

ASPECTOS LABORALES DE LAS REDES EMPRESARIALES Y LA POSICION REAL EN LA IDENTIFICACION DEL EMPLEADOR EN LAS TRANSFORMACIONES EMPRESARIALES COMO RETO ANTE EL FUTURO LABORAL INMEDIATO

JORGE LUIS MAYOR SANCHEZ¹

I. INTRODUCCIÓN

Las Redes empresariales en la actualidad están sufriendo una desmedida serie de transformaciones y mutaciones no solo económicas sino también al mismo tiempo en un escenario de índole laboral, debido a los grandes avances tecnológicos, pero también al mismo tiempo al actual cambio que experimenta el enfoque de las actuales Tecnologías de la Información y de la Comunicación más conocidas como las TICs, que las lleva cada vez más cerca de ser las verdaderas impulsoras de los objetivos al entorno de los negocios y al interior de las redes empresariales que se articulan hoy en día a lo largo de todo el desarrollo del presente siglo XXI en donde a veces es un poco difícil prever con exactitud las reales actuaciones que asumen los empleadores en el seno de sus comportamientos empresariales y al interior los mismos cuando se trata de definir cuál es el rol que estos brindan u ocupan como empleadores en el marco del sistema de relaciones laborales al interior de las empresas en los más diversos países en todo el orbe.

Más allá de la flexibilidad y el dinamismo que hoy requieren las redes en su implementación y administración, la proliferación del uso de una serie de dispositivos personales en el mundo de las redes empresariales han exigido a la fecha una apertura de las estas redes empresariales hacia este novísimo fenómeno productivo, empresarial y comercial, así como un crecimiento en el alcance de los conectores, las fibras y de todas

¹ Abogado por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Docente del Área de Derecho Laboral de la Facultad de Derecho de la Universidad Peruana de Las Américas.

las redes inalámbricas, y la reestructuración de las políticas de organización administrativa, productiva, de acceso, permanencia, desarrollo y seguridad empresarial en todo el mundo.

La actual fragilidad laboral de los sistemas productivos han estado alterando el funcionamiento de los modernos mercados empresariales durante los últimos años los cuales dan origen a una serie de situaciones que han transformado progresivamente todos los sistemas productivos de manera absoluta y que en su momento han cambiado el actual escenario laboral que conocemos hasta hoy en día, lo que ha determinado que los gobiernos del mundo se hayan visto en la necesidad de implementar varias medidas de carácter laboral acorde con la primacía de la realidad sobre todo con la finalidad de encarar el funcionamiento moderno, continuo y versátil del mercado laboral evitando con ello que el normal desarrollo de la actividad empresarial lleve consigo situaciones que puedan devenir en que los tejidos económicos-laborales de las denominadas “Redes Empresariales” las cuales pueden caer en graves excesos durante su progresivo ejercicio empresarial ocasionando con ello la aparición o la gesta de un sin número de fraudes y elusiones a las actuales leyes laborales vigentes en una serie de países tales como el Perú en pro de identificar la situación real y la posición del empleador al interior de dichas redes de empresas eslabonadas, concatenadas y al mismo tiempo en una relación con otras redes negociales y encadenadas con estas últimas en procura de lograr el denominado éxito empresarial en el plano laboral.

II. LAS REDES EMPRESARIALES Y LA ESTRUCTURA DEL CONTRATO DE TRABAJO

En la presente ponencia, investigación y análisis jurídico daremos un enfoque económico de carácter laboral y al mismo tiempo de corte liberal acerca del tratamiento que se le da en la actualidad a las “Redes Empresariales” para enfocar los diferentes aspectos que con el correr de los años y las últimas décadas han dado y hecho hincapié a que sea la casuística la que resuelva los diferentes problemas suscitados por el uso y empleo de esta nueva forma de organización empresarial que conlleva en nuestros días acerca de la situación interna que viven todas y cada una de “las redes empresariales” y su entorno en la adecuada posición en la búsqueda e identificación de la real y verdadera posición del empleador al interior de lo que se denomina el contrato de trabajo en las transformaciones empresariales.

El funcionamiento integrado de dos o más empresas en torno a un proyecto compartido es capaz de generar, antes que nada, según se constata entonces, una serie de necesidades comunes entre las partes, cuya atención puede requerir la puesta en práctica de un abanico de fórmulas singulares de desarrollo de la prestación laboral y articulación de los habituales poderes empresariales, las cuales terminan por afectar al reparto tradicional de roles al interior de las empresas entre las partes contratantes del o de un contrato de trabajo y en particular a la posición que se ocupa dentro del mismo escenario el empleador o empresario y también cada uno de los trabajadores. Pero no

VII CONGRESO NACIONAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

solo, ni principalmente la fragmentación de los procesos productivos está en juego en una serie de prestaciones parciales desarrolladas por sujetos formalmente independientes en las redes de empresas; pero conectados desde el punto de vista económico, con dependencia laboral y funcional, los cuales despliegan también una influencia indiscutible, aunque no unívoca, tanto sobre sus decisiones en materia de empleo, como sobre el marco de derechos y obligaciones de carácter individual y colectivo de cada uno de los trabajadores y de cada una de las trabajadoras a ellos debidamente aunados y por consiguiente asociados dentro de esta variopinta relación empresarial.

La promoción de la ocupación y el empleo, el desarrollo de la profesionalidad, de los trabajadores y de las trabajadoras en el contexto laboral, el enriquecimiento de los contenidos progresivos de la continua prestación laboral e incluso la mejora de los salarios y las remuneraciones percibidas y perceptibles, de un lado, o el incremento de los riesgos inminentes e inherentes al desarrollo de la continua, respectiva y reciproca prestación laboral, la búsqueda de una serie de ventajas competitivas y comparativas basadas en la extensión de la precariedad y los continuos bajos salarios recibidos y percibidos, con elusión en su caso de los marcos nacionales de la ha veces rígida regulación laboral, y la minoración del impacto armonizador, reequilibrador de los instrumentos de tutela y protección individual, grupal y colectiva, del otro, se cuentan aquí, dependiendo de las situaciones, entre las consecuencias del recurso a estas fórmulas de estructuración o reestructuración continuos y cíclicos de los procesos productivos. No es de extrañar por ello que estas sean objeto de las más disímiles valoraciones juseconómicas en un mercado de trabajo cada vez más cambiante y nada estático; pero sobre todo de enormes valoraciones empresariales de carácter económico-laboral en donde los agentes participantes juegan un rol muy importante y donde la figura del empleador es inherente y trascendental al sistema de relaciones de trabajo que hoy imperan en todo el planeta.

Desde las empresas más favorables, que miran exclusivamente sus potenciales beneficios empresariales, hasta las decididamente negativas que menoscaban o restringen derechos laborales, que prestan atención sobre todo a las consecuencias adversas de su empleo. Lo cierto es, con todo, que el uso lógico, lícito y legítimo, por tanto, de las redes empresariales es capaz con el fin de desplegar efectos tanto de uno como de otro tipo. O incluso de ambos a la vez de manera simultánea. Siendo, por tanto, el desafío de hoy en el derecho del trabajo y del ordenamiento laboral el de llevar a las redes empresariales y de derecho del trabajo hacia un escenario de tratamiento de las relaciones de trabajo en el marco del sistema normativo para que estas se desarrollen en su seno y que sin poner trabas injustificadas a su interior y ulterior funcionamiento contribuyan a potenciar a los primeros, a la vez que desalienta la consecución de los segundos por no decir los últimos. Que esta última era y continúa siendo a la vez una tarea inaplazable lo cual demuestra el hecho de que en los últimos años hayan empezado a dibujarse dentro de nuestra realidad normativa e institucional los contornos de una respuesta jurídica confusa, mediata, inmediata y en paralelo plural frente a las repercusiones laborales de estos fenómenos de continua, progresiva y permanente colaboración en pro de la búsqueda del real empleador en lo que se ha dado por

denominar en el nuevo lenguaje laboral como se les denomina actualmente a las redes empresariales. Esta respuesta, inusitada por lo que a su amplitud y pluralidad de manifestaciones se refiere respecto de lo ocurrido en otros contextos y ordenamientos jurídicos en el plano laboral y económico en los que en sí tiene su origen y al mismo tiempo mayor desarrollo y en el mismo ritmo económico-laboral de mayor evolución empresarial.

III. EL EJERCICIO DE LOS PODERES EMPRESARIALES E IDENTIFICACIÓN REAL DEL VERDADERO EMPLEADOR

El concepto de red empresarial se refiere al uso de los medios de comunicación social por parte de una organización empresarial, tanto internamente como externamente, para conectar personas que comparten intereses o actividades similares, parecidas, idénticas, simultáneas e iguales entre sí y que comparten entre si el mercado de trabajo.

Internamente, las herramientas sociales pueden ayudar también en la actualidad a los trabajadores y a las trabajadoras para acceder a los conocimientos y a los recursos que necesitan para trabajar juntos de manera efectiva y resolver problemas en el mundo de los negocios. Por ejemplo; el actual término conocido como Enterprise Social Networking incluye el uso de programas de software para intranet in house, así como plataformas de otros fabricantes de medios sociales como Facebook, Instagram, YouTube,, Twitter o Google para mejorar la comunicación y la colaboración entre los trabajadores y las trabajadoras sean estos en calidad de obreros u obreras o como empleados o empleadas e incluso como el uso del actual eufemismo laboral para denominarlos como colaboradores o colaboradoras.

Externamente, las plataformas públicas de medios sociales como Facebook, Instagram, YouTube, Twitter y Google pueden ayudar progresivamente y hasta agresivamente a una organización a mantenerse muy cerca de sus clientes y en sus largos procesos de fidelización y ampliación de la cartera de captación de clientes y llevar a cabo la investigación para mejorar los procesos de desarrollo de sus negocios y de cada una de sus respectivas operaciones comerciales haciendo de ellas una adecuada ordenación del adecuado tiempo de trabajo.

En la era de Enterprise del 4.0, de los millennials y de los nativos digitales y con el surgimiento de la denominada generación Facebook en la fuerza laboral, las empresas cada vez alientan más a sus empleados y a sus empleadas para que utilicen sus conocimientos en el mundo de las redes sociales y empresariales para fines eminentemente y completamente comerciales. Para proteger la marca corporativa, el know how y el core business; por lo que; muchas empresas grandes han venido implementando y utilizando políticas de medios sociales para asegurar que los empleados y empleadas se comuniquen adecuadamente en todos los canales de software social permitidos y habidos o por haber o porque no de un software de trabajo de carácter económico-laboral con gran habilidad, perfección y al mismo tiempo destreza; pero a veces con dificultad de desenterrar el misterio de quien es realmente el verdadero y real empleador que se encuentra vinculados con los trabajadores y las trabajadoras que se

encuentran a él completamente subordinados y en calidad de dependencia o cuasi dependencia laboral.

IV. EL PODER DEL EMPLEADOR Y EL PODER DE LAS REDES EMPRESARIALES

El funcionamiento integrado en la actualidad de dos o más empresas en torno a un proyecto común y compartido es capaz de generar, antes que nada, según se constata entonces, una serie de necesidades comunes, cuya atención puede requerir la puesta en práctica de una serie de fórmulas singulares de desarrollo de la prestación laboral al interior de las mismas empresas y la articulación constante de los enigmáticos poderes empresariales, las cuales terminan por afectar al actual reparto tradicional de roles entre las partes que conviven al interior de la estructura del contrato de trabajo y en particular a la posición que dentro del mismo ocupa el real empleador o empresario. Pero no solo, ni principalmente. La fragmentación de los novísimos procesos productivos en prestaciones parciales desarrolladas por sujetos formalmente independientes pero conectados desde el punto de vista económico, laboral y funcional, despliega también una influencia indiscutible, aunque no unívoca, tanto sobre sus decisiones en materia de empleo, como sobre el marco de derechos y obligaciones de carácter individual y colectivo de los trabajadores a ellos asociados. La promoción de la ocupación, el desarrollo de la profesionalidad de los trabajadores y de las trabajadoras, el enriquecimiento de los contenidos de la continua prestación laboral e incluso la mejora de las remuneraciones y prestaciones sociales, de un lado, o por el otro el incremento desmedido de los riesgos inherentes al desarrollo de la prestación laboral evitando cualquier siniestralidad al interior del centro de trabajo, la búsqueda de ventajas competitivas basadas en la extensión de la precariedad y las bajas remuneraciones, así como con elusión en su caso de los marcos nacionales de regulación laborativa, y la minoración progresiva del impacto reequilibrador de los instrumentos de tutela tanto individual como colectiva, del otro, se cuentan aquí, dependiendo de las situaciones, entre las consecuencias del recurso a estas fórmulas de estructuración de los procesos productivos en pro de la búsqueda de quien en verdad es el real empleador.

Las contrariedades y las desavenencias por analizar el interior y el entorno del mundo de los negocios y de las empresas nos conduce al duro camino a los laboristas en nuestros días, dado; el enorme poder que configuran las redes empresariales en los mercados económicos y como se conjugan y se configuran al mismo tiempo como una suerte de potente herramienta para hacer crecer y desarrollar el interior y en el exterior del mercado de trabajo en el difícil y complicado mundo de las redes empresariales en las cuales la noción abierta de quien es el empleador o los empleadores se pierden en los pasillos normativos que rodean el mercado de trabajo porque al ascender progresivamente desde la base de la prestación de la fuerza de trabajo se confunde o se pierde la dirección que ayuda a determinar quién es realmente el real empleador dado a veces su difícil, clara y prístina identificación; dado los agentes económicos del mercado que participan e intervienen en él. La comunicación y el compromiso de trabajo son esenciales para fortalecerlas, acrecentarlas y al mismo tiempo llegar a dinamizarlas por completo si no solo se desciende a meras divagaciones empresariales que no ayudan a

explicar en nada los reales problemas del mercado de trabajo y que últimamente este enfrenta durante el avance del presente desarrollo de la primera mitad del siglo XXI.

Las redes empresariales son como un lazo de trabajo entre diversas y diferentes empresas que buscan y tienen por finalidad la de ganar cada vez más un mayor número progresivo de clientes y crecer al mismo tiempo que optan por trabajar de manera conjunta. A diferencia de la asociatividad, las redes empresariales son en la actualidad usadas como un foco de contactos importantes en tiempo real y afines para obtener beneficios de acuerdo a los y con los intereses de cada una de las empresas y el desarrollo de su talento humano. De ahí que; se habla acerca de la utilidad de las redes empresariales para todo tipo de empresas, en especial, para las pequeñas y medianas empresas que apuntan a ser cada vez más grandes. Dado que, existen muchos tipos de redes empresariales en la actualidad, siendo en estos momentos una de ellas las redes sociales que son las más usadas por las empresas en pro de un virtual crecimiento para vender y ofrecer sus servicios y sus productos sociales que son las más usadas por las empresas en un continuo y voraz crecimiento para vender sus productos, encontrar nuevos clientes y nuevas empresas con las que se puede trabajar a lo largo y ancho de todo el país; pero no solo a nivel interno si no a nivel externo en los mercados globales de hoy en día. Además, el consolidado éxito de una red empresarial depende de la performance de cada unidad de la red empresarial de manera diaria; dado que; los mercados en sí no son nada estáticos si no permanentemente dinámicos, ya que el cliente medirá a todas las empresas de la red en base al servicio o producto brindado únicamente por una sola, es por ello, que el compromiso y la comunicación entre empresas de la misma red es clave fundamental para generar sólidas, buenas y grandes referencias que se pueden tener y se puedan generar a lo largo de todo el mercado interno y externo de un determinado país o territorio sin importar las barreras fronterizas de ningún tipo, forma o naturaleza a las que se enfrentan día a día en pro de la conquista y repartición del mercado y en procura de satisfacer a sus clientes natos, fidelizados y a los nuevos que se pueden incorporar progresivamente en el competitivo mercado de trabajo peruano.

V. LOS RETOS Y LAS VENTAJAS DE LAS REDES EMPRESARIALES EN UNA ECONOMÍA GLOBALIZADA Y SU IMPRONTA EN EL MERCADO DE TRABAJO

Muchos hombres y mujeres de negocios modernos comprenden el valor de las redes empresariales y de negocios en el constante mundo global de nuestros días, pero pocos se ven actualmente capaces de impulsarlas de manera activa y consecutiva en el mercado de trabajo peruano.

Los empresarios y las empresarias gastan importantes cantidades y sumas de dinero en publicidad y estrategias de comercialización para hablar de sus respectivas empresas, de los productos que ofertan y al mismo tiempo de los servicios que venden y ofrecen. Sin embargo, necesitan también la posibilidad de comunicarse con todos los colegas y porque no decirlo también con sus respectivos competidores que se reúnen en eventos, pues cada evento empresarial ofrece una nueva oportunidad para identificar

VII CONGRESO NACIONAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

nuevos contactos adicionales y al mismo tiempo un abanico de posibilidades de negocios a corto, mediano y largo plazo.

La participación en una red empresarial es una parte importante de la construcción de un negocio hoy en día. Entrar en contacto con otros hombres y otras mujeres de negocios y asistir a eventos conjuntos que pueden ser nichos empresariales motivadores y vital para renovar y mantener el entusiasmo empresarial y obtener algunas ideas frescas sobre lo que significa el camino de la comercialización al interior y en el entorno de las denominadas articulaciones denominadas redes empresariales y su continua red de mercadeo laboral que trae consigo una serie de ventajas y de cambios en los sistemas normativos de las relaciones laborales en todos y cada uno de los diferentes y diversos países y continentes del globo, con la consiguiente duda muchas veces de no saber quién podría ser desde el inicio hacia el final el real, directo, correcto, inmediato y verdadero empleador.

Conviene trabajar con otros pequeños empresarios para recoger algunas sugerencias e ideas que pueden ser utilizadas en el propio negocio, por ejemplo, ¿cómo se puede mejorar la posición del empleador en el interior y al mismo tiempo al exterior del mercado negocial y cómo podría cambiar a mejor lo que se ofrece a cada uno de nuestros clientes? Incluso, la creación de contactos con personas interesadas en lo que yo hago y la posibilidad de fomentar algunas alianzas estratégicas que pueden convertirse en nuevos nichos de negocios al interior del mercado de trabajo.

Los pequeños empresarios se encuentran muchas veces demasiado solos o incluso aislados, por lo que deben pensar más en la cooperación actual y permanente que en la continua y fluida competencia desleal. Conviene también mantenerse en estrecho contacto con los “competidores” o permanentes rivales comerciales, sopesando la cooperación frente a la competencia, y tratarlos como compañeros negociales. Utilizar la competencia como una caja de resonancia ante y hacia los problemas y ofrecer asistencia similar cuando la necesiten de manera continua y espontánea. Naturalmente, habrá competidores con los que sea difícil compartir estas ideas y habrá que mantener la distancia. Sin embargo, es bueno intentarlo una y otra vez hasta lograrlo para conseguir y lograr el respectivo objetivo final.

Tener un negocio se trata también de mantener fuertes relaciones públicas, socioeconómicas; pero sobre todo laborales. Es importante conocer a los clientes y a las clientas y saber lo que se puede ofrecer. En sentido contrario, somos los mejores vendedores para nuestras empresas y nadie sabe hacerlo como nosotros mismos. Así que hay que animar al encuentro y la asistencia a los eventos empresariales donde se entretejen las redes de empresas como tejidos interempresariales. Donde quiera que vayamos, nos podemos encontrar con potenciales clientes y clientas y resulta una restricción para el negocio en su momento el dejar o no participar en las actuales redes empresariales o de empresa.

Mucho se puede aprender al asistir a reuniones con personas de una variedad de negocios que pueden proporcionar ideas novedosas, espontaneas, inéditas y frescas para la gestión de las pequeñas y medianas empresas. Ahora es el momento para aprovechar

al máximo las habilidades y potenciarlas en una serie de ventajas comparativas de contextos económicos-laborales, por lo que las redes de negocios y sobre todo las redes empresariales son una gran oportunidad para desarrollar variopintas relaciones de trabajo acorde al marco jurídico del sistema normativo de relaciones laborales reinante, vigente e imperante en los diferentes países del mundo en los que existe desde una libre circulación de personas hasta una libre circulación de mercaderías sin ningún tipo de control aduanero, tributario o barrera normativa alguna de por medio que restrinja su respectivo desarrollo.

VI. LAS REDES EMPRESARIALES Y SU INCIDENCIA EN EL MARCO DEL SISTEMA NORMATIVO Y LA ESTRUCTURA DE LAS RELACIONES LABORALES

En las últimas décadas se ha observado progresivamente un creciente interés en el mundo del derecho laboral por el estudio de los sistemas productivos en conjunto, más que sobre las empresas como unidades particulares, individuales y productivas, en especial los análisis sobre las redes empresariales, sus tentáculos comerciales y las diferentes configuraciones que estas actualmente conllevan y presentan. Desde esta perspectiva, la presente investigación se ha venido centrando en la noción de lo que significa y de lo que representa una red empresarial y su incidencia en el desarrollo al interior de la empresa, haciendo alusión a lo que se entiende por redes sociales, empresariales, laborales e institucionales de hoy en día. Después se plantean aspectos relativos a la dinámica de las empresas y las redes empresariales como una serie de tentáculos y contactos negociales, donde se sugiere el cambio de perspectiva de la acción empresarial centrada en la empresa y su estructura piramidal de funcionamiento, por el trabajo en redes donde se interactúa además con otros agentes económicos-laborales. Luego se propone una taxonomía de los más diversos tipos de redes empresariales que se presentan en los modernos sistemas productivos, haciendo énfasis en las redes en entornos locales, regionales y nacionales en un Estado o en cualquier país determinado. Finalmente se dan ya algunas conclusiones en las que se resaltara la importancia dinámica de las redes empresariales como uno de los mecanismos adecuados para lograr el desarrollo paulatino de las empresas y la relevancia de la existencia de estas en entornos globales geográficos complejos y debidamente localizados en todo el planeta independientemente de si se tratasen de empresas matrices, filiales o a su vez de sucursales de carácter internacional y transnacional.

La presente investigación se ha venido desarrollando sobre la base de la investigación con relación a la presente ponencia que hemos venimos realizando y analizando con relación a una perspectiva inmediata que tiene como referente la acción empresarial en las redes dentro de los normales sistemas productivos en los que cada vez más cobran mayor importancia la observación y el análisis de los fenómenos asociados con el surgimiento y desarrollo de las empresas en el contexto de las relaciones con agentes externos, los denominados stakeholders² que pueden afectar de

² De acuerdo con Carroll (1993) los stakeholders son “aquellos grupos o individuos con quien la organización interactúa o tiene algún tipo de interdependencia”. Tales grupos o individuos se

manera positiva o negativamente el comportamiento de la empresa, o ser afectados por las acciones, decisiones o planes de estas últimas; en cualquier caso, se compromete la capacidad competitiva económica y laboral de las empresas en el desarrollo de todas sus fases productivas y económicas con una fuerte incidencia en el desenvolvimiento interno y externo del sistema normativo de relaciones laborales imperante dentro o fuera de nuestro país..

Las relaciones de las empresas con sus competidores directos dentro de un mercado de trabajo, así como las que establecen con sus respectivos proveedores y clientes y las que construyen con otros agentes estatales y no estatales dentro de una localidad, demarcación, circunscripción, región, provincia o distrito pueden contribuir a crear fuentes de constantes y reñidas ventajas competitivas para las empresas día tras día, en especial las pequeñas y medianas empresas, cuyas diversidades y características las hacen cada vez más vulnerables al entorno competitivo actual en un mercado tan oscilante en el cual las empresas se entretajan unas con otras para definir el marco normativo de los sistemas de relaciones laborales de un país³. Tales relaciones determinan la configuración de las actuales y conspicuas redes empresariales de distinta naturaleza, forma, especie, tipo y clase como un mecanismo que resulta beneficioso para los integrantes de la red dado el intercambio dinámico entre los integrantes de manera interna, así como de los recursos que estos poseen y que comparten en un contexto de colaboración y competencia que implica información, conocimiento y tecnología, entre otros. Según este enfoque, está presente investigación presenta:

En un primer nivel las ideas básicas que aluden a la noción de redes empresariales en una economía laboral completamente globalizada y a los componentes de las redes empresariales que en sí las integran, específicamente a los conceptos de personas, instituciones, empresas, etc; que apuntan hacia relaciones laborales y productivas que determinan la estructura de las redes empresariales más allá del tamaño de las mismas, y a la importancia de las redes empresariales como mecanismo para la solución de una serie progresiva de problemas que los mismos agentes no pueden resolver de manera individual o colectiva.

En un segundo nivel se describen los aspectos que definen a las redes sociales, y las respectivas redes institucionales y empresariales, donde las primeras centran su atención en las personas que utilizan este mecanismo como medio para la solución de problemas que aquejan a una sociedad (salud, educación, vivienda, servicios, entre otros) y las segundas, donde la estructura de la red a veces resulta en sí una estrategia apropiada para enfrentar fenómenos como: volatilidad de la demanda, segmentación del mercado, reducción del ciclo de vida del producto, incertidumbre estratégica, cambio

entienden aquí como proveedores, clientes, competencia, organizaciones gubernamentales y no gubernamentales. Al respecto, Unido (2001, pág. 12) habla de clúster stakeholders-enterprises and instituciones.

³ Si bien las empresas grandes también están sujetas a los riesgos de la competencia internacional, en el caso de las Pyme son mayores los obstáculos para un mejor desempeño competitivo dado su tamaño (Unido, 2001) y por lo tanto para ellas, las redes resultan en un mecanismo expedito para lograr economías de escala, mayor poder de negociación, incrementar la capacidad de aprendizaje y de innovación, entre otros aspectos es completamente muy difícil.

tecnológico acelerado, ambientes altamente competitivos, exigentes normas de calidad y regulaciones propias del mercado, entre otros, que implican un considerable incremento en la actualidad de la presión competitiva para las empresas en cualquier lugar del mundo que permita entender el impacto directo que tiene sobre la respectiva fuerza de trabajo.

En un tercer nivel se muestra cómo el enfoque centrado en la empresa y sus atributos evolucionan hacia el análisis cuyo enfoque trasciende la unidad productiva y se centra en los sistemas productivos como un todo, atendiendo especialmente al papel de las redes empresariales y su incidencia en la forma de operar de las empresas; se hace énfasis en las implicaciones favorables que las redes tienen para las empresas y como estas surgen en entornos donde se presentan aglomeraciones de actividades empresariales y comerciales.

En un cuarto nivel, se propone una taxonomía interna de las redes empresariales, indicando que las redes pueden presentarse a nivel global y local, donde la territorialidad propuesta en las segundas como de especial relevancia en esta investigación y ponencia, por lo que se describen distintos tipos de redes empresariales que se dan en un entorno localizado ya sea en el ámbito transnacional, internacional, nacional, regional o local. Finalmente se presentarán en su momento algunas conclusiones derivadas de la presente investigación debidamente acotadas.

VII. EL DESARROLLO EVOLUTIVO DE LAS REDES EMPRESARIALES Y SU POSICIÓN REAL EN LA IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEADOR ANTE EL FUTURO LABORAL INMEDIATO

Las condiciones actuales de la economía y el comercio mundial ejercen una fuerte presión asfixiante para la competitividad de las empresas. Este contexto ha dado origen a la renovada importancia de la actuación de estas en relación con otras empresas y sus respectivos agentes para promover la innovación, el desarrollo tecnológico, la estrategia empresarial y, por esta vía, contribuir al desarrollo económico, laboral y social. La competitividad de la empresa está ligada cada vez más de manera continua a las relaciones que tiene que ver con otras empresas y organizaciones del entorno inmediato lo que hace muchas veces muy complejo el conocer o el saber quién es el real, verdadero, único y absoluto empleador. El conjunto de las relaciones y sus actores son el fundamento de las redes empresariales. Esta lógica de pensamiento permite establecer que las distintas formas de asociatividad empresarial sean estos clústeres o cadenas de producción masiva, entre otros y que se presentan en las localidades y regiones constituyen en esencia una cadena concatenada de redes empresariales una tras detrás de otra.

El territorio donde las empresas se aglomeran, se asientan o se concibe como un ambiente favorable para el surgimiento y sostenimiento de redes de diferente naturaleza: sociales, de empresas, de conocimiento, etc. y de estas se presume que son un mecanismo de orden fundamental para entender el comportamiento de las empresas a lo largo de los últimos años. De la investigación realizada se ha podido establecer que las redes empresariales surgen como resultado y por la interacción que se da entre las

VII CONGRESO NACIONAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

unidades productivas que pueden encontrarse dentro de un territorio hacia las redes locales, regionales o nacionales o trascender los límites de este hacia redes globales internacionales e incluso transnacionales.

Por lo tanto; a lo largo de esta investigación o ponencia se ha hecho énfasis en análisis y en el estudio de las redes empresariales locales y regionales dada la reconocida influencia que tienen en el positivo desempeño de las unidades productivas, de las redes como un todo y del territorio en el cual se albergan. Las redes empresariales localizadas se pueden clasificar según el objetivo que se las convoque, por el papel que desempeñan los integrantes dentro de la red, y por el papel que cumplen dentro del sistema de valor. En esta última clasificación se distinguen dos tipos de redes: 1. Las redes horizontales y; 2. Las redes verticales caracterizadas por un pequeño número de empresas, los denominados clústeres que están cada vez más de moda y las zonas o parques industriales que implican en general un alto nivel de aglomeración empresarial con vínculos que relacionan a las empresas entre sí y a estas con otros agentes gubernamentales y no gubernamentales en función de la competitividad empresarial local y regional; y en los que se combinan relaciones de tipo vertical y horizontal coordinadas y simultáneamente unas con otras como si fuesen una sola.

Cabe reiterar la importancia de entender que el análisis hoy se centra más en los sistemas productivos completos y no en las empresas individuales, y son justamente las redes empresariales como unidades de análisis las que reciben mayor atención en las investigaciones jurídicas en nuestros días por parte del derecho laboral y no solo de parte de la economía. A este respecto el clúster y el distrito industrial son actualmente las redes empresariales de carácter local, regional o global a las que más se les ha prestado atención en las últimas décadas, no solo en círculos económicos, académicos, sino que se extiende a gobiernos y a una serie de organismos internacionales tales como: La OCDE, el Banco Mundial, la UNCTAD, la CEPAL, y la OIT; y que por tanto la política de clúster, que sustituye a las tradicionales políticas sectoriales o incluso se las confunde con las tradicionales redes empresariales, se haya convertido a la fecha en la base y en la piedra angular de la política industrial en muchas organizaciones empresariales y en varios países en todo el orbe.

De igual manera está cobrando un continuo auge acerca de la vigencia el estudio de las redes empresariales sean estas horizontales o verticales como mecanismos ágiles para el fortalecimiento de las empresas, particularmente de las llamadas Pymes; dado que este tipo de redes implican el reconocimiento fácil y rápido de objetivos comunes, en el caso de las redes horizontales, que congregan a empresas que operan en un mismo eslabón de una cadena productiva o de producción. En el caso de las redes verticales, porque alrededor de una o más firmas grandes se congregan pequeñas empresas satelitales proveedoras de bienes e insumos importantes para el sistema productivo de las primeras. Elementos comunes al análisis basado en redes empresariales son: la existencia de aglomeración y cumulo de una serie de empresas, instituciones de apoyo, de investigación, organismos gubernamentales y financieros; el dinamismo a nivel de simbiosis científico-tecnológico e innovación que involucra también el desarrollo y la

investigación, que conlleva la ampliación de los flujos comerciales, y como producto de todo lo anterior, un aumento en la capacidad de innovar estrategias y organizaciones con el competir y generar la competitividad de las empresas. Pero más allá de ello, debemos presentarse alguna interacción o relación entre las empresas concentradas y de estas con los demás agentes económicos-laborales dentro del espacio de concentración y eslabonamiento económico, laboral, empresarial y comercial, aspecto que es relevante en este enfoque⁴, y que es el que determina mayores posibilidades de desarrollo social y económico de todos y cada uno de los países en el mundo. Refiriéndose específicamente a los clústeres, Se plantea que: Los tipos de dimensiones de los análisis de clústeres empresariales como una suerte de redes empresariales tejidas y entretejidas que permitirían clasificar los estudios sobre las redes empresariales y precisar el concepto clúster empleado son los siguientes:

- i) Tipo de relación (interdependencia o similitud) entre empresas o sectores vinculados;
- ii) Nivel de análisis empresarial (micro, pequeña o mediana empresa);
- iii) Límites espaciales de las redes empresariales (nacional, regional o local);
- iv) Que organizaciones son tomadas realmente en consideración⁵.

Todo ello al final hace muy difícil o complicado llegar a determinar la posición real en la taxativa identificación de lo que es o lo que constituye la figura del empleador dentro de las transformaciones empresariales como reto ante el futuro laboral inmediato al interior e incluso en el exterior del entorno de las llamadas redes empresariales hoy en nuestros días.

VIII. CONCLUSIONES

Las Redes empresariales puedan al final caer en excesos durante su progresivo ejercicio empresarial ocasionando con ello la aparición o la gesta de un sinnúmero de fraudes y elusiones a las actuales leyes laborales vigentes en un país en pro de identificar la situación real y la posición del empleador al interior de dichas redes de empresas eslabonadas una en relación con otras y encadenadas en procura de lograr el denominado éxito empresarial en el mercado de trabajo.

El funcionamiento integrado de dos o más empresas en torno a un proyecto compartido es capaz de generar, antes que nada, según se constata entonces, una serie de necesidades comunes entre las partes, cuya atención puede requerir la puesta en práctica de un abanico de fórmulas singulares de desarrollo de la prestación laboral y articulación de los poderes empresariales, las cuales terminan por afectar al reparto

⁴ Las relaciones son entonces, el elemento fundamental para la comprensión de las redes empresariales, especialmente los clústeres y distritos industriales, en tanto que la aglomeración de empresas por sí misma no implica la existencia de vínculos y la cooperación entre los actores (Navarro, 2003). Esta sutil diferencia entre las aglomeraciones y las redes empresariales normalmente no es notada en la literatura, como lo subrayan Altenberg y Meyer-Stamer (1999), citados por Navarro (2003) al hacer referencia a los clústeres.

⁵ Navarro (2003) hace un análisis cuidadoso de cada una de las dimensiones que, según él, permiten tanto la clasificación como el uso del concepto clúster.

tradicional de roles al interior entre las partes contratantes del o de un contrato de trabajo y en particular a la posición que dentro del mismo ocupa el empleador o empresario y también cada uno de los trabajadores y de las trabajadoras.

En la actualidad el poder de las redes empresariales en los mercados económicos con incidencia laboral se conjuga y se configura como una potente herramienta para hacer crecer en el interior y en el exterior del mercado. La comunicación y compromiso de trabajo son esenciales para fortalecerlas, acrecentarlas y al mismo tiempo llegar a dinamizarlas por completo.

Las relaciones de las empresas con sus competidores directos dentro de un mercado, así como las que establecen con sus respectivos proveedores y clientes y las que construyen con otros agentes estatales y no estatales dentro de una localidad, demarcación, circunscripción, región, y que pueden contribuir a crear fuentes de constantes ventajas competitivas para las empresas día a día, en especial las pequeñas y medianas empresas, cuyas características las hacen cada vez más vulnerables al entorno competitivo actual en un mercado tan oscilante en el cual las empresas se entretajan unas con otras para definir el marco normativo de los sistemas de relaciones laborales imperantes a través de las redes empresariales en un país.

La competitividad de la empresa está ligada a las relaciones que tiene con otras empresas y organizaciones del entorno lo que hace muchas veces demasiado complejo conocer o identificar plenamente quien es el verdadero, único, absoluto y real empleador lo cual a los ojos del mundo del derecho del trabajo se torna en reto habitual del día a día.

BIBLIOGRAFÍA

1. Aruguete, G. (2004). Redes sociales: una propuesta organizacional alternativa. Extraído el 3 de febrero de 2007 desde <http://www.practicasgrupales.com.ar/htm/redes.shtml>
2. Becerra, F. (2005). Economías de aglomeración y desarrollo tecnológico. Documento presentado en la reunión temática de la Red de Macrouiversidades de Latinoamérica y el Caribe, Programa de Innovación y Desarrollo Tecnológico, Económico y Social, Mazatlán, México.
3. Becerra, F. (2006). Economías de aglomeración e innovación. Documento presentado en la reunión temática de la Red de Macrouiversidades de Latinoamérica y el Caribe, Programa de Innovación y Desarrollo Tecnológico, Económico y Social, San José, Costa Rica.
4. Carroll, A. (1993). Business and Society: Ethics and Stakeholder Management. Cincinnati: South-Western Publishing.
5. Cervilla, M. & Lorenzo, O. (2000). Redes de empresas y tecnologías de información: opciones para el desarrollo de la PYME. Extraído el 10 de febrero de 2007 desde <http://www.iesa.edu.ve/Academicos/produccion/profesores/lorenzo/lorenzo.htm>
6. Feldman, J., Francis, J. & Bercovitz, J. (2005). Creating a cluster while building a firm: Entrepreneurs and the formation of industrial clusters. *Regional Studies*, 39(1), págs. 129-141.

7. Gibson, K. (2000). The moral basis of stakeholder theory. *Journal of Business Ethics*, 26, págs. 245- 257.
8. López, L. & Calderón, G. (2005). Factores socioculturales que influyen en la consolidación de un conglomerado empresarial: el caso del microcluster de herramientas de Caldas. *Cuadernos de Administración*, 18(30), págs. 165-192.
9. Navarro, M. (2003). *El análisis y la política de los clusters*. Bilbao: Universidad de Deusto, Free Press.
10. Porter, M. (1999). *Ser competitivo: nuevas aportaciones y conclusiones*. Bilbao: Ediciones Deusto.
11. Sanz, L. (2003). Análisis de redes sociales: o cómo representar las estructuras sociales subyacentes. *Apuntes de Ciencia y Tecnología*, 7, págs. 21-29.
12. Vásquez-Barquero, A. (2006). Surgimiento y transformación de clusters y milieus en los procesos de desarrollo. *Revista Latinoamericana de Estudios Urbano Regionales*, 32(95), págs. 75-92.