



## EL IMPACTO DE LOS PROCESOS DE INTERNACIONALIZACIÓN DE LA ECONOMÍA EN EL ÁMBITO DE LAS ESTRUCTURAS EMPRESARIALES COMPLEJAS: LUCES Y SOMBRAS SOBRE LA CUESTIÓN SOCIAL\*

**J. Eduardo López Ahumada\*\***  
*Universidad de Alcalá (España)*

**SUMARIO:** 1. Introducción. –2. Los retos de la nueva economía ante el desarrollo de las modernas formas de organización empresarial. –3. El modelo de empresa multinacional y la proliferación de las formas de organización en red. –4. Empresas multinacionales y los controles privados: el fracaso de la autorregulación en virtud de las reglas de la responsabilidad social corporativa. –5. El avance de nuevos sistemas de interconexión empresarial en el ámbito de la economía global: las redes internacionales de empresas. –6. Conexiones empresariales y descentralización productiva: la necesaria contención del fraude laboral. –7. La necesidad de conformar un nuevo contrato social ante los problemas de la globalización de la economía.

---

### RESUMEN

*El mundo del trabajo se está transformando intensamente debido a las nuevas formas de organización y gestión laboral. El nuevo contexto económico y empresarial condiciona el desarrollo de las nuevas formas de organización del trabajo. Los poderes de dirección del empresario están experimentando profundas transformaciones debido a la generación de nuevos sistemas de colaboración interempresarial, fomentados, en muchos casos, por el modelo de empresa multinacional y global, que interviene en la economía en virtud de redes internacionales. Los cambios organizativos de la actividad productiva y de la propia gestión de los recursos humanos se ven afectados con gran intensidad por la aplicación de las nuevas doctrinas empresariales y por la globalización de la economía. El presente estudio analiza la repercusión del*

---

\* Recibido el 14 de septiembre. Aprobado el 30 de octubre.

Este trabajo se ha realizado en el marco del Proyecto de investigación titulado “Poder de dirección y nuevas estructuras empresariales” (DER2015-67055-P), financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad, cuyos investigadores principales son J. Eduardo López Ahumada y Dña. Remedios Menéndez Calvo.

\*\* Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Alcalá (Madrid, España). Académico Correspondiente de la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación de España. Subdirector e investigador titular del Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos de la Universidad de Alcalá (IELAT). Investigador principal de la línea de investigación estable en Relaciones Laborales y Protección Social del IELAT.

*papel internacional de las multinacionales, las relaciones de colaboración empresarial que se producen en los países donde operan y la eficacia de los controles privados de responsabilidad social corporativa. Este artículo estudia el impacto del fracaso de los controles privados respecto del cumplimiento de las reglas internacionales del trabajo y la necesidad de avanzar en un nuevo modelo de relaciones laborales, que permita contener los problemas derivados del modelo de trabajo impuesto por la nueva economía.*

#### ABSTRACT

*The work is transforming intensely due to the new forms of organization and labor management. The new economic and business context conditions the development of new forms of work organization. The managerial powers of the entrepreneur are undergoing profound transformations due to the application of the new inter-company collaboration systems. These systems are supported, in many cases, by the multinational and global business model, which intervenes in the economy under international networks. The organizational changes of the productive activity and the management of the human resources are affected intensely by the application of the new business doctrines and by the globalization of the economy. This studio analyzes the repercussion of the international role of the multinationals, the business collaboration relations produced in the countries where they operate and the effectiveness of the private controls of corporate social responsibility. This paper studies the impact of the failure of private controls on compliance with international labor rules. It is necessary to advance in a new model of labor relations, which allows to contain the problems derived from the work model imposed by the new economy*

**Palabras clave:** Empresas multinacionales; responsabilidad social corporativa; normas internacionales del trabajo; empresas en red; descentralización productiva; globalización de la economía.

**Key words:** Multinational companies; corporate social responsibility; international labor standards; enterprise networking; productive externalization; economic globalization.

---

## 1. INTRODUCCIÓN

La internacionalización de la economía es un tema de gran repercusión en el ámbito de las relaciones laborales. Se trata de una cuestión transversal que afecta al conjunto de los países de América Latina y se encuentra en constante cambio y transformación. Ciertamente, es un tema recurrente, que es preciso revisar periódicamente. Ello permite evaluar las acciones realizadas durante los últimos años y comprobar la eficacia de las reglas del Derecho del Trabajo y la aplicación, en definitiva, de los principios básicos del trabajo decente. Indudablemente existen distintas formas de abordar el tema de la globalización y sus efectos en las relaciones laborales. En este estudio vamos a intentar dar una visión de contexto, que de forma cualitativa centre el objeto de nuestro estudio. Este trabajo presenta las claves esenciales del proceso de globalización. Concretamente, se van destacar los esfuerzos realizados tanto desde la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como desde la perspectiva de las políticas nacionales de los Estados de la región.

Con carácter general, debemos recordar que vivimos en una sociedad y en una economía sumamente globalizadas. Esta nueva realidad incide irremediabilmente en las relaciones laborales. Indudablemente la mundialización de la economía tiene implicaciones económicas y sociales. La existencia de un mundo globalizado está imponiendo una serie de cambios tendentes a adaptar el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a esta nueva realidad. Se trata, en definitiva, de una situación actualmente asumida, en mayor o menor medida, por los Estados y que ha sido calificada como el modelo de la “nueva economía” o como una manifestación de la corriente del “pensamiento único”. En todo caso, desde distintos sectores políticos y sociales

se insiste en la necesidad de conservar la tradicional efectividad de las reglas del Derecho del Trabajo y sus consiguientes medidas legales de protección social.

## 2. LOS RETOS DE LA NUEVA ECONOMÍA ANTE EL DESARROLLO DE LAS MODERNAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL

La evolución del mundo de trabajo tiene como uno de sus ejes principales las nuevas formas de organización y gestión del trabajo. El nuevo contexto económico y empresarial condiciona el desarrollo del poder de dirección del empresario, que viene experimentando profundas transformaciones. Los cambios organizativos de actividad productiva y de la propia gestión de los recursos humanos se ven afectados con gran intensidad por la aplicación de las nuevas doctrinas empresariales y por la globalización de la economía<sup>1</sup>. Una situación que se encuentra promocionada por la presencia imparable de la tecnología y la innovación. Todo ello está dando lugar a una mutación del capitalismo en la sociedad actual, que parece encontrarse en un período de profunda crisis económica y social<sup>2</sup>. Sin duda, uno de los factores esenciales ha sido la consolidada apertura de los mercados frente a la globalización económica. Debido a los altos índices de competitividad laboral, el mantenimiento de las empresas en los mercados se basa en la reducción de los costes, especialmente, los relativos al personal laboral. Las empresas han tenido que responder adicionalmente a las fluctuaciones del mercado y a las propias incertidumbres de la economía, que se presentan como factores externos, que cada vez son más difíciles de controlar y prever.

Se ha avanzado progresivamente hacia una nueva concepción de la denominada empresa flexible. Este tipo de empresa tiene su asiento en los propios fundamentos de la nueva economía<sup>3</sup>. Se ha producido una transformación de las organizaciones empresariales fundamentadas en las exigencias económicas. Existe, pues, una conexión que aun teniendo una razón económica y mercantil, desde el punto de visto empresarial, tiene una repercusión en el ámbito laboral. El desarrollo de dicha concepción de empresa se explica en el objetivo general de aminorar los costes laborales y de rebajar el ámbito de responsabilidad empresarial derivado de las obligaciones laborales previstas legalmente. Ciertamente, las grandes dosis de flexibilidad laboral que contempla nuestra legislación han propiciado efectos perniciosos en las relaciones laborales,

<sup>1</sup> Sin duda, la globalización ha supuesto un importante motor que ha influido en la expansión de los procesos de concentración empresarial y en las cadenas internacionales de colaboración empresarial. En este sentido, conviene destacar que se produce una fuerte tensión entre lo global y lo local en el ámbito económico. Vid. BECK, U., *Qué es la globalización*, Paidós, Barcelona, 1998, p. 80. A efectos de profundizar en esta materia desde la perspectiva jurídico-laboral. Vid. MONEREO PÉREZ, J.L., "La organización jurídico-económica del capitalismo. El Derecho de la economía", *Estudio preliminar a Ripert, G., Aspectos jurídicos del capitalismo moderno*, Ed. Comares, Granada, 2001, pp. LXVIII y ss. Ciertamente, la globalización igualmente ha incidido en el riesgo empresarial, dando lugar a una corriente de externalización, transnacionalización y deslocalización industrial, que ha tenido efectos perniciosos en el empleo. Vid. ALEMÁN PÁEZ, F., "Sistema de empleo, redes de empleo y derecho social del empleo. Tres paradigmas conceptuales, críticos y analíticos", en *Relaciones Laborales*, núm. 4, 2011, T.I., p. 229.

<sup>2</sup> Ciertamente, nos encontramos ante la propia transformación de las bases económicas del capitalismo. Todo ello alterado por la superación del mito relativo del orden económico espontáneo. Lógicamente, en este contexto gravita la persistente presencia de una regulación institucional y una potente influencia de los mercados en la economía. Vid. JESSOP, R.: *The future of the capitalist State*, Polity Press, Cambridge, 2003, pp. 55-ss. POLANYI, K., *La gran transformación. Crítica del liberalismo económico*, Ediciones de La Piqueta, Madrid, 1989, pp. 22-24. HEILBRONER, R.L., *Naturaleza y lógica del capitalismo*, Ediciones Península, Barcelona, 1990, pp. 67-ss. RONSAVALLON, P., *Le capitalisme utopique. Critique de l'idéologie économique*, Éditions du Seuil, Paris, 1999, pp. 11-15. AYALA ESPINO, J., *Instituciones y economía. Una introducción al neoinstitucionalismo económico*, FCE, México, 1999, pp. 31-33.

<sup>3</sup> La noción de empresa desde el punto de vista laboral está igualmente relacionada con el contexto económico y, en general, con las demandas derivadas de la actividad económica y las exigencias del mercado. Precisamente, este contexto económico cambiante da lugar a profundas transformaciones en las estructuras empresariales, que repercuten finalmente en el desarrollo de las relaciones laborales.

ha aumentado las tasas de temporalidad y de precariedad laboral en su conjunto. Se trata de un fundamento legal que explica en cierto modo el fenómeno de empobrecimiento y de crisis del empleo. Ello ha afectado incluso al modelo consolidado de derechos sociales básicos<sup>4</sup> y a las propias reglas democráticas que deben regir un sistema de relaciones laborales<sup>5</sup>.

Con carácter general, debemos indicar que no se puede deslindar jurídicamente la organización empresarial de las condiciones de trabajo y el empleo de las plantillas. La gestión del personal representa una variable estrechamente vinculada a la evolución de los costes empresariales. Este planteamiento conecta con el tema relativo a las reestructuraciones laborales. La propia transformación de la empresa puede tener entre sus causas de ser, la atención al coste laboral. Esta variable se encuentra en constante fluctuación en función de las necesidades del mercado y de la proyección de la oferta y la demanda en los proyectos empresariales. Precisamente, estas necesidades empresariales son las que determinan la necesidad de aplicar nuevas condiciones de trabajo, que están orientadas a revisar el equilibrio inestable que está presente en la propia base del conflicto entre capital y trabajo.

Asimismo, estamos ante un efecto derivado de la actual naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo, sumamente apegado a la coyuntura económica y a la política de cada momento. Esta situación afecta especialmente a la propia configuración del Derecho del Trabajo, en la medida que dichos cambios en las organizaciones empresariales vienen a transformar la configuración de la relación clásica de trabajo y da paso a un nuevo modelo de relaciones laborales. El modelo empresarial ha sufrido una profunda transformación del modelo de relaciones laborales, condicionado por la propia proyección de la globalización economía, así como por la influencia progresiva e incesante de las nuevas tecnológicas, que se desarrollan con gran intensidad especialmente en el sector servicios<sup>6</sup>.

Los cambios en la organización del trabajo se corresponden con una realidad cambiante, derivada de la sociedad postindustrial. Esta tendencia sigue transformándose progresivamente hacia un nuevo modelo incierto. Dicha situación sobrepasa ya incluso la denominada tercera revolución industrial, que se desarrolló en una sociedad del saber presidida por la tecnologías de la información y por el modelo imperante de la nueva economía. Este nuevo modelo económico ha impactado irreversiblemente en el tipo de empresa, que se aleja de las organizaciones visibles y estables. Dichas organizaciones empresariales están siendo sustituidas por nuevas estructuras complejas, en constante recomposición, en virtud de nuevas formas de fragmentación del proyecto empresarial<sup>7</sup>.

---

<sup>4</sup> Efectivamente, los derechos sociales siguen presentándose como una garantía que repercute especialmente en el ámbito laboral, que se ven especialmente afectados por el proceso constante de reconstrucción del modelo de trabajo dependiente y subordinado. Vid. PISARELLO G., *Los derechos sociales y sus garantías. Elementos para una reconstrucción*, Ed. Trotta, Madrid, 2007, pp. 19, 37, 59 y 79. MONEREO PÉREZ, J.L. *Derechos sociales de la ciudadanía y ordenamiento laboral*, CES, Madrid, 1996, pp. 127-129 y pp. 160-163.

<sup>5</sup> En relación a la importancia del desarrollo del modelo democrático de relaciones laborales pueden consultarse los siguientes trabajos de investigación. Vid. RODRÍGUEZ PIÑERO, M., "La transformación democrática del ordenamiento jurídico laboral y la relación individual de trabajo", en *Temas Laborales*, núm. 1, 1984, pp. 1-8. DAHL, D. *Modelos de democracia*, Ed. Alianza, Madrid, 1996, p 356. PARAMIO, L., "Democracia y sociedad industrial", Cap. V del libro *Sociedad y política (Temas de sociología política)*, coords. Benedicto/ Luz Morán, Alianza Editorial, Madrid, 1992, pp. 141 y ss.

<sup>6</sup> Existe, pues, una justa correlación de la crisis económica con la propia crisis del modelo del trabajo industrial y obrero. Este tipo de trabajo se encuentra superado, puesto que se basa en estructuras empresariales independientes y autónomas. En estas empresas el poder de dirección del empresario se ejerce de forma jerárquica en un entramado colectivo, que de forma piramidal orienta el desarrollo de las diversas funciones que integran el ciclo productivo y la actividad laboral.

<sup>7</sup> En relación a los sistemas de trabajo y los cambios en la organización de la actividad laboral. Vid. MONEREO PÉREZ, J.L., "Nuevas formas de organización de la empresa, entre centralización y descentralización (I). La empresa en transformación permanente", en *Relaciones Laborales*, núm. 6, 2011, T.I, pp. 3-4 (versión electrónica).

Las estructuras empresariales complejas se desarrollan a través de complejas redes de empresas y sofisticadas fórmulas de colaboración interempresarial. Se vienen produciendo auténticas operaciones de externalización de la actividad laboral. El denominador común es que todas estas formas de organización y gestión del trabajo desembocan en un poder de dirección diluido, que se dispersa en su ejercicio. Ello genera situaciones de inseguridad jurídica para los trabajadores, ante la posible existencia de una pluralidad de centros de decisión empresarial. Ciertamente, la transformación del poder de dirección empresarial debe ser revisado periódicamente, teniendo en cuenta las nuevas formas de organización y gestión del trabajo, así como el propio futuro del trabajo en sí mismo considerado. Existe, pues, una realidad de redes empresariales que se desarrollan de forma diversa, en atención a múltiples modelos y manifestaciones de distinta índole.

Las formas complejas de articulación empresarial se han desarrollado y consolidado con el paso del tiempo y sus efectos en el ámbito laboral son evidentes. Ciertamente, cualquier tipo de medida empresarial que tenga una vertiente organizativa tendrá su reflejo en las condiciones de trabajo y empleo de las empresas conectadas. Se trata de un fenómeno transversal y estructural, que se desarrolla en el ámbito empresarial y que afecta por igual a todos los sectores y ámbitos de actividad empresarial<sup>8</sup>. Estas fórmulas organizativas se han consolidado desde el punto de vista organizativo y productivo, siendo una realidad vinculada a la nueva economía.

Sin duda, dichas conexiones interempresariales están en constante mutación, lo que impide al legislador dar una respuesta de forma general a estos fenómenos. La regulación de este tipo de procesos complejos de articulación empresarial representa un objetivo ambicioso para las legislaciones laborales. Con carácter general, no existen respuestas sencillas, que permitan afrontar los problemas jurídicos de forma simplificada. De hecho, la propia evolución de las organizaciones empresariales va mucho más allá y evoluciona de forma rápida, sin que las normas jurídico-laborales se puedan adaptar plenamente a la realidad económica y social. Dichas transformaciones empresariales tienen un impacto laboral profundo, que impide su acomodo a la legislación. Ciertamente, la falta de intervención legislativa da lugar a una situación de vacío legal ante las nuevas fórmulas de gestión empresarial, que tiene su repercusión en el poder de dirección<sup>9</sup>. Las fórmulas de conexión empresarial en virtud de colaboraciones estables, de mayor o menor intensidad, inciden en el ámbito organizativo y afectan, como veremos, a la titularidad y al ejercicio de los poderes directivos. El poder de dirección se altera ante las nuevas formas de organización del trabajo. En efecto, se produce una nueva relación entre las facultades directivas y el propio sentido de la subordinación en el contrato de trabajo. Sin embargo, es preciso

---

CASTILLO, J.J., "Las nuevas formas de organización del trabajo", en AA.VV., *Las nuevas formas de organización del trabajo*, MTSS, Madrid, 1991, pp. 30-ss. Este tema ha tenido un importante desarrollo en el ámbito de la doctrina laboralista italiana. Concretamente, se destaca la incidencia de dichos cambios productivos en el propio poder de dirección y organización del empresario. Vid. MARAZZA, *Saggio sull'organizzazione del lavoro*, CEDAM, Roma, 2002, pp. 82-ss. CORAZZA, "Disociación dei poteri datoriali e collegamento negoziale nel lavoro temporaneo", en *Rivista Trimestrale di Diritto e Procedura Civile*, 1999, pp. 51 y ss. PERULLI, "Profili del collegamento negoziale nel lavoro temporaneo", en *Rivista Giuridica del Lavoro*, 1999, I, pp. 237-ss. PERA, "Il lavoro temporaneo e il diritto del lavoro che cambia", en *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 1999, III, pp. 261-ss.

<sup>8</sup> En relación al conjunto de factores que han determinado la transformación del modelo de organización empresarial pueden consultarse los siguientes estudios. Vid. RIVERO LAMAS, J., "La descentralización productiva y las nuevas formas organizativas del trabajo", en AA.VV. *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo. X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, MTAS, Madrid, 2000, pp. 29-32. CRUZ VILLALÓN, J., "Descentralización productiva y sistema de relaciones laborales", en *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 13, 1994, pp. 11 y 12.

<sup>9</sup> Todo está dando lugar a un proceso continuo de transformación progresiva. Dichos cambios están relacionados con las nuevas formas de organización laboral, con el futuro del trabajo y con el nuevo modelo de empresa en red. Vid. PUJOLAR, O., "Poder de dirección del empresario y nuevas formas de organización y gestión del trabajo", en *Relaciones Laborales*, núm. 19-20, 2005, T.II, pp. 237-ss.



decir que incluso hoy el poder directivo del empresario tiene que seguir calificando la propia relación de subordinación en la relación laboral<sup>10</sup>.

Actualmente, se están desarrollando nuevas manifestaciones de la colaboración empresarial, que ofrecen una reconfiguración del poder de dirección del empresario. Las facultades directivas del empresario se amplían por las propias exigencias del mercado y vienen a transformar la configuración clásica del trabajo subordinado. Sin duda, las nuevas modalidades de trabajo implican que los trabajadores, que están incluidos funcional y estructuralmente en la organización productiva de una empresa, ejecutan su prestación laboral en un lugar de trabajo distinto a su empresa, y todo ello en virtud de los nuevos adelantos informáticos o telemáticos. Todo ello da lugar a una disociación entre la naturaleza jurídica del contrato de trabajo subordinado y los propios poderes de dirección y organización del trabajo<sup>11</sup>.

En cierto modo, las empresas optan intencionadamente por presentarse en el mercado como unidades productivas autónomas, unidas a otras empresas desde el punto de vista mercantil. Se trata de una opción que se valora positivamente. La concentración empresarial se considera como un modelo ideal, siempre que exista un amplio margen de flexibilidad laboral. Esta organización flexible permite un funcionamiento más dinámico e inmune a los controles jurídicos en sentido amplio. Dichas formulas organizativas están orientadas a evitar el control sindical y colectivo, así como el propio control jurisdiccional, en caso de incumplimiento empresarial. Ciertamente, la propia organización compleja intenta evitar una mayor exposición empresarial al control jurídico, buscando intencionadamente una huida del Derecho del Trabajo, y todo ello propiciando un desarrollo empresarial fuera del formato legal clásico de empresario contemplado en nuestra legislación laboral.

Sin duda, estas estructuras organizativas complejas no pueden revertir los instrumentos de defensa de la protección jurídico-laboral de los trabajadores. Ello supondría ciertamente desconfigurar la clásica estructura bilateral de la relación de trabajo diseñada legalmente. Dicha naturaleza bilateral de la relación de trabajo sigue siendo hoy una garantía jurídica para los trabajadores, que facilita la defensa del empleado frente a su verdadero empleador. Dicho empresario-empleador deberá seguir siendo uno y sólo uno, y éste deberá ejercitar de facto los poderes directivos empresariales<sup>12</sup>. Esta formulación sigue siendo válida, a pesar de las diversas fórmulas de colaboración empresarial que se puedan articular en el ámbito mercantil. Desde esta perspectiva, la sujeción a las instrucciones y órdenes empresariales supone que el contrato de trabajo y las obligaciones laborales están conectados al ejercicio del poder de dirección y organización empresarial. Por tanto, será el empleador, en caso de incumplimiento, quien deberá responder jurídicamente y compensar la situación de desventaja de sus trabajadores.

---

<sup>10</sup> Efectivamente, se produce una íntima relación entre la prestación laboral y la propia organización del trabajo, que condiciona el desarrollo de la actividad laboral. Vid. PERULLI, *Il potere direttivo dell'imprenditore*, Milano, 1992 y "Profili del collegamento negoziale nel lavoro temporaneo", en *Rivista giuridica del lavoro*, 1999, I, pp. 270-ss. El trabajo está orientado ciertamente a la satisfacción de las nuevas exigencias inherentes a la producción. La actividad laboral está en íntima sintonía con las demandas del mercado. Como sabemos, las nuevas formas de organización laboral están dando lugar a una continua pérdida del valor de la jerarquía en la propia organización del trabajo, situación que convive con la llegada de nuevas profesiones relacionadas con la nueva economía y con los nuevos avances tecnológicos.

<sup>11</sup> Se trata de un contexto cambiante que se asimila rápidamente por las empresas, consolidando los nuevos modelos de organización del trabajo. Todo ello da lugar a una reformulación del sentido tradicional de relación laboral. Se produce, sin duda, una nueva concepción de la noción de titularidad y ejercicio del poder de dirección, que se atribuye exclusivamente al empresario. Estos cambios se producen a pesar de la crisis del concepto de poder de dirección, que actualmente se encuentra en estado de revisión y está sumido en una profunda transformación. Con todo, se trata de un concepto necesario, puesto que la noción de poder directivo y subordinación sigue marcando la diferencia entre el trabajo autónomo y el propio trabajo parasubordinado.

<sup>12</sup> Todo ello tiene su razón de ser debido a la naturaleza jurídica bilateral del contrato de trabajo, entablado entre trabajador y empleador. El contrato de trabajo se desarrolla en virtud de una relación de dependencia y subordinación que se manifiesta en la prestación servicios.

Las estructuras empresariales complejas permiten el desarrollo de actividades externalizadas, redes de empresas o actividades empresariales agrupadas, que puede dar lugar a una pluralidad de empleadores. Ello supone el ejercicio de un poder de dirección diferente, donde la subordinación incluso llega a reducirse y se conjuga con fórmulas más flexibles que tienen su cobertura en acuerdos civiles, mercantiles o adjudicaciones de servicios en virtud de procedimientos administrativos. Con todo, es preciso reafirmar que dichos acuerdos jurídicos generales no pueden suponer la exclusión del Derecho del Trabajo, como ámbito normativo de aplicación cuando existe una prestación dependiente y por cuenta ajena<sup>13</sup>. Ciertamente, la presencia de la relación de trabajo es completamente ajena a las fórmulas de colaboración empresarial y a sus estructuras organizativas diseñadas para conseguir los objetivos mercantiles propuestos.

### 3. EL MODELO DE EMPRESA MULTINACIONAL Y LA PROLIFERACIÓN DE LAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN EN RED

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 global<sup>14</sup>. Estas conexiones empresariales igualmente se encuentran favorecidas por las nuevas tecnológicas, que favorece la creación de amplias redes comerciales<sup>15</sup>.

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 su conjunto, para el futuro del trabajo<sup>16</sup>. Precisamente, esta acción de dispersión empresarial alejada de la noción tradicional de empresa unitaria, tiene como finalidad no solo la adaptación al

<sup>13</sup> Con carácter general, la prestación laboral debe seguir estando regida por las reglas jurídicas que ordenan el contrato de trabajo. Se trata de un presupuesto básico cuando materialmente existe una relación laboral, con independencia de la forma que dicha prestación de servicios revista.

<sup>14</sup> Vid. POLANYI, K.: *La gran transformación. Crítica del liberalismo económico*, Madrid, Ediciones de La Piqueta, 1989, pp. 23-24, al afirmar que la idea de un mercado autorregulado era una utopía total, el mercado en sociedades avanzadas no podría subsistir en una regulación racionalizada. Véase HEILBRONER, R.L.: *Naturaleza y lógica del capitalismo*, Barcelona, ediciones península, 1990, págs.67 y sigs. Ese mito se conjuga con el de la «mano invisible» y la armonización espontánea en la sociedad del (y para el) mercado. Véase 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.

<sup>15</sup> Vid. CASTELLS, M.: *La era de la información. Vol. 1. La sociedad Red*, Madrid, Alianza Editorial, 1997, pág. 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»).

<sup>16</sup> 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. (ed.): *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), págs.13 a 70; ID.: «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, págs.219 y sigs.

mercado, sino superar los regímenes jurídicos nacionales más rígidos, de los que se pueden derivar obstáculos para el funcionamiento de estas organizaciones empresariales flexibles. 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 lo laboral. Ciertamente, ante las diversas formas de conexión interempresariales el legislador aparece incapaz de dar una respuesta simple a dichas realidades productivas<sup>17</sup>. 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 cambio<sup>18</sup>. 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 nuevas fórmulas de trabajo alejadas de los parámetros clásicos laborales. Estas nuevas realidades empresariales se han instalado de forma estructural y provocan nuevas relaciones entre las grandes y las pequeñas empresas, que se encuentran asociadas por las redes empresariales<sup>19</sup>. Las relaciones entre este tipo de empresas 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 empresarial<sup>20</sup>.

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, lo cual nos puede permitir identificar a este conjunto de empresa como un todo unitario si tenemos en cuenta las unidades empresariales de menor escala integradas en el complejo empresarial<sup>21</sup>. Sin duda, esta idea de organización empresarial en red, siempre que se acredite su 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

<sup>17</sup> En cierto modo, el objetivo no debe ser otro que el ya apuntado de garantizar en este tipo de empresa global el respeto por todas las unidades empresariales de los derechos humanos y los derechos fundamentales en el trabajo.

<sup>18</sup> 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, SALENTO, A.: *Postfordismo e ideologie giuridiche. Nuove forme d'impresa e crisi del diritto del lavoro*, Milán, Franco Angeli, 2008, págs.91 y sigs.; BHIDÉ, A.V.: *Origen y evolución de nuevas empresas*, México, Editorial Oxford University Press, 2000, pág. 71-75.

<sup>19</sup> Esta idea supera a los supuestos de conexión empresarial tradicional que se se traduce en las redes de empresas constituidas por medio de grupos de empresas o sociedades, supuestos en los que es más evidente el vínculo empresarial por la celebración de los contratos que asegurar 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.

<sup>20</sup> Este modelo de empresa compleja no responde solamente a este interés de evitar los controles jurídicos, sino que es asimismo una demanda empresarial, ya que las redes de empresas permiten a estas organizaciones empresariales poder adaptarse con mayor facilidad a los cambios del mercado.

<sup>21</sup> Todo ello nos conduce a una realidad que se puede resumir en una estructura de las empresas pequeñas formalmente, pero que en lo material, es decir, en su acción empresarial se produce una gran dimensión productiva en virtud de los vínculos de interconexión entre cada una de las empresas.



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 alteración de las relaciones entre las empresas en red puede tener su fundamento en la aplicación de nuevas condiciones de trabajo, o 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 vinculadas por los vínculos de conexión empresarial. Efectivamente, el poder de dirección se encontraría 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 trabajador, 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 productiva predeterminado.

#### 4. EMPRESAS MULTINACIONALES Y LOS CONTROLES PRIVADOS: EL FRACASO DE LA AUTORREGULACIÓN EN VIRTUD DE LAS REGLAS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Las empresas multinacionales asumen un papel importantísimo en el desarrollo del fenómeno de la mundialización económica.<sup>22</sup> 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 2008<sup>23</sup>. 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 social<sup>24</sup>. 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 multinacionales<sup>25</sup>. En realidad, dichas máximas no vienen más

<sup>22</sup> Cuando nos referimos a estas empresas multinacionales aludimos a las compañías matrices conectadas con sus entidades locales, así como al conjunto de empresas que 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.

<sup>23</sup> 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.

<sup>24</sup> 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.

<sup>25</sup> 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 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.

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.

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 multinacionales<sup>26</sup>. 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* no han sido suficientes. Es preciso, pues, reafirmar el papel de los Estados como auténticos legisladores y como protagonistas en el seguimiento y control de la aplicación del Derecho del Trabajo<sup>27</sup>.

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 enumeran 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 fundamentales<sup>28</sup>. Es decir, el deber del Estado de proteger los derechos humanos, las empresas deberán cumplir todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos, tratándose, pues, de una responsabilidad de las empresas respetar los derechos humanos<sup>29</sup>. Finalmente, este sistema de responsabilidad debe ir acompañado de la exigencia de responsabilidad jurídica en caso de incumplimiento, mediante el acceso a mecanismos de reparación.

<sup>26</sup> 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.

<sup>27</sup> 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 han 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.

<sup>28</sup> Esta idea de necesidad de control estatal esta 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. Estos derechos no se observan plenamente y, en cambio, se pone el acento en la observancia meramente formal de la observancia de la responsabilidad social corporativa. Vid. HASSENNE, M., "La dimension social du commerce international", en *Droit Social*, núm.11, novembre, 839-840.

<sup>29</sup> 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*

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 1998<sup>30</sup>. Sin duda, igualmente resulta de capital importancia que los Estados 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, el trabajo decente y el desarrollo social<sup>31</sup>.

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 sindical<sup>32</sup>, 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 trabajadores constantemente vulnerados debido a los incumplimientos de las empresas multinacionales o sus empresas principales en el ámbito internacional. Estas empresas son incapaces por sí solas de aplicar las normas para sus empresas asociadas y diseminadas por el conjunto de los continentes. Ciertamente, la única forma de atender estos problemas es la acción conjunta de los Estados, junto con los agentes sociales, debiendo exigir el cumplimiento de las normas nacionales e internacional del trabajo mediante 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,

---

*normas sobre responsabilidad social empresarial: un desafío para la competitividad en la economía global*, CEDAL, Lima, 1999, pág. 8, PERULLI, A., *Diritto del Lavoro e globalizzazione. Clausole sociali, codici di condotta e commercio internazionale*, CEDAM, Padova, 1999 pág. XVIII. BAYLOS GRAU, A., «Globalización y Derecho del Trabajo: realidad y proyecto», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 15, 1999, pág. 22.

<sup>30</sup> 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 observar las estructuras sociales 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.

<sup>31</sup> 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.

<sup>32</sup> 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 OIT está considerado una convención fundamental.

es decir, la desregulación que preside la globalización y necesaria reglamentación del cumplimiento de los derechos laborales básicos<sup>33</sup>.

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 articula 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.

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 que permitían recabar una certificación. Con todo, las auditorías no han dejado de estar en cierto modo dirigidas<sup>34</sup>. Los controles por medio de auditoría vuelven a acusar el análisis de un lugar de trabajo concreto, escapando del análisis de toda la secuencia de actuación internacional. Por todo ello, cada vez son 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 jurisdicciones nacionales que deben exigir la compensación de daños y no puede actuar de forma plena debido a problemas de competencia jurisdiccional. Ciertamente, las jurisdicciones nacionales no dispone de competencia universal y la ley nacional tienen 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 oculte el incumplimiento de los derechos laborales.

Las organizaciones internacionales como la ONU y 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 permitido crear una nueva conciencia

---

<sup>33</sup> Se ha confirmado como una idea errónea, el 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 pensaba que dicha acción sería suficiente para el cumplimiento voluntario de los compromisos asumidos, asegurándose la salvaguardia de los derechos de los trabajadores.

<sup>34</sup> Dicha labor auditora estaba controlada por las propias empresas multinacionales e igualmente se echaban en falta mecanismos de reacción, ya que su acción no comportaba ni posibles sanciones, ni la posibilidad de emitir órdenes de obligado cumplimiento que condicionara la cadena de actuaciones internacionales.

y ha 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 trabajo<sup>35</sup>. 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 economía<sup>36</sup>. 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 ve posteriormente obligados a imponer controles y a hacer respetar las normas mínimas en el trabajo<sup>37</sup>.

Precisamente, debido a este factor la inversión extranjera recalca en estos países de economías en desarrollo o en zonas de economías emergentes. 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 multinacionales sanciones por inobservancia de los derechos laborales en sus actividades realizadas en el extranjero. Estos problemas son ya clásicos. En los últimos treinta años se está 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, sobrepasar 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 estas multinacionales<sup>38</sup>.

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 origen<sup>39</sup> y de acogida, siendo precisa la regulación conjunta para intentar superar los defectos de la globalización económica, y así poder aprovechar los importantes efectos positivos que tiene 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.

---

<sup>35</sup> 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.

<sup>36</sup> La nueva noción de control de las empresas globalizadas insiste en el retorno a los estados nacionales, que se ve no ya como un obstáculo, sino como un medio de coerción positivo que puede establecer los límites a través del control público, y permitiendo 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.

<sup>37</sup> 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.

<sup>38</sup> Los acuerdos marcos internacionales intentaban realizar 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.

<sup>39</sup> 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 ma-



## 5. EL AVANCE DE NUEVOS SISTEMAS DE INTERCONEXIÓN EMPRESARIAL EN EL ÁMBITO DE LA ECONOMÍA GLOBAL: 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 global<sup>40</sup>. Estas conexiones empresariales igualmente se encuentran favorecidas por las nuevas tecnológicas, que favorece la creación de amplias redes comerciales<sup>41</sup>.

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 respuestas, 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 su conjunto, para el futuro del trabajo<sup>42</sup>. Precisamente, esta acción de dispersión empresarial alejado de la noción tradicional de empresa unitaria tiene como finalidad no solo la adaptación al mercado, sino superar los regímenes jurídicos nacionales más rígidos, de los que se pueden derivar obstáculos para el funcionamiento de estas organizaciones empresariales flexibles. 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.

---

trices y de las empresas principales de vigilar internacionalmente 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 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.

<sup>40</sup> Vid. POLANYI, K.: *La gran transformación. Crítica del liberalismo económico*, Madrid, Ediciones de La Piqueta, 1989, al afirmar que la idea de un mercado autorregulado era una utopía total, el mercado en sociedades avanzadas no podría subsistir en una regulación racionalizada. Véase HEILBRONER, R.L.: *Naturaleza y lógica del capitalismo*, Barcelona, ediciones península, 1990, págs.67 y sigs. Ese mito se conjuga con el de la «mano invisible» y la armonización espontánea en la sociedad del (y para el) mercado. Véase RONSAVALLON, P.: *Le capitalisme utopique. Critique de l'idéologie économique*, Paris, Éditions du Seuil, 1979. En otra perspectiva, puede consultarse, AYALA ESPINO, J.: *Instituciones y economía. Una introducción al neoinstitucionalismo económico*, México, FCE, 1999.

<sup>41</sup> Vid. CASTELLS, M.: *La era de la información. Vol.1. La sociedad Red*, Madrid, Alianza Editorial, 1997, pág.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»).

<sup>42</sup> 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.(ed.): *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), págs.13 a 70; ID.: «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, págs.219 y sigs.

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 lo laboral. Ciertamente, ante las diversas formas de conexión interempresariales el legislador parece incapaz de dar una respuesta simple a dichas realidades productivas<sup>43</sup>. 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 cambio<sup>44</sup>. 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 nuevas fórmulas de trabajo alejadas de los parámetros clásicos laborales.

Estas nuevas realidades empresariales se han instalado de forma estructural y provoca nuevas relaciones entre las grandes y las pequeñas empresas, que se encuentran asociadas por las redes empresariales<sup>45</sup>. Las relaciones entre este tipo de empresas 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 empresarial<sup>46</sup>.

Este fenómeno es tan acusado que hasta podemos decir muchas empresas pequeñas empresas de servicios quedan integradas en el sistema productivo de otras empresas mayores, lo cual 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 empresarial<sup>47</sup>. Sin duda, esta idea de organización empresarial en red, siempre que se acredite su 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 las 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 reestructu-

---

<sup>43</sup> En cierto modo, el objetivo no debe ser otro que el ya apuntado de garantizar en este tipo de empresa global el respeto por todas las unidades empresariales de los derechos humanos y los derechos fundamentales en el trabajo.

<sup>44</sup> 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, SALENTO, A.: *Postfordismo e ideologie giuridiche. Nuove forme d'impresa e crisi del diritto del lavoro*, Milán, Franco Angeli, 2008, págs.91 y sigs.; BHIDÉ, A.V.: *Origen y evolución de nuevas empresas*, México, Editorial Oxford University Press, 2000.

<sup>45</sup> Esta idea supera a los supuestos de conexión empresarial tradicional que se traduce en las redes de empresas constituidas por medio de grupos de empresas o sociedades. Son supuestos en los que es más evidente el vínculo empresarial por la celebración de los contratos que asegurar 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.

<sup>46</sup> Este modelo de empresa compleja no responde solamente a este interés de evitar los controles jurídicos, sino que es asimismo una demanda empresarial, ya que las redes de empresas permiten a estas organizaciones empresariales poder adaptarse con mayor facilidad a los cambios del mercado.

<sup>47</sup> Todo ello nos conduce a una realidad que se puede resumir en una estructura de las empresas pequeñas formalmente, pero que en lo material, es decir, en su acción empresarial se produce una gran dimensión productiva en virtud de los vínculos de interconexión entre cada una de las empresas.

ración empresarial o, en su caso, la alteración de las relaciones entre las empresas en red puede tener su fundamento en la aplicación de nuevas condiciones de trabajo, o 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<sup>48</sup>. Estas estructuras generan nuevas relaciones en las que el trabajo se encuentra organizado siguiendo órdenes e instrucciones de terceras empresas vinculadas por los vínculos de conexión empresarial. Efectivamente, el poder de dirección se encontraría 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 trabajador, 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 productiva predeterminado.

## 6. CONEXIONES EMPRESARIALES Y DESCENTRALIZACIÓN PRODUCTIVA: LA NECESARIA CONTENCIÓN DEL FRAUDE LABORAL

Los procesos de descentralización productiva han ido sofisticándose y extendiéndose con el paso del tiempo. Estos procesos han superado las técnicas de externalización tradicionales, viniendo a superar los modelos consolidados. El desarrollo de la externalización productiva se produce por diversas razones, que desarrollan en ocasiones fórmulas patológicas y que vienen a crear disfunciones en el sistema legal de referencia. Ello vendría a sobrepasar el margen de externalización válido, que permite dar una respuesta a las necesidades organizativas de las empresas<sup>49</sup>, sin perjudicar los derechos de los trabajadores<sup>50</sup>. En cierto modo la expansión del modelo tiene su base en la propia libertad de empresa y en el margen de acción flexible permitido por la legislación laboral. En efecto, a pesar del régimen de responsabilidades jurídicas, el modelo legal es sumamente atractivo para las empresas y no supone un límite para este tipo de actividades empresariales<sup>51</sup>.

<sup>48</sup> Esa sería una consecuencia derivada del ejercicio de un poder dirección empresarial ejercido de forma plural entre las diversas empresas que se encuentran conectadas por medio de relaciones de cooperación en la ejecución del ciclo productivo.

<sup>49</sup> No debemos olvidar que la subcontratación de actividades es un negocio de naturaleza puramente mercantil. En materia de subcontratación, la titularidad del poder directivo pertenecen al empresario subcontratista, que asume un encargo. Esta posición conlleva una obligación de hacer y de prestar al empresario principal una obra o un servicio, que realiza a través de su propia organización y asumiendo el riesgo de no cubrir los costes de la actividad productiva con las ganancias del negocio.

<sup>50</sup> La subcontratación se encuentra limitada mediante la tutela del recurso abusivo al trabajo, cuando ello pueda acarrear perjuicios para los trabajadores. Dicha reacción asegura garantías específicas de tutela de los empleados por parte del empresario subcontratista. Con todo, en la práctica se producen conflictos jurídicos relativos al ejercicio del poder directivo en el ámbito de las relaciones de trabajo entre subcontratista y sus empleados. Los trabajadores empleados en la subcontrata prestan servicios bajo la directa dependencia del empresario contratista o subcontratista, que es el único titular del poder directivo y organizativo. Únicamente dicho empleador puede formular órdenes y directrices empresariales dirigidas a determinar el contenido de la prestación laboral, e integrar dicha prestación de servicios en la organización empresarial. En estos casos de descentralización productiva debería quedar asegurada la imposibilidad de separar la titularidad del poder de dirección y su ejercicio. En efecto, el contratista debe ejercitar bajo su propio riesgo el poder organizativo y directivo frente a sus empleados, sin que pueda aparecer en el mercado como un mero empleador aparente.

<sup>51</sup> Ciertamente, las prácticas en materia de contrata y subcontratas han creado grandes márgenes de inseguridad jurídica. La generalización de dichas fórmulas abusivas han venido produciendo un importante cambio de orientación de la respuesta jurisprudencial. Incluso se han reclamado nuevos criterios de aplicación del régimen legal. En este sentido, se ha indicado que "debe producirse, de este modo, un cambio de orientación en la aplicación de la normativa correspondiente: las cargas impuestas a las empresas no pueden ya fundarse en una comprensión negativa y disfuncional de las contrata dentro del sistema de relaciones laborales". Vid. CRUZ VILLALÓN, J. "Descentralización productiva y responsabilidad laboral por contrata y subcontratas", en *Relaciones Laborales*, tomo I-1992, p. 114.

Las redes de empresas se están desarrollando de forma concurrente con los propios procesos de descentralización productiva. En estas redes de empresas existe una relación de cierta paridad entre las empresas, de forma que no hay una empresa con una posición reforzada, que ejerza una función de dominio respecto de las demás. En estas nuevas formas de colaboración empresarial lo importante es la red existente entre las empresas. Dichas conexiones empresariales aglutinan diversas pequeñas empresas, que colaboran estrechamente y se relacionan en una posición de dependencia mutua y con una aparente posición de igualdad entre ellas. Estos procesos de externalización productiva dan lugar a nuevos problemas derivados del régimen legal genérico, que es preciso aplicar tuitivamente ante una nueva e imparable realidad económica y mercantil.

Con todo, en muchos casos el ámbito de libertad del art. 42 ET nos sitúa ante la propia insuficiencia del régimen jurídico, que no puede dar respuesta a las complejas fórmulas de descentralización productiva. Ciertamente, la norma requeriría un proceso de actualización de su contenido para dar respuesta a los nuevos fenómenos ligados al nuevo sistema de trabajo. El modelo se encuentra afectado por las exigencias del mercado y los cambios en materia de innovación y transformación económica de las empresas, que va mucho más allá del modelo de descentralización ligado al sector industrial. En el superado modelo industrial las empresas principales tienen un control y una posición económica mucho más potente que la posición de las empresas auxiliares, que participan en la cadena de subcontratación. El objetivo es dar respuesta a las nuevas realidades empresariales, que generan cada vez mayor nivel de conflictividad laboral. Esto se traduce en conflictos colectivos jurisdiccionales. Se desarrollan nuevas fórmulas de descentralización, donde las empresas auxiliares-contratistas tienen una posición más reforzada y cuentan con una mayor solvencia y suficiencia económica. Dichas empresas suelen emplear en sus procesos productivos avances tecnológicos y desarrollan la actividad laboral en virtud de la especialización técnica y productiva. En este esquema estas empresas auxiliares se refuerzan y cobran una especial suficiencia y autonomía, lejos del control y la directa dependencia respecto de la empresa principal del modelo clásico.

El artículo 42 ET contempla un sistema de distribución de responsabilidades entre empresario principal y empresario contratista en materia laboral. Dicho precepto presupone el desarrollo del ejercicio del poder directivo, que recae en el empresario contratista en esta relación interempresarial. Esto implica que el empresario principal recibirá la prestación de servicios de los trabajadores insertos en una organización productiva que les es ajena, siempre que el modelo de subcontratación se desarrolle en condiciones legales. En aquellos supuestos en los que este presupuesto no se cumpla estaremos ante una situación de fraude laboral. La ley únicamente se limita a prever una serie de responsabilidades solidarias del empresario principal y del empresario contratista. La entidad contratista es, en realidad, el auténtico empleador de los trabajadores y deberá ejercer los poderes de dirección y de organización. Se trata de un sistema de responsabilidad, que se proyecta sobre las deudas salariales, las cotizaciones y las prestaciones de la Seguridad Social, cuando esta responsabilidad se active durante el momento de ejecución de la contrata.

Ciertamente, la ausencia de ejercicio del poder directivo respecto de sus trabajadores por parte del empresario contratista permite presumir la celebración de la contrata en fraude de ley. Por tanto, será de aplicación directa el art. 43 del ET, relativo a la cesión ilegal de trabajadores<sup>52</sup>. Ciertamente, el contratista debería ser el único empresario a efectos laborales y debería ejercer los poderes de dirección y organización del trabajo. El empresario principal es ajeno a la organización laboral de los empleados de la empresa contratista, ya que respecto de ellos no ostenta la condición de empleador y no tiene facultades directivas<sup>53</sup>. Dicho esquema de reparto de atri-

<sup>52</sup> Vid. STS (Social) 14 de septiembre de 2001 (RJ 2002, 582). STS (Social) de 3 de marzo de 2011 (RJ 2011, 3105). STS (Social) de 22 de febrero de 2011 (RJ 2011, 2972). STSJ Asturias (Social) de 11 de abril de 2017 (AS 2017, 527). STSJ Andalucía, Granada (Social) de 24 de noviembre de 2010 (AS 2011, 651).

<sup>53</sup> El empresario principal puede controlar efectivamente el resultado del trabajo, pero nunca las prestaciones laborales de los trabajadores del contratista. Ello es así, a pesar de que podamos entender que existe un cierto aprovechamiento indirecto respecto del trabajo desarrollado. A pesar de ello, la legislación laboral no ha atribuido

buciones se produce con independencia del lugar en que se desarrolle la actividad laboral, es decir, independientemente de que el trabajo se realice o no en los centros de trabajo del empresario principal. En este sentido, podríamos pensar que el empresario principal condiciona el desarrollo del trabajo por la organización de sus propias instalaciones. Ello supondría interpretar que el empresario principal puede influir en el trabajo desarrollado, al referirse este a la propia actividad del empresario principal. Sin embargo, el empresario principal no puede ejercer el poder directivo sobre los trabajadores del contratista<sup>54</sup>. El empresario principal no puede dirigir directamente el trabajo de dichos empleados, aunque crea que con ello pueda alcanzar los objetivos del acuerdo privado de servicios. No obstante, lo que sí que puede hacer el empresario principal es demandar al empresario contratista la ejecución precisa de los servicios concertados y que éste ejerza sus facultades directivas<sup>55</sup>.

En determinadas situaciones los objetivos se plasman en virtud de los términos de la contrata, sumado a los términos de los contratos de trabajo (muchas veces temporales) e incluso condicionado por la aplicación del convenio colectivo. En algunos casos estos compromisos pueden permitir en cierto modo al empresario principal el ejercicio de facultades directivas sobre el trabajo de los empleados del contratista. Sin embargo, dichos acuerdos no pueden atribuir facultades directivas generales y directas al empresario principal, sino que deberán estar en la línea de actuación de las órdenes emitidas por el empresario contratistas, que es el verdadero empleador y cuyo poder directivo es irrenunciable<sup>56</sup>. Ciertamente, el empresario contratista no puede ser privado de sus poderes empresariales, que no se pueden transmitir al empresario principal. En caso contrario, estaríamos ante una contrata de obra o servicio de carácter fraudulento. En estos casos la relación sería entre el empresario principal y los trabajadores que

---

al empresario principal la posibilidad de ejercer el poder directivo y organizativo de los trabajadores del contratista, ni siquiera en los supuestos en los que el trabajo concertado se desarrolle en el marco de una contrata de la misma actividad desarrollada por el empresario principal.

<sup>54</sup> Esta afirmación es plenamente congruente en el estricto ámbito laboral. Ello condiciona la garantía de la prevención de riesgos laborales. El art. 24 LPRL permite al empresario principal, en el ejercicio de su deber de protección general (art. 14 LPRL), la posibilidad de ejercer labores directas de vigilancia del cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo por parte del contratista. Sin embargo, no se permite interferir en las órdenes de contenido laboral relativas al desarrollo de la prestación de servicios. Solamente en el caso de detectar la infracción efectiva de las normas de seguridad y salud laboral de los trabajadores de la contrata, el empresario principal deberá advertir a la empresa de contrata para revertir dicha situación de incumplimiento. Solamente podrá interferir directamente el empresario principal en los supuestos de riesgos graves e inminentes, producidos por la acción u omisión de los trabajadores de la contrata (art. 21 LPRL).

<sup>55</sup> Ciertamente, esta podría ser la única fórmula de control indirecto que asiste al propio empresario principal. Vid. LLANO SÁNCHEZ, M., *Responsabilidad empresarial en las contratas y subcontratas*, La Ley, 1999, pp. 120-121. Efectivamente, las demandas directas al empresario contratista se basan en la propia contrata civil (art. 1598 CC). Esta figura permite al empresario comitente dar órdenes al empresario contratista y con ello condicionar indirectamente el trabajo desarrollado por los trabajadores de la contrata. De este modo, se estará condicionando indirectamente el propio ejercicio de los poderes directivos. Estaríamos, pues, ante un cauce indirecto que permite al empresario principal condicionar el trabajo desarrollado por los trabajadores del contratista, ya que directamente no puede ejercer las facultades directivas.

<sup>56</sup> Ciertamente, se ha insistido en la imposibilidad legal de compartir las facultades directivas del trabajo. De este modo, el empresario contratista formulará las órdenes oportunas y la empresa principal complementará dichas órdenes con instrucciones subsiguientes. Vid. STS (Social) de 3 de febrero de 2000 (RJ 2000, 1600). STSJ País Vasco (Social) de 13 de diciembre de 1996 (AS 1996, 4136). STSJ Andalucía, Granada (Social) de 9 de febrero de 2011 (AS 2012, 1993). STSJ Madrid (Social) de 17 de septiembre de 2010 (JUR 2010, 375166).

En este sentido, conviene indicar que las delegaciones de los poderes directivos se pueden realizar en el seno de la empresa. Es decir, se pueden delegar dichas facultades en el interior de la empresa a los directivos o mandos intermedios, que podrán ejercer en representación de la empresa los poderes de mando y dirección (art. 20 ET). Sin embargo, esta delegación no se puede realizar en los supuestos de relaciones interempresariales, ya que, en su caso, se produciría un supuesto de fraude de ley.



prestan servicios, mientras el empresario contratista sería básicamente una empresa interpuesta<sup>57</sup>. De este modo, nunca podrá haber en estos casos de subcontratación dos empleadores laborales. El único empresario es el contratista, a pesar de que por medio de la contrata o el convenio colectivo se deleguen determinadas facultades de control indirectas, que no alteran la posición de empleador del empresario contratista<sup>58</sup>. En efecto, no podría contemplarse la posibilidad de delegar en bloque el poder dirección al empresario contratista, ni renunciar al mismo en beneficio del empresario principal.

En el ámbito de la descentralización productiva se han desarrollado las prácticas de contrata y subcontrata de obras y servicios en virtud del art. 42 ET. Dicho precepto se mostró originariamente como una vía a adoptar con cautelas con el fin de evitar los fraudes laborales, cuando el objetivo no fuera tanto atender la especialidad de una actividad, sino aligerar la plantilla de la empresa principal para evitar los costes laborales. Legalmente se permite externalizar parte de la actividad productiva, contratando con otras empresas externas. Se permite externalizar el desarrollo de parte de la actividad de una empresa, sin que dicha empresa asuma el papel empleador respecto de los trabajadores de las empresas auxiliares, a fin de que éstas no se posicionen como empresas aparentes e interpuestas<sup>59</sup>. Precisamente, el objetivo del fraude laboral, como base de dichas prácticas empresariales, justifican la reacción del ordenamiento jurídico laboral y garantiza la sanción de la cesión ilícita de los trabajadores (art. 43 ET). Ello precisa la correspondiente prueba efectiva de la posición de la empresa contratista como mera empresa aparente, que no dispone de medios, ni cuenta con una organización empresarial propia<sup>60</sup>. Por tanto, esta reacción de la legislación laboral permite extender el ámbito de responsabilidad empresarial, atribuyendo a la empresa principal las obligaciones sociales que corresponderían a la empresa contratista durante el período de vigencia de la contrata. La finalidad no es otra que tutelar la posición de los trabajadores ante el peligro de la insolvencia de la empresa contratista frente a la empresa principal. Generalmente el empresario principal tiene mayor seguridad económica y puede hacer frente de forma efectiva a las posibles cargas laborales.

Asimismo, cabe señalar que la extensión del régimen de responsabilidad empresarial tiene su base en la propia naturaleza del trabajo dependiente por cuenta ajena. En este sentido, el empresario responsable sería aquel que directamente se beneficia y apropia de la prestación laboral, controlando y dirigiendo directamente su desarrollo<sup>61</sup>. La finalidad de la extensión de la responsabilidad empresarial se basa en el aprovechamiento de la empresa principal de la pres-

<sup>57</sup> Vid. STS (Social) de 17 de enero de 1991 (RJ 1991, 58). STS (Social) de 9 de marzo de 2011 (RJ 2011, 3117). STS (Social) de 3 de marzo de 2011 (RJ 2011, 3105).

<sup>58</sup> Vid. FERNÁNDEZ LÓPEZ, M<sup>a</sup>.F., "Descentralización laboral: problemas e incidencias", en *Revista de Derecho Social*, núm. 75, 2016, pp. 13-30. CRUZ VILLALÓN, J. (Dir), *La incidencia de la reforma laboral de 2012 sobre la estructura de la negociación colectiva*, MEYSS, Madrid, 2015, pp. 127-ss. MENÉNDEZ CALVO, R., *Negociación colectiva y descentralización productiva*, CES, Madrid, 2009, pp. 83-ss. DÍAZ MORENO, A - MARTÍN LÓPEZ, M., *Las relaciones laborales en el contexto del desarrollo de la subcontratación*, Tirant lo Blanch, Valencia 2015, pp. 15-ss.

<sup>59</sup> Se trata de empresas ficticias que realizan una labor de interposición entre la empresa real y los trabajadores empleados en los procesos productivos. Todo ello como vía orientada a evitar la aplicación de la posición de empresario laboral y la asunción de las obligaciones laborales impuestas por la legislación.

<sup>60</sup> Precisamente, dicha sanción es posible en la medida que la misión de dicha empresa es únicamente el suministro de trabajadores a la empresa principal. Dicha práctica pretende exclusivamente evitar la proyección de las responsabilidades empresariales ante los trabajadores cedidos, supuesto que avala la reacción por la vía de la cesión ilegal de los trabajadores.

<sup>61</sup> Vid. RODRÍGUEZ-PINERO, M., "Propia actividad y contrata", *Relaciones Laborales*, tomo I-1996, p. 35. MONEREO PÉREZ, J. L., *La responsabilidad empresarial en los procesos de subcontratación: puntos críticos*, *Ibidem*, Madrid, 1993, pp. 79-ss. CRUZ VILLALÓN, J., "Descentralización productiva y responsabilidad laboral por contrata y subcontratas", *loc. cit.*, pp. 25-27. *Ibidem*, "Descentralización productiva y sistema de relaciones laborales", *loc. cit.*, pp. 26-27. RIVERO LAMAS, J., "La descentralización productiva y las nuevas formas organizativas del trabajo", *loc. cit.*, p. 27.

tación de servicios, puesto que la empresa principal consigue por esta fórmula organizativa satisfacer el resultado productivo con la prestación de los trabajadores de la empresa contratista. En estos casos, realmente es la empresa principal la que fraudulentamente vendría a controlar la ejecución de la prestación de servicios<sup>62</sup>. Por tanto, en la medida que se beneficia directamente de la ejecución del trabajo, dicha circunstancia avala que el patrimonio de la empresa principal responda asimismo de las deudas derivadas del desarrollo de la contrata respecto de los trabajadores afectados<sup>63</sup>.

Precisamente, dichas prácticas han obligado a los tribunales a delimitar las fronteras entre la contrata legal y la cesión fraudulenta de los trabajadores. Se han configurado límites dinámicos en el tiempo, siendo un recurso más o menos intenso en función de los ciclos económicos. La legislación intenta de forma estática evitar que las contratas y subcontratas se desarrollen en fraude de ley con la única intención de configurar un empresario meramente aparente. La justicia impone la extensión de responsabilidad en virtud del art. 42 ET, si la contrata no es real. Esta reacción jurídica se producirá en los supuestos en los que la contratista incumpla sus obligaciones. Esta situación acarrea la irregularidad del negocio entre empresarios y activa la responsabilidad jurídica aplicable a la empresa principal en virtud del art. 43 del ET.

Los tribunales han tenido que delimitar las condiciones que deberán concurrir para que la empresa contratista y subcontratista desarrollen una auténtica descentralización productiva. Es decir, se prevé el margen legal de acción de la subcontratación sin incurrir en una cesión ilegal de trabajadores, como práctica empresarial ilegal censurada por la legislación laboral. Los pronunciamientos judiciales distinguen las situaciones válidas de aquellas prácticas fraudulentas, complicándose progresivamente las prácticas empresariales con el fin de huir de la acción de la legislación laboral. Posteriormente, los tribunales fueron desarrollando los criterios jurisdiccionales para seguir atrayendo al ámbito laboral supuestos adicionales de protección de los trabajadores. Se ha venido, pues, produciendo una tendencia progresiva a delimitar y actualizar el ámbito concreto del fraude laboral en el ámbito de la descentralización productiva, enriqueciéndose la jurisprudencia y aumentando los elementos de juicio y los matices a la hora de aplicar los arts. 42 y 43 ET<sup>64</sup>. Se ha producido una tendencia a limitar de forma progresiva la

<sup>62</sup> Por todo ello, legalmente se contempla el régimen de responsabilidad empresarial laboral y de seguridad social, incluyendo la reacción ante los incumplimientos en materia de salud laboral (arts. 42 ET y 24 LPRL). Se trata de un diseño legal que tiene su base apegada a la censura de los posibles fraudes laborales, intentando censurar aquellas prácticas que, aun amparadas en la libertad de empresa, tengan como objetivo la elusión de las obligaciones laborales del auténtico empleador. Este modelo ciertamente flexible ha sido en muchas ocasiones, como ha manifestado la jurisprudencia, utilizado como un mecanismo que denota un uso fraudulento de la contrata de obras y servicios. En este sentido, se utilizarían estos recursos como meros instrumentos pantalla para ocultar comportamientos empresariales ilícitos, que suponen una cesión ilegal de trabajadores entre empresas.

<sup>63</sup> En relación al fundamento de la atribución legal de la responsabilidad. Vid. RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., "La huida del Derecho del Trabajo", loc. cit., p. 90. RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., "La regulación protectora del trabajo en contratas", en *Revista de Política Social*, núm. 93, 1972, p. 36. GARCÍA MURCIA, J., "El trabajo en contratas y la cesión de mano de obra en el Estatuto de los Trabajadores", *Revista de Política Social*, núm. 130, 1981, pp. 27 y 30. MARTÍN VALVERDE, A., "Responsabilidad empresarial en caso de subcontrata de obras y servicios", en AA.VV. (BORRAJO DACRUZ, E., Dir.), *Comentarios a las Leyes Laborales*, Edersa, Madrid, 1988, Tomo VIII, p. 243. CRUZ VILLALÓN, J., "Descentralización productiva y sistema de relaciones laborales", loc. cit., p. 26.

<sup>64</sup> En este sentido, destacamos las siguientes resoluciones judiciales. Vid. STS (Social) de 17 de enero de 1991 (RJ 1991, 58). STS (Social) de 19 de enero de 1994 (RJ 1994, 352). STS (Social) de 12 de diciembre de 1997 (RJ 1997, 9315). STS (Social) de 22 de febrero de 2011 (RJ 2011, 2973). STS (Social) de 9 de marzo de 2011 (RJ 2011, 3117). STS (Social) de 3 de marzo de 2011 (RJ 2011, 3105). Igualmente, la doctrina ha abordado la problemática relativa a los límites legales entre los arts. 42 y 43 del ET. Vid. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M., *Cesión de trabajadores y empresas de trabajo temporal*, MTSS, Madrid, 1992, pp. 324-ss. MARTÍN VALVERDE, A., "Cesión de trabajadores", en AA.VV. (BORRAJO DACRUZ, E., Dir.), *Comentarios a las Leyes Laborales*, Edersa, Madrid, 1987, Tomo VIII, pp. 308-ss. GARCÍA MURCIA, J., "Cesión de trabajadores", en AA.VV. (BORRAJO DACRUZ, E., Dir.), *Comentarios a las Leyes laborales*, Edersa, Madrid, 1988, pp. 309-ss. RODRÍGUEZ RAMOS, M.<sup>a</sup> J., *La cesión ilegal de trabajadores tras la reforma de 1994*, Tecnos, Madrid, 1995, pp. 17-19. RA-

aplicación de la cesión ilegal de trabajadores en los supuestos de empresas que efectivamente asumen la posición de empleador y que se presentan como empresas reales<sup>65</sup>.

En muchos casos la interpretación jurisdiccional ha limitado el alcance del juego de la responsabilidad referida a la organización creada por la empresa principal. Se excluyen en estos casos la obligación de la empresa principal de asumir las obligaciones derivadas de los contratos de trabajo desarrollados bajo la cobertura de la contrata de obras o servicios. Sin duda, uno de los puntos más sensibles se refiere a la interpretación jurisprudencial de la propia actividad de la empresa principal, que es el presupuesto que permite aplicar el art. 42 del ET<sup>66</sup>. En un primer momento la noción de propia actividad se refería a las actividades principales de la empresa principal, así como a las actividades accesorias y necesarias a fin de asegurar el normal funcionamiento de la empresa. El concepto ha ido evolucionando hasta entenderse con un contenido más limitado, de suerte que la propia actividad se puede igualmente referir a las actividades complementarias que sean ciertamente esenciales para el desarrollo de la principal. Efectivamente, este presupuesto afecta tanto a actividades principales, así como complementarias, siempre y cuando sean necesarias o esenciales. Ello nos sitúa ante un juicio ciertamente complejo, que no asegura condiciones de seguridad jurídica. Con carácter general, no resulta tan sencillo, a efectos del art. 42 ET, deducir los supuestos de actividades habituales y necesarias para la marcha normal de la empresa<sup>67</sup>.

La interpretación judicial no da soluciones únicas y generales, sino que tienen un carácter marcadamente casuístico. Esta situación genera una cierta inseguridad jurídica a la hora de aplicar el propio art. 42 ET. Dichas soluciones en muchos casos difumina el juego de la responsabilidad atribuible a la empresa principal. Ello se aprecia claramente en la proyección de las obligaciones salariales, que en muchos casos restringe su proyección a la empresa principal. Asimismo, cuando se aplica esta medida correctora la sanción se refiere exclusivamente a los conceptos retributivos estrictamente de naturaleza salarial, sin afectar a aquellas percepciones de índole indemnizatoria, que compensarían efectivamente la merma económica de los traba-

---

MÍREZ MARTÍNEZ, J. M. y SALA FRANCO, T., "Contratas y subcontratas de obras y servicios y cesión ilegal de trabajadores", en AA.VV., *Descentralización productiva y protección del trabajo en contratas. Estudios en recuerdo de Francisco Blat Gimeno*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2000, pp. 109-ss. OLMO GASCÓN, A.M., *El reclutamiento y la cesión ilegal de trabajadores tras la alteración del sistema de intermediación laboral*, Ed. Bomarzo, Albacete, 2015, pp. 23-25.

<sup>65</sup> Ciertamente, la reacción del régimen de responsabilidad no se produce solamente por la concurrencia de cesión de trabajadores, sino que la imputación de responsabilidad necesita de la intencionalidad de eludir la legislación laboral. La imputación requiere un ánimo defraudatorio que suponga una merma de los derechos laborales de los trabajadores afectados por la contrata. Esto es claramente un factor demandando por los tribunales en la aplicación del art. 43 del ET, a pesar de que expresamente el legislador no se refiera a un ánimo subjetivo incumplidor. Vid. STS (Social) de 4 de julio de 2006 (RJ 2006, 6419). STS (Social) de 11 de diciembre de 2012 (RJ 2012, 11274).

<sup>66</sup> En este sentido pueden consultarse las siguientes resoluciones judiciales, que avanzaron en la delimitación de la respuesta jurisdiccional. Vid. STS (Social) 13 de marzo de 1990 (RJ 1990, 2069). STS (Social) de 5 de abril de 1993 (RJ 1993, 2906). STS (Social) de 14 de diciembre de 1994 (RJ 1994, 10093). STS (Social) de 17 de junio de 1997 (RJ 1997, 4758). STS (Social) de 9 de febrero de 1998 (RJ 1998, 1644). Respecto del análisis de dichos criterios jurisprudenciales. Vid. RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., "Propia actividad y contrata", loc. cit., p. 8. Vid. CRUZ VILLALÓN, J., "Outsourcing y relaciones laborales", loc. cit., pp. 283 y ss. LLANO SÁNCHEZ, M., *Responsabilidad empresarial en las contratas y subcontratas*, op. cit., pp. 96-ss "La descentralización productiva y las nuevas formas organizativas del trabajo", loc. cit., p. 51.

<sup>67</sup> Sin duda, se produjo un cambio importante hacia la protección jurídico-laboral después de la sentencia del STS (Social) 18 de enero de 1995 (RJ 1995, 514). Concretamente, se insistía en avanzar en el concepto de propia actividad a efectos de proveer justicia. Las actividades se diferencian de las labores que se presentan como el núcleo del negocio. Ello se correspondería con el propio ciclo productivo de la empresa. Por tanto, la actividad contratada no tiene que ser absolutamente indispensable para el desarrollo de la actividad propia de la empresa principal. Vid. STS (Social) 14 de julio de 1998 (RJ 1998, 8544). STS (Social) de 14 de junio de 2014 (RJ 2014, 3297). STSJ Baleares (Social) de 24 de noviembre de 2011 (AS 2012, 39). Sobre la delimitación del concepto de propia actividad recomendamos algunos títulos de referencia. Vid. LLANO SÁNCHEZ, M., *Responsabilidad em-*

jadores<sup>68</sup>. Los pronunciamientos jurisdiccionales no limitan el recurso de la descentralización productiva, al contrario, en muchos casos los fomentan interpretando la no aplicación del art. 42 ET. Dicho efecto exonera de responsabilidad a las empresas que recurren a estas fórmulas para organizar su actividad productiva. En el mejor de los casos se puede producir el traslado de la responsabilidad a la empresa principal o, en su caso, al Fondo de Garantía Salarial, si el supuesto se refiere a las obligaciones de naturaleza salarial<sup>69</sup>. Esta última reacción supone ciertamente una restricción del ámbito de acción de la responsabilidad privada, socializando en cierto modo las consecuencias de los incumplimientos laborales de las empresas.

## 7. LA NECESIDAD DE CONFORMAR UN NUEVO CONTRATO SOCIAL ANTE LOS PROBLEMAS DE LA GLOBALIZACIÓN DE LA ECONOMÍA

La globalización ha supuesto un proceso acusado de transformación del Derecho del Trabajo. Ciertamente, la búsqueda constante de la flexibilidad laboral fomenta la diferenciación de condiciones de trabajo, y en este proceso asumen un mayor protagonismo las empresas multinacionales. Ciertamente, las empresas multinacionales se consideran el auténtico motor de la globalización, que permiten un proceso continuo de concentración de capitales y expanden sus actividades empresariales en todo el planeta. La finalidad no es otra que conseguir que las reglas que ordenan el trabajo se adapten lo mejor posible a las circunstancias y a las necesidades de las empresas, atendiendo a las singularidades de las unidades productivas ubicadas en cada

---

*presarial en las contrata y subcontratas, op. cit.*, pp. 63-ss. DEL REY GUANTER, S., "A propósito de los requisitos del artículo 42.1 TRET, y en especial sobre la 'propia actividad': notas a la luz de la STS 24 de noviembre de 1998", en AA.VV., *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo: X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2000, pp. 342-ss. GODINO REYES, M. y SAGARDOY DE SIMÓN, I., *Contrata y subcontrata de obras y servicios. La cesión de trabajadores a través de las empresas de trabajo temporal*, CISS, Valencia, 1998, p. 24. CASCAREJO SÁNCHEZ, M.<sup>a</sup> A., "Responsabilidad empresarial en las contrata y subcontratas de obras y servicios", en *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, núm. 200, 1999, p. 72. GARCÍA MONTALBÁN, C., "Ámbito material en las contrata y subcontratas", en AA.VV. (Rodríguez-Piñero Royo, M., Coord.), *El empleador en el Derecho del Trabajo*, op. cit., p. 61.

<sup>68</sup> Se encuentran excluidos de la responsabilidad de la empresa principal los salarios de tramitación, ligados al ejercicio del poder disciplinario de la empresa contratista. Esta exclusión de los salarios de tramitación se debe a su naturaleza híbrida, que aglutina tanto aspectos salariales como cuestiones de naturaleza claramente indemnizatoria. Con todo, los tribunales han entendido que debe prevalecer la dimensión compensatoria sobre la salarial. Vid. GALA DURÁN, C., "Aspectos problemáticos de la responsabilidad salarial en el ámbito de las contrata y subcontratas de obras y servicios", en *Relaciones Laborales*, tomo I-2000, p. 131. Desde el punto de vista jurisprudencial, destacamos que se ha incluido expresamente dentro de la responsabilidad solidaria del art. 42.2 del ET a los salarios de tramitación. Vid.

STS (Social) de 7 de julio de 1994 (RJ 1994, 6351). STS (Social) de 2 de octubre de 2000 (RJ 2000, 8351). Se trata de un criterio interpretativo que implica que dichos salarios de tramitación no se incluyan en la noción de obligaciones salariales del art. 42 ET. Todo ello viene a manifestar la restricción del ámbito de responsabilidad de la empresa principal, que igualmente se puede apreciar en el ámbito de las obligaciones de Seguridad Social. Igualmente, se ha producido una reducción de su margen aplicación, que se encuentra mitigado en la práctica. En materia de Seguridad Social, la responsabilidad solidaria se dirige a la responsabilidad subsidiaria prevista por la legislación de Seguridad Social. Ello impide igualmente la extensión de la protección al pago de las obligaciones de Seguridad Social respecto de las mejoras voluntarias de las prestaciones atribuidas a la empresa auxiliar en beneficio de sus trabajadores (art. 126 LGSS). Vid. STS (Social) de 16 de septiembre de 1999 (RJ 1999, 7226). STS (Social) de 19 de mayo de 1998 (RJ 1998, 4730). STSJ Valencia (Social) de 4 de marzo de 2004 (AS 2004, 3236).

<sup>69</sup> Sin duda, este tipo de responsabilidad de naturaleza pública únicamente podría producirse cuando realmente la empresa principal no pudiera responder a sus obligaciones de forma personal y directa. La empresa principal debería responder en primer término, dado que es la beneficiaria directa de la prestación de servicios de los trabajadores. La empresa principal sería la principal obligada a sumir los deberes laborales y de Seguridad Social. Ciertamente, esta es una responsabilidad claramente subjetiva, que debería prevalecer frente a la responsabilidad objetiva de los organismos públicos, que únicamente se recurriría a ella de forma subsidiaria.

país. Sin duda alguna, todo ello supone el propio debilitamiento de las posiciones de los trabajadores en virtud de la desactivación del movimiento sindical. Todo ello da lugar a la transformación de la función básica del Derecho del Trabajo, que desde sus comienzos asumió el papel de intervención en las relaciones laborales y veló por el cumplimiento de las reglas jurídico-laborales<sup>70</sup>.

Gráficamente se ha calificado todo este proceso como un fenómeno de “desmotaje” de los ordenamientos jurídico laborales de los Estados. El efecto no podría ser más desfavorable, ya que se ha producido una pérdida ostensible de la eficacia de los mecanismos clásicos de control y la elusión de la acción colectiva de los trabajadores, que actualmente se encuentra plenamente desactivada. Incluso las grandes empresas de dimensión internacional buscan en los países intencionadamente aquellos sectores económicos en los que exista un menor nivel de implantación sindical. Efectivamente, los Derechos nacionales han venido convergiendo en una línea común. Sin duda, el ajuste del coste económico del factor trabajo es la prioridad. Ello significa aplicar un ajuste estructural que pretende estabilizar los precios internos y reestructurar el sistema productivo nacional, sin que ello tenga una traducción directa en la necesidad de aplicar en el sistema de relaciones laborales el conjunto de normas de trabajo. En América Latina conviene destacar que el proceso de globalización se ha producido por la apertura y la asimilación de la economía global, y ello ha ido acompañado de un proceso paralelo de ajuste estructural.

Esta situación se traduce en la rebaja de la cuantía de los salarios, especialmente de aquellos menos cualificados, así como la reducción de las cotizaciones a la Seguridad Social. Todo ello se traduce irremediamente en una pérdida del nivel de protección social de los trabajadores. Asimismo, el sistema potencia las transiciones en los mercados de trabajo, mediante la rotación de la temporalidad laboral, que viene a cuestionar el principio de estabilidad en el empleo. Este último efecto se confirma y favorece con una nueva concepción del régimen de extinción contractual, que se orienta a un nuevo contexto de flexibilidad de salida de la empresa. En este sentido, las garantías jurídico-laborales se encuentran en una lucha constante con el deseo de una reducción de los costes indemnizatorios, que se observa como uno de los índices de flexibilidad laboral de las legislaciones nacionales<sup>71</sup>.

La globalización tiene como presupuesto necesario la mundialización de los mercados y de la producción. Asimismo, 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 supuesto un proceso acusado de apertura e integración económica, que se ha basado en la desgravación arancelaria y la liberación de múltiples sectores de actividad, especialmente el financiero<sup>72</sup>.

<sup>70</sup> 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, 311. SIMITIS, S., “Il diritto del lavoro ha ancora un futuro?”, en *Giornale di Diritto del Lavoro e Relazioni Industriali*, 1997, pp. 613-614.

<sup>71</sup> Vid. CAMPANA ZEGARRA, D., «Globalización y libre comercio: los nuevos escenarios de regulación de los derechos laborales», *Asesoría Laboral*, núm. 75, 1999, pág. 20. CASTELLS, M., *La era de la información*. Vol. I. *La sociedad red*, 2.ª ed., Vol III. *Fin de Milenio*, 3.ª ed., Alianza Editorial, Madrid, 2001, pág. 171.

<sup>72</sup> 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 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.



Una característica importante, que debemos no olvidar, es la deshumanización de la globalización económica. La globalización tiene como rasgos identificativos la integración de las economías a escala internacional y la promoción de la iniciativa privada, y aunque no se trate de un proceso homogéneo, existen claras diferencias entre los países de la zona. La nota común es la apertura y la liberalización de las economías, que deja al margen a importantes segmentos de la población. La internacionalización de la economía se basa en la flexibilidad de movimientos transnacionales de bienes y servicios, intercambios de capital productivo, que han sido favorecidos por las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. Con todo, se suelen desarrollar en los países de la región actividades marginales, y no se promueve la equiparación respecto del conocimiento, o la disponibilidad de recursos financieros o el acceso a las modernas tecnologías de la comunicación y la información. Ciertamente, la globalización es un proceso que no afecta tanto a las personas. No se produce un flujo de movimientos de personas, sino que estas son descuidadas y, por tanto, se pone en cuestión sus propios derechos e intereses vitales.

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 Social<sup>73</sup>. 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, 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 un 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 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

<sup>73</sup> 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, pág. 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, pág. 231. DURÁN LÓPEZ, F., «Globalización y relaciones de trabajo», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 98, 1998, pág. 870.

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 globalización<sup>74</sup>. La respuesta ante este fenómeno corresponde en primera instancia a los propios Estados.

La globalización ha traído consigo un efecto directo en la calidad del empleo. La globalización ha incrementado las desigualdades laborales y sociales. 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 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 Trabajo. 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 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 empleos<sup>75</sup>. Sin duda, este contexto requiere avanzar en la recuperación y el mantenimiento del

<sup>74</sup> Ciertamente, este es un problema estructural de la vinculación de la globalización económica y las relaciones laborales. 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, pág. 39. VON POTOBOSKY, G., «La normativa laboral frente a la reestructuración, el desarrollo y la globalización de la economía», *Relasur*, núm. 6, 1995., pág. 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, págs. 49 y ss.

<sup>75</sup> Asimismo, habría que relativizar los argumentos tradicionales que apunta 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, pág. 9. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, 1999, pág. 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, pág. 287. PERONE, G., «Globalizzazione e Diritto del Lavoro: sfide e possibili risposte», *Il Diritto del Lavoro*, núm. 5, 2001, pág. 399, OZAKI, 1999, pág. 73.

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. Ello supone, con carácter general, la percepción de un bajo nivel de ingresos y de una seguridad en el empleo limitada, careciendo de protección social. 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 aumentando o se 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 analicemos<sup>76</sup>.

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 ochenta<sup>77</sup>. 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

---

<sup>76</sup> El aumento del empleo debería traducirse en un crecimiento del número de los afiliados en 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 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.

<sup>77</sup> 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.

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 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 trabajo<sup>78</sup>.

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. Es necesario buscar pautas generales que puedan ser de aplicación en un contexto internacional que eviten o, al menos, atemperen el denominado *dumping* social. El proceso de globalización supone la apertura de las economías nacionales y ello ha permitido que los sistemas económicos y sociales se interrelacionen y compitan entre sí por una cuota de mercado. En este sentido, se achaca a la globalización la destrucción y desplazamiento de los empleos poco cualificados a regiones con menores costes laborales y sociales. La Seguridad Social se debería organizar inevitablemente en función de las condiciones concretas de cada Estado o región, pero conviene no renunciar a una mínima coordinación internacional que propicie un estándar de protección social y que evite el subdesarrollo. Ello permitiría seguir avanzando en la cohesión social, buscando una integración internacional en base al principio de solidaridad entre los pueblos<sup>79</sup>.

En definitiva, 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

---

<sup>78</sup> 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 economías del continente se han globalizado. Sin embargo, los índices de pobreza y de exclusión social se han extendido, afectando incluso a las clases medias.

<sup>79</sup> 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 inciden 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.

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

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 vigilancia de las reglas del Derecho del Trabajo debería estar asegurada. La acción de la OIT es esencial y debería reforzarse, sirviendo para impulsar el reconocimiento y la efectividad de los derechos fundamentales de los trabajadores. Los derechos laborales internacionales tienen un valor universal, con independencia de la nacionalidad, y como consecuencia directa del derecho al trabajo como derecho humano.

Efectivamente, 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 contenidos en la Conferencia Internacional del Trabajo de 1998, que 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)<sup>80</sup>.

Sin duda, se trata de una labor sumamente difícil, pero 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, pero 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

---

<sup>80</sup> Los principios del trabajo decente son el 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, 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.



internacional orientada en los principios internacionales del trabajo. Esta es la única vía para superar el modelo actual de globalización 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 ochenta se está imponiendo en la región<sup>81</sup>. Es necesario aplicar urgentemente políticas expansivas que contengan la llegada de ciclos económicos adversos y que aseguren un nivel 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). 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 región<sup>82</sup>.

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. Son, sin duda, los grandes males que generan nuevas formas de pobreza y de exclusión social. Con todo, incluso 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 nacional<sup>83</sup>.

---

<sup>81</sup> 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.

<sup>82</sup> 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.

<sup>83</sup> 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.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AAVV., *La incidencia de la reforma laboral de 2012 sobre la estructura de la negociación colectiva*, CRUZ VILLALÓN, J. (Dir), MEYSS, Madrid, 2015.
- ALEMÁN PÁEZ, F., “Sistema de empleo, redes de empleo y derecho social del empleo. Tres paradigmas conceptuales, críticos y analíticos”, en *Relaciones Laborales*, núm. 4, 2011, T.I., p. 229.
- AYALA ESPINO, J.: *Instituciones y economía. Una introducción al neoinstitucionalismo económico*, México, FCE, 1999.
- BAYLOS GRAU, A., “Globalización y Derecho del Trabajo: realidad y proyecto”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 15, 1999.
- BECK, U., *Qué es la globalización*, Paidós, Barcelona, 1998, p. 80.
- BHIDÉ, A.V.: *Origen y evolución de nuevas empresas*, México, Editorial Oxford University Press, 2000.
- BOYER, R.: *La flexibilidad del trabajo en Europa*, Madrid, MTSS, 1986.
- CAMPANA ZEGARRA, D., “Globalización y libre comercio: los nuevos escenarios de regulación de los derechos laborales”, *Asesoría Laboral*, núm. 75, 1999.
- 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.
- CASCAREJO SÁNCHEZ, M.<sup>a</sup> A., “Responsabilidad empresarial en las contrata y subcontratas de obras y servicios”, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, núm. 200, 1999.
- CASTELLS, M., *La era de la información*. Vol. I. *La sociedad red*, 2.<sup>a</sup> ed., Vol III. Fin de Milenio, 3.<sup>a</sup> ed., Alianza Editorial, Madrid, 2001.
- CASTILLO, J.J., “Las nuevas formas de organización del trabajo”, en AA.VV., *Las nuevas formas de organización del trabajo*, MTSS, Madrid, 1991.
- CORIAT, B.: *El taller y el robot*, Madrid, Siglo XXI, 1993.
- CORAZZA, “Disociació dei poteri datoriali e collegamento negoziale nel lavoro temporáneo”, en *Rivista Trimestrale di Diritto e Procedura Civile*, 1999.
- CRUZ VILLALÓN, J.,
- “Descentralización productiva y responsabilidad laboral por contrata y subcontrata”, en *Relaciones Laborales*, tomo I-1992.
- “Descentralización productiva y sistema de relaciones laborales”, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 13, 1994.
- 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.

- 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.
- DEL REY GUANTER, S., "A propósito de los requisitos del artículo 42.1 TRET, y en especial sobre la 'propia actividad': notas a la luz de la STS 24 de noviembre de 1998", en AA.VV., *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo: X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2000.
- DÍAZ MORENO, A - MARTÍN LÓPEZ, M., *Las relaciones laborales en el contexto del desarrollo de la subcontratación*, Tirant lo Blanch, Valencia 2015.
- DURÁN LÓPEZ, F., "Globalización y Derecho del Trabajo", en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 92, 1998.
- 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.
- FERNÁNDEZ LÓPEZ, M<sup>a</sup>.F., "Descentralización laboral: problemas e incidencias", en *Revista de Derecho Social*, núm. 75, 2016.
- GALA DURÁN, C., "Aspectos problemáticos de la responsabilidad salarial en el ámbito de las contratas y subcontratas de obras y servicios", en *Relaciones Laborales*, tomo I-2000.
- GARCÍA MONTALBÁN, C., "Ámbito material en las contratas y subcontratas", en AA.VV. (Rodríguez-Piñero Royo, M., Coord.), *El empleador en el Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 1999.
- GARCÍA MURCIA, J.,  
 "Cesión de trabajadores", en AA.VV. (BORRAJO DACRUZ, E., Dir.), *Comentarios a las Leyes laborales*, Edersa, Madrid, 1988, pp. 309-ss.  
 "El trabajo en contratas y la cesión de mano de obra en el Estatuto de los Trabajadores", *Revista de Política Social*, núm. 130, 1981, pp. 27 y 30.
- GLADSTONE, A., "Globalización, descentralización y relaciones industriales", *Revista de Trabajo*, núm. 7, Ministerio de Trabajo y Promoción Social, Lima, 1997.
- GODINO REYES, M. y SAGARDOY DE SIMÓN, I., *Contrata y subcontrata de obras y servicios. La cesión de trabajadores a través de las empresas de trabajo temporal*, CISS, Valencia, 1998.
- 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, Primera Parte, 1994.
- HASSENNE, M., "La dimension social du commerce international", en *Droit Social*, núm.11, noviembre, 839-840.
- HEILBRONER, R.L., *Naturaleza y lógica del capitalismo*, Ediciones Península, Barcelona, 1990.
- JESSOP, R., *The future of the capitalist State*, Polity Press, Cambridge, 2003.

- LLANO SÁNCHEZ, M., *Responsabilidad empresarial en las contrata y subcontratas*, La Ley, 1999.
- MARAZZA, *Saggio sull'organizzazione del lavoro*, CEDAM, Roma, 2002.
- 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.
- MARTÍN VALVERDE, A.,  
"Cesión de trabajadores", en AA.VV. (BORRAJO DACRUZ, E., Dir.), *Comentarios a las Leyes Laborales*, Edersa, Madrid, Tomo VIII, 1987.  
"Responsabilidad empresarial en caso de subcontrata de obras y servicios", en AA.VV. (BORRAJO DACRUZ, E., Dir.), *Comentarios a las Leyes Laborales*, Edersa, Madrid, Tomo VIII, 1988.
- MENÉNDEZ CALVO, R., *Negociación colectiva y descentralización productiva*, CES, Madrid, 2009.
- MONEREO PÉREZ, J. L.,  
*La responsabilidad empresarial en los procesos de subcontratación: puntos críticos*, Ibidem, Madrid, 1993.  
*Derechos sociales de la ciudadanía y ordenamiento laboral*, CES, Madrid, 1996.  
"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.  
"La organización jurídico-económica del capitalismo. El Derecho de la economía", Estudio preliminar a Ripert, G., *Aspectos jurídicos del capitalismo moderno*, Ed. Comares, Granada, 2001.  
"Evolución del Derecho del Trabajo: el proceso de racionalización jurídica de la cuestión social", en *Relaciones Laborales*, núm. 15/16, 2001.  
"Nuevas formas de organización de la empresa, entre centralización y descentralización (I). La empresa en transformación permanente", en *Relaciones Laborales*, núm. 6, T.I, 2011.
- 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.
- 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.
- OLMO GASCÓN, A.M., *El reclutamiento y la cesión ilegal de trabajadores tras la alteración del sistema de intermediación laboral*, Ed. Bomarzo, Albacete, 2015.
- PARAMIO, L., "Democracia y sociedad industrial", Cap. V del libro *Sociedad y política (Temas de sociología política)*, coords. Benedicto/ Luz Morán, Alianza Editorial, Madrid, 1992.

- PERA, “Il lavoro temporaneo e il diritto del lavoro che cambia”, en *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, III, 1999.
- PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., “Sobre la ‘globalización’ y el futuro del Derecho del Trabajo”, en *Documentación Laboral*, núm. 60, 1999.
- PERONE, G., “Globalizzazione e Diritto del Lavoro: sfide e possibili risposte”, *Il Diritto del Lavoro*, núm. 5, 2001.
- PERULLI, A.,
- “Profili del collegamento negoziale nel lavoro temporáneo”, en *Rivista Giuridica del Lavoro*, T.I, 1999.
- Diritto del Lavoro e globalizzazione. Clausole sociali, codici di condotta e commercio internazionale*, CEDAM, Padova, 1999.
- Il potere direttivo dell'imprenditore*, Milano, 1992 y “Profili del collegamento negoziale nel lavoro temporáneo”, en *Rivista giuridica del lavoro*, I, 1999.
- PISARELLO G., *Los derechos sociales y sus garantías. Elementos para una reconstrucción*, Ed. Trotta, Madrid, 2007.
- POLANYI, K.: *La gran transformación. Crítica del liberalismo económico*, Madrid, Ediciones de La Piqueta, 1989.
- PUJOLAR, O., “Poder de dirección del empresario y nuevas formas de organización y gestión del trabajo”, en *Relaciones Laborales*, núm. 19-20, T.II, 2005.
- QIN, F., “Commerce mondial et 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.
- RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M. y SALA FRANCO, T., “Contratas y subcontratas de obras y servicios y cesión ilegal de trabajadores”, en AA.VV., *Descentralización productiva y protección del trabajo en contratas. Estudios en recuerdo de Francisco Blat Gimeno*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2000.
- RIVERO LAMAS, J., “La descentralización productiva y las nuevas formas organizativas del trabajo”, en AA.VV. *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo. X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, MTAS, Madrid, 2000.
- ROBÉ, J.PH. - MAZUYER, E., “Faut-il faire une évaluation sociale des entreprises ?”, *Revue de Droit du Travail*, 2010.
- ROBÉ, J.PH., *Le Temps du monde de l'entreprise*, Paris, Dalloz, coll. À droit ouvert, 2015.
- RODRÍGUEZ PIÑERO, M.,
- “La transformación democrática del ordenamiento jurídico laboral y la relación individual de trabajo”, en *Temas Laborales*, núm. 1, 1984, pp. 1-8. DAHL, D. *Modelos de democracia*, Ed. Alianza, Madrid, 1996.
- “Política, globalización y condiciones de trabajo”, en *Relaciones Laborales*, núm. 11, 2000.
- “La huida del Derecho del Trabajo”, *Relaciones Laborales*, núm. 1, 1992.



“La regulación protectora del trabajo en contratas”, en *Revista de Política Social*, núm. 93, 1972.

“Propia actividad y contrata”, *Relaciones Laborales*, tomo I-1996.

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M., *Cesión de trabajadores y empresas de trabajo temporal*, MTSS, Madrid, 1992.

RODRÍGUEZ RAMOS, M.<sup>a</sup> J., *La cesión ilegal de trabajadores tras la reforma de 1994*, Tecnos, Madrid, 1995.

RONSAVALLON, P.: *Le capitalisme utopique. Critique de l'idéologie économique*, París, Éditions du Seuil, 1979.

SALENTO, A.: *Postfordismo e ideologie giuridiche. Nuove forme d'impresa e crisi del diritto del lavoro*, Milán, Franco Angeli, 2008.

SIMITIS, S., “Il diritto del lavoro ha ancora un futuro”, en *Giornale di Diritto del Lavoro e Realizzazioni Industriali*, 1997.

SUPIOT, A., *L'Entreprise dans un monde sans frontières. Perspectives économiques et juridiques*, Paris, Dalloz, 2015.

VALDÉS DAL-RÉ, F., “La flexibilidad de mercado de trabajo. Teoría e ideología”, en CASTILLO, J.J. (ed.): *El trabajo del futuro*, Madrid, Editorial Complutense, 1999.

VON POTOBSKY, G., “La normativa laboral frente a la reestructuración, el desarrollo y la globalización de la economía”, *Relasur*, núm. 6, 1995.