Estados, junto con los agentes sociales, debiendo exigir el cumplimiento de las normas nacionales e internacionales del trabajo mediante la intervención estatal en relación a la economía globalizada.

La ausencia de regulación y controles del cumplimiento de los derechos humanos y, en concreto, de los derechos laborales se intentó abordar por la privatización del proceso de regulación de la globalización de la economía, así como mediante la elaboración de los códigos de conducta y los acuerdos-marco internacionales. Estas fórmulas no son más que manifestaciones de controles privados y responden lógicamente a la fuerte tensión de dos fuerzas antagónicas, es decir, la desregulación que preside la globalización y la necesaria reglamentación del cumplimiento de los derechos laborales básicos²⁵.

Los códigos de conductas se han venido adoptando en el ámbito de la responsabilidad social corporativa a escala internacional, y ello ha provocado importantes críticas en relación a su aplicación y eficacia práctica. Sin duda, la acción de estos códigos tiene importancia en cuanto que vinculan aspectos sociales a los contratos comerciales que firman filiales, proveedores, subcontratistas y distribuidores. Sin embargo, una vez más fallan los controles privados en su seguimiento, al tratarse de mecanismos de vigilancia que se articulan por medio de auditorías sociales. Efectivamente, los efectos de los códigos de conductas en las condiciones laborales han sido mínimos, lo que viene a plantear el problema de la debilidad y eficacia de los códigos de conducta.

²⁵ Se ha confirmado como una idea errónea. Nos referimos al hecho de pensar que se podía asistir pasivamente ante el desarrollo de una globalización de la economía que durante años se ha autorregulado de forma autosuficiente. Se ha pensado erróneamente que dicha acción sería suficiente para el cumplimiento voluntario de los compromisos asumidos, asegurándose la salvaguardia de los derechos de los trabajadores.

Ciertamente, en la práctica no han sido operativos los organismos de gestión de la calidad social, constituidos en los años noventa. Estos organismos fueron creados por las empresas multinacionales, que se adscribían a dichas entidades para aprovecharse del sistema de auditoría de proveedores. Se trata de un mecanismo que permite acreditar internacionalmente el cumplimiento de los derechos sociales. Esta práctica, unida a los códigos de conductas, implicaba el sometimiento a las auditorías sociales establecidas por el contratista principal y permitían recabar una certificación. Con todo, las auditorías no han dejado de estar en cierto modo dirigidas²⁶. Los controles por medio de las auditorías vuelven a acusar el análisis de un lugar de trabajo concreto, escapando de la vigilancia de toda la secuencia de actuación internacional. Por todo, ello son cada vez más necesarios los controles públicos, sobre los controles privados, debido a la legitimidad de la autoridad pública, su neutralidad y las posibilidades de acción de las inspecciones de trabajo.

El problema es cómo hacer responsable a una sociedad matriz multinacional respecto de una contratista filial. O dicho de otro modo, cómo se puede responsabilizar a la empresa principal instalada, por ejemplo, en Europa, por no respetar la legislación nacional o, incluso, la legislación internacional, violando los derechos humanos o los derechos sociales esenciales de los trabajadores. En contra de esta exigencia de responsabilidad estaría la idea de la responsabilidad por actos propios, salvo que existan mecanismos jurídicos previstos legalmente que prevean esa comunicación de responsabilidad. El problema radica que en el ámbito internacional todas las sociedades que se constituyen en grupo multinacional tienen autonomía jurídica y, por otro lado, el derecho internacional no dispone de mecanismos de reacción y coerción jurisdiccional para reclamar de forma eficaz y garantista el cumplimiento de dichos derechos. El control final recae en las jurisdiccionales nacionales que deben exigir

²⁶ Dichas labor auditora estaba controladas por las propias empresas multinacionales e igualmente se echaban en falta mecanismo de reacción, ya que su acción no comportaba ni posibles sanciones, ni la posibilidad de emitir órdenes de obligado cumplimiento que condicionaran la cadena de actuaciones internacionales. Vid. MUJICA PETIT, J., "Globalización de la economía mundial, multinacionales, derechos humanos y responsabilidad social del empresario", en CAMPANA ZEGARRA, D. y MUJICA PETIT, J., *Códigos de conducta y normas sobre responsabilidad social empresarial: un desafío para la competitividad en la economía global*, CEDAL, Lima, 1999, p. 8.

la compensación de daños y no puede actuar de forma plena debido a problemas de competencia jurisdiccional. Ciertamente, las jurisdicciones nacionales no disponen de competencia universal y la ley nacional tiene una eficacia ciertamente limitada. Esto implica que en muchos casos estas multinacionales puedan actuar con total impunidad, a pesar de que reclamen en su descargo, la observancia de la responsabilidad social corporativa, cuando en el trasfondo ello puede ocultar el incumplimiento de los derechos laborales.

Las organizaciones internacionales como la ONU y la OIT, así como la OCDE y la Unión Europea, han intentado adoptar instrumentos internacionales de control, a través de principios de *soft-law* internacional. Se trata de instrumentos que han creado una nueva conciencia y han permitido reflexionar sobre la virtualidad de las reglas autónomas elaboradas a instancia de las propias empresas multinacionales. La Declaración de la OIT de 1998 ha asegurado un nuevo enfoque del necesario cumplimiento de los derechos y libertades fundamentales de trabajo²⁷. Ciertamente, esta labor es igualmente una competencia propia de los Estados, garantes de la normativa nacional e internacional en sus territorios, que no se observa en el ámbito de la globalización de la economía²⁸. Con todo, no cabe duda de los grandes problemas que ello supone, al tratarse, en general, de Estados que reciben inversiones directas del extranjero y que se ven posteriormente obligados a imponer controles y a hacer respetar las normas mínimas en el trabajo²⁹. Precisamente, debido a este factor la inversión extranjera recalca en estos países de economías en desarrollo o en zonas de economías emergentes.

²⁷ Esta declaración asegura los cuatro derechos ya citados, a los que habría que añadir la necesaria observancia de los derechos de seguridad social y salud en el trabajo, siendo ello uno de los contenidos esenciales de los códigos de conductas y los acuerdos marcos internacionales. Con todo, la aplicación de estos instrumentos sigue siendo voluntaria ya que no existen mecanismos de control ante el incumplimiento por parte de las multinacionales y la imposibilidad de exigencia de responsabilidad jurídica.

²⁸ La nueva noción de control de las empresas globalizadas insiste en el retorno a los Estados nacionales, que se ven no ya como un obstáculo, sino como un medio de coerción positivo que puede establecer los límites a través del control público. Ello puede permitir la búsqueda del principio de igualdad en las condiciones de trabajo y en la protección social. Por tanto, se trata de una nueva orientación que permite aproximar las obligaciones de las empresas instaladas en un país y devuelve al Estado su capacidad de acción y de regulación.

²⁹ Todo ello se reclama, cuando se trata de Estados que tienen una importante debilidad económica y en muchos casos ello se acompaña de una considerable debilidad institucional.

Desde el punto de vista del país de origen de la multinacional, el Estado de la empresa matriz multinacional o de una empresa contratista principal encuentra igualmente importantes obstáculos, puesto que no pueden imponer a sus empresas asociadas sanciones por la inobservancia de los derechos laborales en sus actividades realizadas en el extranjero. Estos problemas son ya clásicos. En los últimos treinta años se están intentando buscar soluciones y compromisos internacionales para compensar la situación de autorregulación de las empresas multinacionales, máxime debido a la ineficacia de la responsabilidad social corporativa. Por ahora la vía se orienta a buscar una mayor acción de los Estados en el control de la aplicación de las normas de la cadena internacional de actuaciones de las empresas, buscando una acción conjunta de los Estados de acogida y de origen de las empresas multinacionales. Igualmente, es especialmente importante el desarrollo del diálogo social, que debe desarrollarse con los agentes sociales nacionales. Ello supone, pues, superar la interacción con las organizaciones sindicales internacionales, que son los agentes sociales preferidos por las direcciones de las empresas multinacionales, que crea un sistema de diálogo social que podríamos denominar de salón, muy alejado de los problemas reales de los lugares donde realmente operan las multinacionales³⁰.

En síntesis, el control de la dimensión social de las empresas multinacionales no se satisface solamente con la autorregulación y la acción del *soft law* internacional. Asimismo, es imprescindible la propia acción de los Estados de origen³¹ y de acogida, siendo precisa la

³⁰ Los acuerdos marcos internacionales intentaban aplicar una serie de compromisos avalados por un sistema de inspecciones asumidos de común acuerdo entre las partes, la dirección empresarial y el sindicato firmante del acuerdo marco internacional. No obstante, uno de los problemas de estos acuerdos es, una vez más, que no suelen contemplar toda la cadena de operaciones internacionales de las multinacionales.

³¹ Igualmente, podemos destacar la importancia de los movimientos de protesta surgidos en los propios Estados de origen de las multinacionales, donde se ha creado una importante conciencia social sobre el necesario control de las cadenas de operación de las multinacionales. Así, podemos destacar la proposición de ley francesa de 2013, que fracasó, pero a través de un importante movimiento social vino a contemplar la obligación de las matrices y de las empresas principales de vigilar internacional sus estructuras y la cadena de acción con otras empresas filiales, subcontratistas y proveedores. En Francia, se ha producido un importante debate académico sobre la revisión de los controles a las empresas multinacionales. Vid. SUPIOT, A., *L'Entreprise dans un monde sans frontières. Perspectives économiques et juridiques*, Paris, Dalloz, 2015. ROBÉ, J.PH., *Le Temps du monde de l'entreprise*, Paris, Dalloz, coll. À droit ouvert, 2015. ROBÉ, J.PH. - MAZUYER, E., "Faut-il faire une évaluation sociale des entreprises ?", *Revue de Droit du Travail*, 2010. DAUGAREILH, I., *Responsabilité sociale de l'entreprise transnationale et globalisation de l'économie*, éd. Bruylant, 2010. Moreau, M.A., *Normes sociales, droit du travail et mondialisation*, Paris, Dalloz, 2006. QIN, F., "Commerce mondial et

regulación conjunta para intentar superar los defectos de la globalización económica, y así poder aprovechar los importantes efectos positivos que tienen el aumento del comercio internacional. Todo ello deberá estar en clara sintonía con el interés general y el bien común, que necesariamente conlleva la garantía de los derechos humanos en el trabajo.

5. FÓRMULAS COMPLEJAS DE INTERCONEXIÓN EMPRESARIAL Y ECONOMÍA GLOBAL: EL PROBLEMA DE LAS REDES INTERNACIONALES DE EMPRESAS

El modelo de empresas multinacionales de amplia escala propicia ciertamente las formas de organización empresarial en red. Ello es efectivamente una tendencia ya generalizada que afecta a la práctica totalidad de las actividades y sectores de actividad. Sin duda, no estamos ante un fenómeno nuevo, pero ciertamente la empresa sigue evolucionando y sus formas de organización también. Se trata de un modelo de empresa compleja, ya asentada desde el punto de vista productivo en el nuevo modelo de economía global³². Estas conexiones empresariales igualmente se encuentran favorecidas por las nuevas tecnológicas, que favorecen la creación de amplias redes comerciales³³.

Evidentemente, los cambios organizativos tendrán directamente una consecuencia en el ámbito laboral. Precisamente, este es un problema que ha afectado en las últimas décadas al Derecho del Trabajo y al que las legislaciones nacionales están buscando respuesta, transformado sus normas a la nueva realidad empresarial. Sin embargo, el contexto actual es sumamente complejo y constituye un reto importante para los ordenamientos laborales y, en

efficacité des codes de conduite des entreprises: état des lieux à partir d'études empiriques", en I. Daugareilh, *La RSE, vecteur d'un droit de la mondialisation*, éd. Bruylant, 2016.

³² Vid. POLANYI, K., *La gran transformación. Crítica del liberalismo económico*, Madrid, Ediciones de La Piqueta, 1989. En este trabajo se afirma la idea de un mercado autorregulado que era una utopía total. El mercado en sociedades avanzadas no podría subsistir con una regulación sumamente rígida. Vid. HEILBRONER, R.L., *Naturaleza y lógica del capitalismo*, Barcelona, ediciones península, 1990, pp. 67 y ss. Ese mito se conjuga con el de la "mano invisible" y la armonización espontánea en la sociedad y del mercado. Vid. RONSAVALLON, P., *Le capitalisme utopique. Critique de l'idéologie économique*, París, Éditions du Seuil, 1979. En otra perspectiva, puede consultarse, AYALA ESPINO, J., *Instituciones y economía. Una introducción al neoinstitucionalismo económico*, México, FCE, 1999.

³³ Vid. CASTELLS, M., *La era de la información. Vol. I. La sociedad Red*, Madrid, Alianza Editorial, 1997, p. 200. HARRISON, B., *Lean and Mean. The Changing Landscape of Corporate Power in the Age of Flexibility*, Nueva York, Basic Books, a Division of Harper Collins Publishers, 1994, Tercera Parte: El sistema emergente de producción en red global.

su conjunto, para el futuro del trabajo³⁴. Precisamente, esta acción de dispersión empresarial alejado de la noción tradicional de empresa unitaria, tiene como finalidad no solo la adaptación al mercado, sino también superar los regímenes jurídicos nacionales más rígidos, de los que se pueden derivar obstáculos para el funcionamiento de estas organizaciones empresariales flexibles. Se trata de una pretensión evidente de evadir aquellos controles públicos o sindicales que puedan condicionar o incrementar los costes de las decisiones empresariales. Evidentemente, existe una noción de huida del control jurídico que pueda limitar sustancialmente los procedimientos de adopción de las decisiones empresariales.

Sin duda, las respuestas sencillas no sirven para atender estos problemas de hondo calado, ya que las transformaciones de las estructuras empresariales tienen un alto impacto en el ámbito laboral. Ciertamente, ante las diversas formas de conexión interempresariales el legislador comparece incapaz de dar una respuesta simple y única a dichas realidades productivas³⁵. Es más, su acción resulta incompatible con la velocidad con la que dichos colosos empresariales se transforman en el mercado, ya que dichas organizaciones productivas se encuentran desde el punto de vista empresarial en constante proceso de transformación y cambio³⁶. Incluso, estas redes de empresas van más allá de la noción clásica del trabajo subordinando, propiciando la colaboración con trabajadores independientes, lo que sitúa incluso nuestro tema ante las nuevas fórmulas de trabajo alejadas de los parámetros clásicos laborales. Estas nuevas realidades empresariales se han instalado de forma estructural

³⁴ Vid. CORIAT, B., *El taller y el robot*, Madrid, Siglo XXI, 1993. BOYER, R., *La flexibilidad del trabajo en Europa*, Madrid, MTSS, 1986. VALDÉS DAL-RE, F., "La flexibilidad de mercado de trabajo. Teoría e ideología", en CASTILLO, J.J., *El trabajo del futuro*, Madrid, Editorial Complutense, 1999. Para la contraposición entre constitución liberal, constitución democrático-social y constitución flexible del trabajo, puede consultarse, MONEREO PÉREZ, J.L., "Evolución del Derecho del Trabajo: el proceso de racionalización jurídica de la cuestión social", en *Relaciones Laborales*, núm. 15/16, 2001, pp.13 a 70. *Ibidem*, "El Derecho Social y del Trabajo en el mundo de la tercera revolución industrial", en CAPELLA HERNÁNDEZ, J.R.(coord.), *Transformaciones del Derecho en la mundialización*", Madrid, Consejo General del Poder Judicial, 1999, p. 219 y ss.

³⁵ En cierto modo, el objetivo no debe ser otro que el ya apuntado de garantizar en este tipo de empresa global el respeto de los derechos humanos y los derechos fundamentales en el trabajo por todas unidades empresariales.

³⁶ Vid. HARRISON, B., *Lean and Mean. The Changing Landscape of Corporate Power in the Age of Flexibility*, Nueva York, Basic Books, a Division of Harper Collins Publishers, 1994, Primera Parte. También, en la perspectiva crítica. Vid. SALENTO, A., *Postfordismo e ideologie giuridiche. Nuove forme d'impresa e crisi del diritto del lavoro*, Milán, Franco Angeli, 2008, p.91 y sigs.; BHIDÉ, A.V., *Origen y evolución de nuevas empresas*, México, Editorial Oxford University Press, 2000.

y provocan nuevas relaciones entre las grandes y las pequeñas empresas, que se encuentran asociadas por las redes empresariales³⁷. Las relaciones entre este tipo de empresa es evidente y la cadena de empresas impide observar cuando comienza una empresa y cuando finaliza otra organización empresarial. El modelo de empresa dinámica impide, en muchos casos, el seguimiento y control de las actividades, evitando aplicar los mecanismos de exigencia de responsabilidad empresarial³⁸.

Este fenómeno es tan acusado que hasta podemos decir que muchas empresas pequeñas de servicios quedan integradas en el sistema productivo de otras empresas mayores. Ello nos puede permitir identificar a este conjunto de empresas como un todo unitario si tenemos en cuenta las unidades empresariales de menor escala integradas en el complejo empresarial³⁹. Sin duda, esta idea de organización empresarial en red, siempre que se acredite sus vínculos materiales de actuación, podrá fundar la posibilidad de reclamación a empresas situadas en un nivel superior de la cadena de organización, llegando incluso a poder reclamar responsabilidad a la empresa matriz o principal. De este modo, podemos afirmar que si en principio estos vínculos pueden tener solamente un origen financiero, económico, mercantil o empresarial, asimismo dichas variables tienen su proyección en el sistema de relaciones laborales del conjunto de empresas vinculadas. Las empresas que ocupan una posición de dominio deberían vigilar el cumplimiento de la legislación laboral por parte de las empresas vinculadas a la organización en una posición inferior, que generalmente tienen menor dimensión y menor solvencia de cara a la observancia de los derechos laborales. Incluso podemos decir que determinadas decisiones de reestructuración empresarial o, en su caso, la

³⁷ Esta idea supera a los supuestos de conexión empresarial tradicionales que se traduce en las redes de empresas constituidas por medio de grupos de empresas o sociedades. En estos casos es más evidente el vínculo empresarial por la celebración de los contratos que aseguran formalmente la unidad jurídica de cada una de las empresas agrupadas. Ello, claro está, nos referimos al modelo permitido legalmente, al margen de los casos de grupo patológicos. En estos casos, se trata de grupos de empresas ficticios a los que la jurisprudencia imputa responsabilidad, extendiendo la condición de empleador al grupo de empresas en su conjunto.

³⁸ Este modelo de empresa compleja no responde solamente a este interés de evitar los controles jurídicos, sino que es asimismo una demanda empresarial. Las redes de empresas permiten a estas organizaciones empresariales poder adaptarse con mayor facilidad a los cambios del mercado.

³⁹ Todo ello nos conduce a una realidad que se puede resumir en una estructura de empresas pequeñas formalmente, pero que en lo material, es decir, en su acción empresarial, se engloban en una gran dimensión productiva por medio de vínculos de interconexión entre cada una de las empresas.

alteración de las relaciones entre las empresas en red puede tener su fundamento en la aplicación de nuevas condiciones de trabajo o, en su caso, conseguir ajustes económicos en materia de personal.

Otro problema de estas organizaciones es la propia noción de poder de dirección empresarial, ya que tradicionalmente el trabajador solamente se encontraba sometido al poder de dirección de su empleador. Estas estructuras generan nuevas relaciones en las que el trabajo se encuentra organizado siguiendo órdenes e instrucciones de terceras empresas por los vínculos de conexión empresarial. Efectivamente, el poder de dirección se encuentra fragmentado en la práctica, siendo a todos los efectos un poder de dirección compartido, lo que también debe conllevar compartir la responsabilidad derivada de las decisiones empresariales. Por tanto, en este tipo de empresas debe mantenerse la noción de bilateralidad propia del contrato de trabajo, que une a un empresario y a un trabajo, pero sin descuidar que esta relación se encuentra en este tipo de empresas condicionada por factores externos y por decisiones derivadas de la adaptación a un sistema de organización productivo predeterminado.