Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

XXIII Congreso Mundial

7 - 10 de Septiembre de 2021 - Lima, Perú

RETOS DE LOS SISTEMAS DE LEGISLACIÓN LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

- Transformación del trabajo: desafíos para el Derecho del Trabajo
- Comercio internacional y trabajo
- Nuevos retos de la Seguridad Social
- Trabajadores migrantes
- Trabajadores atípicos e informales
- Igualdad en el trabajo
- El Estado y las nuevas formas de voz colectiva

SPDTSS

SOCIEDAD PERUANA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

XXIII Congreso Mundial

7 - 10 de Septiembre de 2021 - Lima, Perú

RETOS DE LOS SISTEMAS DE LEGISLACIÓN LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

- Transformación del trabajo: desafíos para el Derecho del Trabajo
- Comercio internacional y trabajo
- Nuevos retos de la Seguridad Social
- Trabajadores migrantes
- Trabajadores atípicos e informales
- Igualdad en el trabajo
- El Estado y las nuevas formas de voz colectiva

SPDTSS

SOCIEDAD PERUANA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

PATROCINADORES

NACIONES UNIDAS PERU

International Labour Organization

PERÚ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

UNIVERSIDAD DE LIMA

AUSPICIADORES

RODRÍGUEZ ANGOBALDO ABOGADOS

RUBIO LEGUIA NORMAND

CORNEJO & SANTIVÁÑEZ LABORALISTAS

UNIVERSIDAD DE PIURA

VARELA BOHÓRQUEZ ABOGADOS

ACTUALIDAD LABORAL

USMP SAN MARTÍN DE PORRES FACULTAD DE DERECHO

RODRIGO, ELIAS & MEDRANO ABOGADOS

Retos de los Sistemas de Legislación Laboral y Seguridad Social

PRIMERA EDICIÓN DIGITAL
MARZO 2023

Prohibida su reproducción total o parcial
DERECHOS RESERVADOS
D. Leg. N.º 822

Autores:
Alberto Pizzoferrato / Sergio Torres Teixeira / Wilfredo Sanguineti Raymond / Kurt Paerli / Masahiko Iwamura / Helga Špadina / Petra Herzfeld Olsson / Pamhidzai Bamu / Roberto Fragale Filho / María Luisa Molero Marañón / Bernd Waas / Oscar Raúl Chuquillanqui Aragón / Carlos De Fuentes García-Romero De Tejada / Marina Fernández Ramírez / Carmen Ferradans Caramés / Giovanni Gaudio / Francisca Moreno Romero / María Olaya Martín Rodríguez / Rodrigo Palomo Vélez / Adrián Pérez Pastrana / César Alfredo Puntriano Rosas / Maria Carmen Tatay Puchades / Mireia Llobera / Dulce María Cairós Barreto / Carlos García Gallego / Maria Katia Garcia Landaburu / Luis Gordo González / Oscar Hernández Álvarez / José Eduardo López Ahumada / Priscila Martín Vales / Rosa María Morato García / Daniel Peres Díaz / Gastón López Argonz / Matthieu Chabannes / Leopoldo Gamarra Vílchez / Miguel Ángel Martínez-Gijón Machuca / Javier Paitán Martínez / Leiso Fasney Restrepo Aguirre / Gaye Burcu Yildiz / Francisca Bernal Santamaria / Karla Giamnina Cánova Talledo / Chiara Cristofolini/ Vincenzo Cangemi/ Roberto Pettinelli / Ljubinka Kovačević/ Boško Latković / Kwang-Taek Lee / Jovana Rajić-Ćalić / Jovana Misailović / Carlos Eduardo Saco Chipana / Daniel Ulloa Millares / Christa Caro Palacios / Ángela Sofía Bilbao Pazmiño / Laura Sofía Pérez Pianda / Stefano Guadagno / Chiara Hassemer / Flávia Souza Máximo Pereira / Luis Mendoza Legoas / Fiorella Peyrone Villacorta / Ivan Ramiro Campero Villalba / Lilli Carollo / Macarena Castro Conde / Emilio De Castro Marín / Viviana Mariel Dobarro / María Begoña García Gil / Luciana Guaglianone / Maria Laura Parisi / Balwinder Kaur / Diego Megino Fernández / Pedro Oliveira / Ccantu Stefany Osorio Velarde / Luz Pacheco Zerga / María Gema Quintero Lima / Carmen Grau Pineda / Concha Sanz Sáez / Sarai Rodríguez González / Fernando Varela Bohórquez / Juan Manuel Moreno Díaz.

Coordinadora: María Katia García Landaburú

© Comisión Organizadora del Congreso: Germán Ramírez-Gastón Ballón (Presidente), Guillermo Boza Pró, María Katia García Landaburu, Emilio Morgado Valenzuela, Mónica Pizarro Díaz, Michael Vidal Salazar

Copyright 2021
Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Dirección: Av. Dos de Mayo 516, dpto. 201. Miraflores - Lima, Perú
Telef.: 51(1) 7055586

ISBN: 978-9972-9422-4-2
Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N.º 2023-02736
Publicado en el mes de marzo de 2023
DERECHOS RESERVADOS. Prohibida su reproducción parcial o total (D. Leg. 822)

En su edición electrónica, el libro alcanza a un número de lectores peruanos y del extranjero, de los ámbitos universitario, gremial, profesional, impulsando el estudio del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Esta edición se encuentra alojada y disponible para descarga libre en la página web de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: www.spdtss.org.pe

COMISIÓN ORGANIZADORA DEL CONGRESO

Germán Ramírez-Gastón Ballón (Presidente)
Guillermo Boza Pró
María Katia García Landaburu
Emilio Morgado Valenzuela
Mónica Pizarro Díaz
Michael Vidal Salazar

COMISIÓN REVISORA DE PONENCIAS

Guillermo Boza Pró
Ana Cecilia Crisanto Castañeda
María Katia García Landaburu
César Gonzales Hunt
Sandro Nuñez Paz
Estela Ospina Salinas
Luz Pacheco Zerga
Mónica Pizarro Díaz
César Puntriano Rosas
Germán Ramírez-Gastón Ballón
Michael Vidal Salazar

COMERCIO INTERNACIONAL Y TRABAJO

GLOBAL TRADE AND WORK

NUEVOS RETOS DE LA ACCIÓN NORMATIVA INTERNACIONAL APLICABLES A LAS EMPRESAS MULTINACIONALES: UN ENFOQUE DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

JOSÉ EDUARDO LÓPEZ AHUMADA

Doctor en Derecho. Profesor Titular (acreditado a Catedrático de Universidad) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Alcalá (Madrid, España). Investigador principal de la línea de investigación estable en Relaciones Laborales y Protección Social del Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos de la Universidad de Alcalá (IELAT).

ABSTRACT: This paper analyzes the new challenges present in the international organization of the multinational companies model, taking into account the necessary development of the sustainable development objective no. 8, concerning the promotion of decent work. It is a central issue in the development of the global market, requiring a special sensitivity from the perspective of observing international labor standards. This model requires the adaptation of international agreements on the matter, taking into account ILO labor principles and seeking a new model of labor governance.

KEYWORDS: multinational enterprises, ILO labor standards, sustainable development goal no. 8, decent work.

1. INTRODUCCIÓN

El proceso consustancial al desarrollo de la acción normativa de la OIT requiere un cambio orientado hacia una nueva forma de afrontar los retos presentes en el modelo de trabajo. En esta materia es especialmente importante el avance hacia una gobernanza más solidaria en relación al modelo de desarrollo de las empresas multinacionales. Las cadenas mundiales, que organizan la actividad productiva en un mercado libre, desarrollan sinergias conjuntas en defensa de sus propios intereses. Las empresas multinacionales y los grupos empresariales de escala global conciertan pactos, incluso con las propias organizaciones de trabajadores. Dichos acuerdos tienen como fin desarrollar de forma paralela y extramuros a la OIT, nuevas estructuras de gobernanza del trabajo. Este estudio resalta la necesidad de promocionar un modelo desarrollo del modelo de empresas trasnacionales en una economía global, flexible y dinámica, pero sensible socialmente y con controles externos. Sin duda, dicho modelo debe promover eficazmente los propios valores constitutivos de la OIT, en especial, el trabajo digno, la igualdad y la justicia social.

2. LA OBSERVANCIA DEL OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE NÚM. 8 EN LA ORDENACIÓN INTERNACIONAL DE LAS EMPRESAS MULTINACIONALES

Tradicionalmente se ha venido apostando, desde una perspectiva internacional, por relajar la atención respecto de la adopción de los instrumentos

jurídicos internacionales vinculantes en el ámbito de la acción de las empresas multinacionales. Ello ha supuesto una apuesta orientada hacia los instrumentos de *soft-law* internacional. Dicha opción normativa supone una promoción efectiva de los fines de la OIT a través de las declaraciones institucionales, así como por una tendencia de asistencia y observancia de los acuerdos y pactos globales, que se proyectan sobre el marco regulador de las empresas multinacionales. Con todo, las normas internacionales deben tener en cuenta la propia evolución del mundo del trabajo, protegiendo a los trabajadores y siendo sensibles con las necesidades de las empresas. Sin embargo, todo ello debe desarrollarse teniendo presente los derechos fundamentales internacionales en el trabajo.

Las normas internacionales deben asegurar un contexto de desarrollo económico sostenible y justo socialmente. Estas normas deben seguir desarrollándose bajo un sistema de control efectivo. El punto clave de partida reside en la propia función de asistencia y promoción de la OIT respecto de los Estados miembros. Se trata de una labor de seguimiento en relación a la ratificación y a la aplicación efectiva de las normas internacionales. El fomento del diálogo social y de la concertación internacional son clave en estos tiempos de incertidumbre. Actualmente, es necesario promover procesos de diálogo social en atención a la consecución de los objetivos de desarrollo sostenible y justo promovidos por Naciones Unidas. Dicho fin supone actualmente la necesidad de orientar la labor de concertación en el ámbito de las relaciones transnacionales laborales, ante el riesgo de un contexto acusado de globalización económica libre y sin controles efectivos.

El objetivo de desarrollo sostenible núm. 8, desarrollado en el marco de la Agenda 2030 de Naciones Unidas, tiene una especial vinculación con el principio Internacional del trabajo decente. Dicho principio se planteó originariamente por la OIT[1] y supone un mandato internacional dirigido al conjunto de los poderes públicos, que, con la ayuda de los distintos actores internacionales en las

1 A efectos de profundizar en la noción de desarrollo sostenible en relación a la aplicación de la Agenda 2030 de Naciones Unidas. Vid. DENK, A., "Sustainable Development Goals. An (Alternative) Future Scenario", en *Transcience*, 7(1), 2016, pp. 48-ss. DOMÍNGUEZ, R., "Evolución o involución del desarrollo sostenible: de cómo el desarrollo sostenible se convirtió en corriente principal", en Lucatello. S. – Vera, L. (coords.), *La implementación de la Agenda 21 en México: aportes críticos a lasustentabilidad local*, Instituto Mora, México DF, 2016, pp. 22-25. ALONSO, J.A., "La Agenda 2030 para el desarrollo: ¿es una agenda transformadora?", ponencia presentada en la Conferencia Internacional de la International Leadership Association en el Recinto Modernista de Sant Pau, 2016. MCMICHAEL, P., *Development and social change. A global perspective*, SAGE, Londres, 1996, pp. 25-27.

relaciones laborales y el diálogo social, están llamados a desollar acuerdos orientados a la observancia de los estándares laborales internacionales en el ámbito de las empresas multinacionales. Dicha labor de concertación es clave con vistas a contribuir al desarrollo de políticas de responsabilidad social corporativa justas y equitativas[2]. Precisamente, esta perspectiva del progreso económico socialmente sensible nos conduce al fomento del denominado crecimiento inclusivo en la sociedad. Dicha modalidad de crecimiento debe proyectarse tanto en las políticas nacionales como internacionales[3]. Esta política orientada al crecimiento justo y sostenible ha sido desarrollada en otros ámbitos internacionales con carácter previo. Concretamente, en la Unión Europea se desarrolló esta línea de acción en virtud de la Estrategia Europa 2020, que impulsó decididamente la Comisión Europea en el año 2010[4]. Dicho programa europeo se asentaba en una serie de principios esenciales, que combinaban las referencias al crecimiento económico basado en la técnica y el conocimiento. Asimismo, ello tenía en cuenta una noción precisa de crecimiento sostenible, que presupone la promoción de mercados eficientes y competitivos, que permiten el desarrollo del denominado crecimiento inclusivo. Desde esta perspectiva, estaríamos ante una necesaria vinculación entre crecimiento económico y el trabajo decente. Dicha relación nos conduce a la necesidad de asegurar la promoción del empleo en condiciones dignas. Este planteamiento implica consiguientemente la reducción de los márgenes de pobreza, que sufren los denominados trabajadores pobres y por extensión el conjunto de la sociedad.

Desde el punto de vista de Naciones Unidas se ha desarrollado la noción de objetivos de desarrollo sostenible. Se trata de un mecanismo de transformación en un mundo global. Los objetivos de desarrollo sostenible tienen una

2 Igualmente, el objetivo del desarrollo sostenible núm. 8 tiene una especial vinculación con los principios fundamentales o pilares básicos que deben ordenar el progreso económico desde una perspectiva social. Vid. LÓPEZ, I. - ARRIAGA, A. - PARDO, M., "La dimensión social del concepto de desarrollo sostenible: ¿La eterna olvidada?", *Revista Española de Sociología*, núm. 27, 2018, pp. 29-30. GARCÍA GARCÍA, S., "Economía Circular: 30 años del principio de desarrollo sostenible evolucionan en el nuevo gran objetivo medioambiental de la Unión Europea", *Revista de Estudios Europeos*, núm. 71, 2018, pp. 311-312.

3 En relación a la proyección nacional del objetivo de desarrollo inclusivo fomentado por Naciones Unidas. Vid. Informe de Desarrollo Económico Incluyente (DEI) (2019): documento conceptual y programático. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Bogotá, 10 de enero de 2019, pp. 7-28.

4 Vid. EUROSTAT, *Sustainable development in the European Union. Monitoring report on progress towards the SDGS in an EU context*. 2019 edition. Publications Office of the European Union, Luxemburgo, 2019, p. 19.

importante labor a desarrollar en el ámbito de las empresas multinacionales, así como en las políticas de responsabilidad social corporativas. Dicha acción global de las empresas multinacionales y sus políticas de responsabilidad social corporativa deberán ajustarse a dichos principios internacionales de protección del trabajo con derechos[5]. Desde esta perspectiva, es importante destacar que dicho ambicioso programa de acción parte del valor central del trabajo decente en la ordenación de las relaciones laborales, al posicionar a la persona como centro de gravedad del sistema de protección jurídico-laboral. Estaríamos, pues, ante un presupuesto necesario para afrontar los grandes retos de las sociedades actuales. Este modelo de protección renovada permite la consecución en el futuro de un mundo más saludable, con un modelo de protección consolidado que dota estabilidad y seguridad jurídica. En definitiva, la promoción de los objetivos de desarrollo sostenible viene a asegurar la conformación de sociedades justas e inclusivas, que permiten que el desarrollo económico tenga una traducción social. Evidentemente dicho reto sigue aún presente, puesto que en las últimas décadas no se ha producido el trasvase de crecimiento económico a las personas desde la perspectiva social. Esta reflexión es ciertamente evidente si tenemos en cuenta los efectos perniciosos que las últimas crisis económicas han tenido en el ámbito social[6].

La proyección del objetivo de desarrollo sostenible núm. 8 en el ámbito de las empresas multinacionales responde al propio carácter extensible de dicho programa de protección. La naturaleza amplia e integradora de los objetivos de desarrollo sostenible tienen una importante dimensión protectora, que conjuga inescindiblemente el desarrollo económico y social. Se ha indicado que el carácter amplio de los objetivos de desarrollo sostenible permite una acción extensiva en el ámbito del desarrollo económico y la justicia social. El objetivo de desarrollo núm. 8 sirve también de pilar universal de garantía de los derechos sociales. Por

5 Es importante en este ámbito tener en cuenta la proyección de la resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas, emitida en el año 2015, titulada "*Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, Asamblea General de las Naciones Unidas, 2015. Resolución aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015.

6 La conexión de los objetivos de desarrollo sostenible con la ordenación del mercado global y las empresas multinacionales supone un reto de la sociedad. Por ello, dicho objetivo de futuro es esencial "para la preparación de un futuro que asegure la estabilidad, un planeta saludable, unas sociedades justas, inclusivas y resilientes, y unas economías prósperas". Vid. Comisión Europea Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo Europeo, al Consejo, al Banco Central Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones "Plan de acción: financiar el desarrollo sostenible", COM (2018) 97 final. Bruselas, 8 de marzo.

ello, se ha indicado que la consecución de un modelo de crecimiento económico socialmente responsable estaría igualmente comprendida dentro la noción de democracia social[7]. Precisamente, es importante destacar que el objetivo de desarrollo sostenible núm. 8 no tiene un carácter de proclamación meramente formal, sino que tiene una proyección ligada a la defensa de la democracia social. Sin duda, la promoción de esta dimensión protectora involucra no solo a los gobiernos nacionales, sino que también afecta de forma amplia a la sociedad civil y, en particular, a los agentes sociales y organismos internacionales en el mundo del trabajo[8]. Todo ello es prueba de la configuración del objetivo de desarrollo sostenible núm. 8 como un principio universal y de proyección extensiva[9]. Nos encontramos, pues, ante la propia naturaleza de la Agenda 2030 de Naciones Unidas, que conlleva un compromiso global y multilateral. Ello abarca de forma amplia un objetivo de desarrollo sostenible mundial, que afecta a los poderes públicos y a los diferentes actores presentes en las relaciones laborales internacionales, entre ellos, las propias empresas multinacionales que intervienen en un mercado global.

7 Esta noción de derechos sociales ligada a la noción de democracia social ha sido defendida por distintos autores. Vid. JIMENA QUESADA, L., "El constitucionalismo social y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)", *Lex Social*, Vol. 9, núm. 1, 2019, pp. 15-16. ESPÍN SÁEZ, M., "Autoempleo decente: las mujeres autónomas y el acceso a los recursos. Un estudio en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible marcados por la Agenda2030 de la ONU", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 6, núm. 4, 2018, pp. 104-105. GARCÍA SEDANO, T., "En las antípodas del trabajo decente: el trabajo forzoso", *Lan Harremank*, núm. 39, 2018, p. 15. El objetivo final es hacer posible la efectividad de los derechos humanos para todas las personas. Ciertamente, late como principio general la necesidad de construir un desarrollo económico y social sostenible de ámbito mundial. LOUSADA AROCHENA, J. F. - RON LATAS, R. P., "La integración del trabajo decente de la Organización Internacional del Trabajo dentro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas (Agenda 2030)", *Revista Española deDerecho del Trabajo*, núm. 211, 2018, p. 17.

8 Dicha conexión amplia del objetivo de desarrollo sostenible núm. 8, con la propia noción de democracia y su aplicación a la sociedad civil, se ha defendido recientemente en distintos trabajos de investigación. Vid. STRÜBER, D., "La Declaración Universal de los Derechos Humanos y los ODS", AA.VV., *Libro de actas del II Congreso Internacional sobre Derechos Humanos: LosDerechos Humanos y los Objetivos de Desarrollo Sostenible*, Fundación Mainel, Valencia (España), 2018, pp. 13-14.

9 Desde esa perspectiva, se ha resaltado el carácter sumamente ambicioso de los objetivos de desarrollo sostenible, que se presentan como "principios de universalidad, inalienabilidad, indivisibilidad e inviolabilidad; así como -en- su carácter interdependiente y participativo". Vid. VERDIALES LÓPEZ, D.M., "La importancia del enfoque de los derechos humanos en los Objetivos de Desarrollo Sostenible", AA.VV. (Fernández Liesa, C. – Díaz Barrado, C.M. Dirs.) *Objetivos de Desarrollo Sostenible y Derechos Humanos: paz, justicia e instituciones sólidas/derechos humanos y empresas*, UniversidadCarlos III, Madrid (España), pp. 87-88.

No cabe duda de la estrecha relación existente entre el objetivo de desarrollo sostenible núm. 8 y el principio internacional de trabajo decente. Concretamente, la noción de trabajo digno se encuentra expresamente en la redacción dada al objetivo de desarrollo sostenible núm. 8, que se dirige a la promoción del crecimiento económico inclusivo y sostenible, así como al empleo y al trabajo decente para todos. Esto nos sitúa ante la propia función de la OIT, que desde su propio nacimiento, ha venido promocionando el desarrollo de la justicia social en el mundo. Dicha organización ha luchado por erradicar las condiciones de trabajo injustas que sufren los trabajadores en el mundo. Conviene decir que la referencia al trabajo decente no es nueva. Efectivamente, la OIT acogió el concepto de trabajo decente en el año 1999. Sin embargo, dicho objetivo sigue teniendo en la actualidad la misma potencialidad, siendo igualmente necesaria su promoción efectiva. Nos estamos refiriendo al estímulo de dicho principio desde el punto de vista de su promoción en el ámbito de un programa internacional de acción en defensa del trabajo digno. Sin duda, se trata de un lema especialmente ligado a la coyuntura del momento, en el que las distintas vicisitudes de la economía y los mercados dibujaban un preocupante panorama laboral de escala global[10]. En este sentido, resulta esencial la comprensión de la noción de trabajo decente como un concepto jurídico que trasciende de una mera situación coyuntural, ligada a una concreta crisis económica y social. La referencia al trabajo decente tiene una proyección estable y extensiva a lo largo del tiempo. El trabajo decente se presenta como un presupuesto necesario no solo para la recuperación económica, sino que también actúa como garantía de un modelo de desarrollo económico y empresarial. Dicho modelo de empresa y de desarrollo económico deberá orientarse necesariamente a la defensa de lo social y a la consecución de un modelo estable y sostenible de crecimiento compatible con el sistema de trabajo con derechos y protegido. Esta vinculación del objetivo de desarrollo sostenible núm. 8 con el trabajo decente es esencial

10 La defensa del trabajo decente se materializó en un informe presentado por el director general de la Confederación Internacional del Trabajo. Dicha iniciativa suponía una respuesta decidida ante el panorama alarmante que afectaba y sigue afectando al modelo de trabajo protegido con derechos como consecuencia de la globalización. Dicho programa fue impulsado por Juan Somavía, en su momento director general de la OIT. Este programa de acción daba carta de naturaleza a un principio que se proyectaba sobre las relaciones laborales como un concepto jurídico con clara proyección ética. Desde esta perspectiva, el principio de trabajo decente estaba estrechamente relacionado con la defensa de los derechos fundamentales en el trabajo, el empleo en condiciones dignas, la protección social y el diálogo social. Vid. Oficina Internacional del Trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo, Memoria del Director General: Trabajo decente, 87ª Reunión, Ginebra, junio de 1999.

desde el punto de vista de la versatilidad de la acción protectora ligada a dichos principios internacionales. Ello permite reafirmar un modelo de protección del trabajo y de la economía con vistas a conseguir los grandes retos de la sociedad, es decir, la igualdad, la justicia y la lucha contra la pobreza en el mundo.

El objetivo del crecimiento sostenible e inclusivo requiere evidentemente de la participación activa de los agentes sociales a escala internacional. Los acuerdos internacionales que orientan la acción de las empresas multinacionales y, en particular, la negociación colectiva, se presentan como un aspecto esencial para la defensa de los derechos fundamentales laborales. Dicha protección se manifiesta como una clara garantía de la protección jurídico-laboral y de seguridad social. Se trata de un ámbito de acción necesario para construir un modelo de protección que caracterice a una sociedad global y justa, evitando con ello los grandes peligros ligados a la desregulación laboral y a la huida de la protección social. Este abandono del modelo tradicional de protección se presenta actualmente como una tendencia perniciosa en el mundo del trabajo[11]. La participación de los interlocutores sociales, en sus diferentes formas y ámbitos de actuación, se manifiesta como un presupuesto necesario para asegurar un modelo de protección asentado en la regulación y en la garantía de condiciones de trabajo dignas y justas.

3. LA CORRECCIÓN DEL MODELO DE EMPRESA MULTINACIONAL LIBRE Y SIN CONTROLES FRENTE A LA EXPANSIÓN GLOBAL DE LAS REDES DE EMPRESAS TRANSNACIONALES

El sistema de empresas multinacionales está basado en el desarrollo de las formas de organización empresarial en redes internacionales. Se trata de una tendencia que se ha generalizado y que afecta con carácter general a la totalidad de las actividades productivas y sectores de actividad. No estamos ante una tendencia nueva y ciertamente el modelo de empresa multinacional sigue en constante evolución, así como sus formas de organización empresarial. Estamos, pues, ante un modelo de empresa de estructura compleja, ya consolidada

11 Ante los procesos de desregulación que se están produciendo en la actualidad, el modelo de trabajo protegido es esencial y se muestra como una prioridad que no vincula exclusivamente al ámbito de las relaciones laborales, sino que igualmente tiene una estrecha relación con el propio modelo de desarrollo económico. Vid. SALAS PORRAS, M.ª, "¿Nuevas aportaciones de la negociación colectiva al trabajo decente?", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 4, núm. 4, 2016, p. 23.

desde el punto de vista productivo en el ámbito de la economía global[12]. Las conexiones empresariales internacionales se ven igualmente estimuladas por el desarrollo de la innovación tecnológica, que viene a fomentar la creación de redes internacionales comerciales[13].

Los cambios organizativos tienen consecuencias en el ámbito laboral y social. Se trata de un problema que ha afectado en los últimos tiempos al Derecho del Trabajo y que las legislaciones nacionales están buscando respuestas ante el cambio de modelo de empresario a efectos laborales. Efectivamente, la situación actual es sumamente compleja y cambiante, y nos encontramos ante un reto para los ordenamientos laborales y, por extensión, para el futuro del trabajo protegido[14]. El fenómeno de dispersión empresarial está produciendo un alejamiento de la noción tradicional de empresa unitaria. Dichos cambios tienen como fin no solamente la adaptación de la empresa al mercado, sino también superar la acción de los regímenes jurídico-laborales estatales. La rigidez laboral se observa como un obstáculo para el funcionamiento de estas organizaciones empresariales, que se basan en un modelo de flexibilidad laboral acusado. Nos estamos refiriendo a una práctica empresarial relativa a la evasión de los controles públicos o sindicales, que, en su caso, pueden suponer un aumento de los costes

12 El modelo acusado de liberalismo económico afecta directamente al modelo de trabajo desarrollado por las empresas multinacionales. Vid. POLANYI, K., *La gran transformación. Crítica del liberalismo económico,* Ed. La Piqueta, Madrid, 1989, pp. 31-33. Con carácter general, se ha indicado que la existencia de un mercado autoregulado y sin controles que sea compatible con el modelo de trabajo protegido supone una utopía. Vid. HEILBRONER, R.L., *Naturaleza y lógica del capitalismo,* Eds. Península, Barcelona, 1990, pp. 67-69. Desde esta perspectiva, resultaría inviable el objetivo de una gobernanza efectiva del trabajo con la visión de la denominada "mano invisible", que armoniza de forma espontánea a la sociedad y al mercado. Vid. RONSAVALLON, P., *Le capitalisme utopique. Critique de l'idéologie économique,* Éditions du Seuil, París, 1979, pp. 35-ss. AYALA ESPINO, J., *Instituciones y economía. Una introducción al neoinstitucionalismo económico,* México, FCE, 1999, p. 19.

13 Las relaciones internacionales entre las empresas se han visto fomentadas de forma acusada por la innovación tecnológica y las redes comerciales. Vid. Vid. HARRISON, B., *Lean and Mean. The Changing Landscape of Corporate Power in the Age of Flexibility,* Basic Books, a Division of Harper Collins Publishers, , Nueva York, 1994, pp. 15-18. CASTELLS, M., *La era de la información. Vol.1. La sociedad Red,* Alianza Editorial, Madrid, 1997, pp. .200-201.

14 Vid. VALDÉS DAL-RÉ, F., "La flexibilidad de mercado de trabajo. Teoría e ideología", Castillo, J.J. (ed.), *El trabajo del futuro,* Madrid, Editorial Complutense, 1999. En relación al conflicto entre Constitución liberal y Constitución democrático social. Vid. MONEREO PÉREZ, J.L., "Evolución del Derecho del Trabajo: el proceso de racionalización jurídica de la cuestión social", *Relaciones Laborales*, núm. 15-16, 2001, pp. 13-ss. Ibidem, "El Derecho Social y del Trabajo en el mundo de la tercera revolución industrial", Capella Hernández (Coord.) *Transformaciones del Derecho en la mundialización,* Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 1999, pp. 219-ss.

laborales, lo cual repercute directamente en las decisiones empresariales. Desde esta perspectiva, nos encontraríamos ante un fenómeno de huida del control jurídico-laboral, como presupuesto que viene a flexibilizar los procedimientos y la adopción de las decisiones empresariales en el mercado global.

En este ámbito no existe formulas sencillas que puedan dar respuesta a los problemas de hondo calado que suponen la ordenación de las empresas multinacionales. Los procesos de transformación de las estructuras empresariales producen efectos transversales en el ámbito laboral. Las distintas formas de conexión interempresariales se desarrollan vertiginosamente y el legislador internacional y nacional se muestra incapaz de dar una respuesta única y decidida a dichas realidades productivas[15]. La acción internacional de las empresas multinacionales se desarrolla a una gran velocidad, transformando el mercado y el modelo de trabajo tradicional. Sin duda, este factor es igualmente un motivo que avala el constante proceso de transformación del modelo de empresa transnacional[16]. Dichas redes de empresas trascienden la noción clásica del trabajo subordinado y fomentan el modelo de colaboración empresarial, acogiendo incluso como colaboradores a los trabajadores independientes. Esta situación dirige nuestro tema hacia las nuevas fórmulas de trabajo, que se encuentran en un proceso de continuo alejamiento respecto de los parámetros tradicionales previstos por la legislación laboral. Estas nuevas fórmulas de empresa se han venido instalando en los últimos tiempos de forma estructural. Se trata de nuevas realidades empresariales que provocan relaciones necesarias entre las grandes y las pequeñas y medianas empresas, en virtud de procesos de asociación en clave de redes empresariales. Las relaciones que se producen entre ese tipo de empresas son ciertamente evidentes y en muchos casos la cadena productiva impide identificar cuando comienza la actividad de una empresa y cuando termina otra unidad empresarial. Estamos, pues, ante un modelo dinámico de empresa, que impide generalmente el seguimiento y el control de las actividades empresariales. A la

15 En efecto, el objetivo consiste en asegurar en este modelo de empresa global el respeto de los derechos humanos por parte de todas las organizaciones empresariales. Por extensión ello supone el necesario respeto de los derechos fundamentales en el trabajo en conexión con el desarrollo del principio del trabajo decente.

16 Respecto del reto de adaptación del Derecho del Trabajo al constante proceso de cambio y transformación de las empresas multinacionales. Vid. SALENTO, A., *Postfordismo e ideologie giuridiche. Nuove forme d'impresa e crisi del diritto del lavoro,* Franco Angeli, Milán, 2008, pp. 91-ss. BHIDÉ, A.V., *Origen y evolución de nuevas empresas,* Editorial Oxford University Press, México, 2000, pp. 31-33. HARRISON, B., *Lean and Mean. The Changing Landscape of Corporate Power in the Age of Flexibility,* Basic Books, a Division of Harper Collins Publishers, 1994, pp. 12-14.

postre, esta situación impide la aplicación de los mecanismos de reclamación de responsabilidad jurídica[17].

Estamos ante un fenómeno acusado en el que las pequeñas empresas de servicios quedan integradas en el sistema productivo de otras empresas de mayor dimensión. Esta situación nos permite identificar al conjunto de empresas como un conjunto unitario de organización empresarial. Esta situación es evidente, dado que las unidades empresariales de menor dimensión se encuentran integradas en el complejo organizativo. Esta noción de organización empresarial en red podría fundamentar una posible reclamación a las empresas que se encuentran en un nivel superior de la cadena de organización. De esta manera, incluso se podría reclamar responsabilidad a la empresa principal, aunque ello dependerá de la previa acreditación de sus vínculos en su actuación empresarial desde el punto de vista organizativo. Se puede afirmar que estos vínculos entre empresas pueden tener exclusivamente un origen financiero o económico, en atención a la perspectiva mercantil o empresarial. Sin embargo, dichas vinculaciones empresariales tienen asimismo una proyección que se refleja más allá del ámbito financiero o empresarial y que incide inevitablemente en el sistema de relaciones laborales desarrollado en el conjunto de las empresas que operan en red. En estos casos, las empresas que tienen una posición de dominio estarían obligadas a vigilar la observancia de la legislación laboral por parte de las empresas que se encuentran vinculadas a la organización en un eslabón inferior de la cadena. Dichas empresas tienen generalmente una menor dimensión y menos capacidad financiera para afrontar la responsabilidad jurídica frente al incumplimiento laboral. En muchos casos, determinadas decisiones relativas a operaciones de reestructuración empresarial o, en su caso, de modificación de las relaciones existentes entre las empresas en red pueden tener su justificación en la aplicación de nuevas condiciones laborales, por ejemplo, con vistas a conseguir ajustes económicos en la plantilla.

17 Dicho modelo de empresa de estructura compleja no atiende exclusivamente al interés de evitar los controles de carácter jurídico, sino que nos encontramos ante una auténtica demanda empresarial. Efectivamente las redes de empresas aseguran a dichas organizaciones la posibilidad de adaptarse más fácilmente a los cambios producidos en los mercados.

4. LA NECESIDAD DE INTERVENCIÓN LABORAL EN LAS REDES DE EMPRESAS TRANSNACIONALES ANTE EL FRACASO DE LOS CONTROLES PRIVADOS

Las empresas transnacionales tienen una función importantísima en el desarrollo de la mundialización de la economía[18]. En este ámbito es preciso destacar la importancia de la Declaración de la OIT relativa a la justicia social para una globalización equitativa, que fue aprobada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2008[19]. Se trata de uno de los textos internacionales más relevantes sobre los efectos de la globalización en las relaciones laborales en virtud de la acción de las empresas multinacionales. La OIT ha afrontado dicha problemática en virtud de la Declaración Tripartita, que contempla los principios generales sobre las empresas multinacionales y la política social[20]. De este modo, la comunidad internacional ha alcanzado un consenso sobre los principios básicos respecto del desarrollo del modelo de empresas multinacionales, formulando un marco general de referencia para los gobiernos, las organizaciones empresariales y sindicales, siendo igualmente un documento esencial para las propias empresas multinacionales en su actividad transnacional[21]. Se trata de una serie de principios

18 En este sentido, es preciso indicar que cuando aludimos a estas empresas transnacionales, nos estamos refiriendo a las compañías matrices que están conectadas con sus corporaciones filiales, así como a las distintas empresas con las que prestan servicios en el lugar de ejecución de los proyectos. Dicha situación genera un complejo sistema de relaciones laborales que repercute inexorablemente en el propio modelo de gestión empresarial. De esta manera surgirían nuevas fórmulas de colaboración empresarial y de control del negocio, produciéndose una distribución de las responsabilidades laborales entre las distintas empresas respecto de sus trabajadores.

19 La Conferencia Internacional del Trabajo adoptó en 2008 la declaración de la OIT relativa a la justicia social para una globalización equitativa. Especialmente importante son las conclusiones de la conferencia Internacional del Trabajo, relativas a la promoción del modelo de empresas sostenibles de 2007 y las conclusiones referidas al trabajo decente en las cadenas internacionales de suministro de 2016. De igual modo, son especialmente relevantes los principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar" del año 2011. De igual importancia resultan los objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de 2015. Conviene tener en cuenta la Agenda de Acción de Addis Abeba de 2015, relativa a 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 ya en 2011.

20 Vid. OIT, *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*, Ginebra, 5ª edición, marzo, 2017. La mencionada declaración internacional se adoptó por el Consejo de Administración de la OIT, en su reunión 204.ª, celebrada en Ginebra (noviembre de 1977). Posteriormente, fue enmendada en sus reuniones 279.ª de noviembre de 2000, 295.ª de marzo de 2006 y 329.ª de marzo de 2017.

21 Este acuerdo firmado en la OIT es de aplicación a todas las compañías proveedoras de servicios de las empresas transnacionales. Las multinacionales se ven obligadas a que los proveedores acepten las inspecciones, permitiendo aplicar las medidas de control adoptadas. Este acuerdo, ya en el año 2015, contaba con más de ciento noventa empresas adheridas al sistema de control.

que vienen a destacar nuevamente los postulados esenciales ya contemplados en los convenios generales, así como en las recomendaciones de la OIT. Desde esa perspectiva, se hace especial hincapié en el obligado cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Con carácter general, se ha indicado que el triunfo de la globalización es una consecuencia del mismo fracaso de los controles privados. En los últimos años se ha considerado que la economía global podía autorregularse mediante un sistema voluntario basado en compromisos adoptados unilateralmente por las empresas multinacionales[22]. Dicha autorregulación se ha fomentado gracias al desarrollo de las reglas de responsabilidad social empresarial. Las empresas han venido constituyendo procedimientos internos de control. Estos procesos de autorregulación han sido incluso valorados positivamente por la Conferencia de Naciones Unidas de Río, celebrada en junio de 2012. En dicho foro Internacional se vino a reconocer la proliferación de dichos controles, aunque indicando que tendrían que estar compensados por una mínima intervención por parte de las autoridades nacionales. Sin embargo, esta necesaria intervención no se ha producido en realidad y esta omisión ha dado lugar a un retroceso en la efectividad de los derechos laborales. La globalización ha descuidado la dimensión social que se encuentra ligada al mercado global. Ello tiene su fundamento en un modelo de vigilancia que se ha descuidado y se ha dirigido hacia la autorregulación, así como a la aplicación general del *soft-law* internacional. Se precisa la acción de los propios Estados, tanto en su papel de legisladores, como de vigilantes de la aplicación de las reglas laborales[23]. En este ámbito es preciso destacar la importancia

22 Las empresas multinacionales están aplicando políticas en su acción internacional que suponen el desarrollo de una gestión de personal orientada a la consecución de un menor coste laboral fijo. Dichas políticas no están consiguiendo el equilibrio deseado respecto del cumplimiento de los derechos laborales en una economía libre y sin controles. Se está produciendo, pues, un ámbito de impunidad que en muchos casos no se traduce directamente en la acción de los mecanismos de responsabilidad jurídica. Ello demuestra que la situación no puede atenderse bajo la autoregulación, puesto que los controles privados desarrollados por las empresas han venido a fracasar de forma evidente.

23 Dichos controles privados han dado lugar a una pérdida del papel de los sindicatos en las relaciones laborales. Los acuerdos marco internacionales han venido a permitir la elaboración de informes de carácter periódico en virtud del diálogo social en instancias internacionales. Se trata de un sistema orientado al diálogo social, que se ha desarrollado en la cumbre de las empresas multinacionales. En este contexto se ha situado a los sindicatos internacionales como interlocutores con las direcciones de las empresas multinacionales. No obstante, dicha tendencia ha tenido como contra respuesta la relajación del sistema de control sindical en las sedes de las empresas multinacionales en los países dónde se han instalado jurídicamente. En definitiva, se ha venido a desarticular los controles sindicales en las unidades de producción mediante un control meramente formal que se

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".* Se trata de una declaración de Naciones Unidas del año 2011. Dicho texto internacional aborda los deberes y responsabilidades de las empresas, así como el papel de los Estados en la observancia de los derechos humanos. Se contempla la obligación de cumplimiento de las obligaciones de los Estados relativas a la protección y el cumplimiento de los derechos humanos y las libertades fundamentales[24]. Los Estados deben proteger los derechos humanos y las empresas multinacionales deberán cumplir con las obligaciones laborales nacionales, siendo de aplicación la consiguiente responsabilidad jurídica en caso de incumplimiento[25]. Dicho sistema de responsabilidad jurídica deberá ser complementado con mecanismos eficaces de reparación y compensación de los daños.

Se trata de un sistema orientado al cumplimiento efectivo de los derechos humanos por parte de las empresas multinacionales, en clara conexión con la Declaración sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998[26]. Resulta, pues, de especial relevancia que los Estados de acogida tengan ratificados los convenios relativos a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Es necesaria la incorporación de dichas reglas internacionales en sus ordenamientos jurídicos internos. Esta labor de incorporación de los derechos fundamentales internacionales en las legislaciones internas supone igualmente un factor que estimula que las inversiones extranjeras consigan una mejora en las condiciones laborales y sociales en los países receptores. Este presupuesto es

produce en la cumbre de las multinacionales.

24 El necesario control estatal está en relación con los principios rectores de la ONU relativos al comercio internacional y al respeto de los derechos humanos. Dichos derechos humanos no se cumplen de forma plena y están en muchas ocasiones degradados formalmente respecto del énfasis en la observancia de la responsabilidad social corporativa. Vid. HASSENNE, M., "La dimension social du comerce international", *Droit Social*, núm.11, novembre, 2010, pp. 839-840.

25 En relación a la globalización económica y la responsabilidad social empresarial. Vid. BAYLOS GRAU, A., "Globalización y Derecho del Trabajo: realidad y proyecto", en *Cuadernos de Relaciones Laborales,* núm. 15, 1999, pp. 22-ss. MUJICA PETIT, J., "Globalización de la economía mundial, multinacionales, derechos humanos y responsabilidad social del empresariado", Campana Zegarra, D. – Mujica Petit, J., AA.VV., *Códigos de conducta y normas sobre responsabilidad social empresarial: un desafío para la competitividad en la economía global,* CEDAL, Lima, 1999, p. 8. PERULLI, A., *Diritto del Lavoro e globalizzazione. Clausole sociali, codici di condotta e commercio internazionale,* CEDAM, Padova, 1999 p. XVIII.

26 Las empresas transnacionales están llamadas a cumplir las legislaciones de los Estados, así como a orientar sus acciones al desarrollo y al respeto de las estructuras sociales de los países en los que operan. Son, pues, necesarias las consultas de carácter institucional con las empresas multinacionales con los gobiernos, así como con las organizaciones nacionales de empleadores y trabajadores.

especialmente importante cuando las empresas multinacionales se instalan en países que se caracterizan por ser economías emergentes o que se encuentran en vías de desarrollo económico. Por ello, se evidencia la necesidad de alcanzar una nueva gobernanza de las relaciones laborales en el ámbito internacional, que permita alcanzar el objetivo del trabajo decente para todos; y con ello cumplir con los objetivos de desarrollo sostenible contemplados en la Agenda 2030 de Naciones Unidas. Precisamente, la observancia de esta dimensión social inherente a la globalización permitiría acompasar el ya citado crecimiento económico inclusivo con la noción de trabajo decente y el desarrollo social[27].

La economía globalizada necesita de mecanismos de control eficaces, puesto que la autorregulación se ha manifestado como un sistema incapaz de revertir la situación. El fracaso ha sido manifiesto ante la vulneración de los derechos laborales y el incumplimiento de los compromisos asumidos voluntariamente por las multinacionales. Dichas empresas han sido incapaces por sí mismas de aplicar las reglas internacionales respecto de sus empresas vinculadas a escala global. Por ello, es preciso atender estos problemas con una acción conjunta por parte de los Estados, haciendo igualmente partícipes en esta labor de control a los agentes sociales. Se debe exigir el cumplimiento de las normas nacionales e internacionales que ordenan el trabajo mediante la acción de los Estados en la economía globalizada. La ausencia de controles en el cumplimiento de los derechos laborales se intentó realizar a través de los denominados códigos de conducta y los acuerdos marco internacionales. Dichos instrumentos son la manifestación más patente del control privado y son una respuesta al conflicto tradicional entre dos polos opuestos. Nos estamos refiriendo a la desregulación que caracteriza a la globalización frente a la necesaria de regulación y al control público que demanda el cumplimiento de los derechos laborales[28].

27 Debemos indicar que dicho modelo de comercio libre realmente ha permitido en los últimos años conseguir fuertes inversiones internacionales. Dicha situación ha contribuido a extender la idea relativa a que el comercio desarrollado por las empresas multinacionales puede aportar importantes beneficios a los países que reciben sus actividades comerciales.

28 En realidad, nos encontramos ante una idea efectivamente errónea. Se entendía que se podía convivir con un modelo de empresas multinacionales sin controles y que se podía asistir de forma pasiva ante el desarrollo de un modelo de globalización económica descontrolado. Dicho sistema se ha producido durante años, aumentando los márgenes de autorregulación y pensando que el propio autocontrol sería suficiente para conseguir el cumplimiento de forma voluntaria de los compromisos asumidos por las empresas multinacionales y que con ello se garantizaría los derechos laborales.

Los códigos de conducta se han desarrollado en el ámbito de la responsabilidad social corporativa y han dado lugar a profundas críticas sobre su aplicación y eficacia jurídica. Estos códigos vienen a vincular aspectos sociales a los contratos comerciales que internacionalmente se firman con las empresas filiales, con los proveedores, así como con empresas distribuidoras y subcontratistas. No obstante, el problema se plantea nuevamente en el fallo de los controles privados en su seguimiento. Los mecanismos de vigilancia se basan exclusivamente en auditorías sociales. Las consecuencias de los códigos de conductas en la observancia de las condiciones laborales han sido mínimas, precisamente por la falta de eficacia de dichos instrumentos de autorregulación. En virtud de estos mecanismos de autocontrol las empresas multinacionales crearon igualmente organismos dirigidos al seguimiento de los acuerdos, con el fin de acreditar internacionalmente el cumplimiento de los derechos sociales. Todo ello suponía el necesario sometimiento a auditorías sociales de la actividad de las empresas multinacionales, recabando con ello la correspondiente certificación. Sin embargo, las auditorías se han desarrollado de forma dirigida por parte de las propias empresas multinacionales[29]. De igual modo, dichos controles en virtud de auditorías se realizaban teniendo en cuenta exclusivamente el lugar de aplicación de los contratos, sin tener en cuenta la evaluación de toda la cadena de actuación internacional. Todo ello evidencia la necesidad de aplicar controles públicos sobre los mecanismos de autocontrol, siendo esencial la legitimidad que tiene la autoridad pública, así como su carácter de fiscalización neutral asistida por la acción de las inspecciones de trabajo.

El objetivo sigue siendo aplicar mecanismos de responsabilidad frente a la sociedad matriz o principal respecto de las empresas filiales. Se precisan mecanismos que permitan responsabilizar a las empresas principales instaladas, por ejemplo, en un país europeo, en caso de no observar la legislación nacional o internacional. No obstante, también se ha apuntado en contra de este régimen de extensión de la responsabilidad, la noción de exigencia de responsabilidad por actos propios, salvo que concurran fórmulas jurídicas que contemplen la comunicación de responsabilidad empresarial. El problema es que en el ámbito internacional las sociedades se incardinan en un grupo multinacional que

29 Efectivamente, la labor de auditoría estaba bajo el propio control de las empresas multinacionales. Se echaba ciertamente en falta el desarrollo de sistemas de control y de reacción, como mecanismos de garantía. Anteriormente la acción de dichas empresas no comportaba sanciones efectivas. De igual modo, tampoco existía la posibilidad de formular ordenes que fueran de obligado cumplimiento y que afectarán al conjunto de la cadena internacional de empresas.

tiene autonomía propia. Desde esta perspectiva, el Derecho internacional no contempla mecanismos de reacción jurisdiccional con vistas a reclamar eficazmente la garantía del cumplimiento de los derechos laborales. Precisamente, el control final se encuentra en las jurisdicciones nacionales, en cuyas sedes se deberán exigir las correspondientes compensaciones por daños y perjuicios. Las jurisdicciones nacionales no tienen competencia universal en esta materia y la ley nacional se configura con una eficacia jurídica limitada. Por ello, las empresas multinacionales pueden actuar con gran libertad y en muchos casos con impunidad cuando se produce el incumplimiento de los derechos laborales básicos. Tanto la ONU como la OIT, así como la OCDE y la Unión Europea, han contemplado mecanismos de control a través de mecanismos de *soft-law*. Nos referimos a instrumentos que permiten reflexionar sobre la eficacia de las reglas de autocontrol adoptadas por las propias empresas multinacionales. La propia declaración de la OIT de 1988 ha brindado una nueva visión sobre la necesidad de cumplir con los derechos y libertades fundamentales en el trabajo[30]. Se trata de una labor que compete necesariamente a los Estados, como garantes del cumplimiento de la legislación nacional e internacional en su territorio[31]. No obstante, el problema es de hondo calado, puesto que en muchos casos dichos Estados reciben inversiones extranjeras y se encuentran obligados posteriormente a imponer controles y a vigilar la observancia de las normas mínimas laborales[32]. Precisamente, por ello, la inversión extranjera recala en muchos casos en países de economías emergentes o en desarrollo.

Por su parte, el Estado de la empresa matriz de la multinacional encuentra también importantes obstáculos. Con carácter general, no pueden imponer a

30 Dicha declaración garantiza los cuatro derechos mencionados y, a su vez, tendríamos que añadir la importancia de observar los derechos de seguridad social y salud en el trabajo. Estamos ante uno de los contenidos esenciales de los códigos de conductas y de los acuerdos marco internacionales. A pesar de todo, la aplicación de dichos instrumentos internacionales es voluntaria, puesto que no hay mecanismos de control del incumplimiento de las obligaciones por parte de las empresas multinacionales.

31 La idea de control de las empresas globalizadas presupone la necesidad del retorno a los Estados nacionales. Estos se ven en la práctica como un auténtico obstáculo, aunque en realidad son un medio necesario de coacción, que permite establecer los límites a través de un control externo de carácter público. Dicha acción permite asegurar la eficacia del principio de igualdad en la aplicación de las condiciones laborales y en el desarrollo de los modelos de protección social. El objetivo es el impulsar una acción que vigile las obligaciones de las empresas instaladas en un determinado país, permitiendo con ello devolver al Estado sus facultades de regulación y vigilancia del trabajo.

32 Se trata de una situación que se reclama especialmente cuando se trata de Estados que tiene una importante debilidad económica, que se acompaña de la consiguiente debilidad institucional.

las empresas multinacionales sanciones ante el incumplimiento de los derechos laborales que se produzcan en países extranjeros. Se trata evidentemente de un problema clásico. En los últimos años se están buscando soluciones orientadas a compensar el contexto de autorregulación experimentado en el ámbito de las empresas multinacionales, especialmente mediante fórmulas que vengan a compensar la ineficacia de las reglas de la responsabilidad social corporativa. Sin duda, la fórmula preferida reside en la búsqueda de un mayor protagonismo de los Estados en la vigilancia de la aplicación de las normas. Es especialmente importante la acción conjunta de los Estados de origen y de acogida de las empresas transnacionales. De igual modo, resulta crucial el desarrollo del diálogo social con los agentes sociales del Estado de acogida. Esta labor implica ir más allá de la acción de las organizaciones sindicales en el ámbito internacional, que tradicionalmente han sido los agentes sociales preferidos por las empresas multinacionales. Ello ha dado lugar a un control sindical lejano respecto del lugar concreto del desarrollo de las condiciones de trabajo. En ese sentido, se ha venido a hablar de un sistema internacional de diálogo social, que podríamos denominar de salón, puesto que se encontraba alejado de los problemas reales que se planteaban en los lugares donde operan efectivamente las multinacionales[33].

Conviene indicar que la garantía de la dimensión social de las empresas multinacionales no se consigue exclusivamente mediante la autorregulación y el desarrollo del denominado *soft-law* internacional. Ciertamente, se necesita la acción de los Estados de origen de las multinacionales[34], así como de los Estados

33 Estos acuerdos marcos internacionales han venido a intentar cumplir con una serie de compromisos, que se complementan con unos sistemas de inspecciones que se asumen de común acuerdo por las empresas multinacionales. La dirección empresarial y los sindicatos firmantes del acuerdo internacional están obligados a su observancia. Sin embargo, uno de los grandes problemas de dichos acuerdos se refiere a la imposibilidad de extender su eficacia a toda la cadena de operaciones internacionales que desarrollan las empresas multinacionales.

34 Se han producido importantes movimientos de protesta por parte de los propios Estados de origen en los que operan las multinacionales. Se ha creado, pues, una conciencia social sobre la importancia del control de las cadenas internacionales donde operan las multinacionales. En este sentido, conviene tener en cuenta la ley francesa de 2013, adoptada como consecuencia de un importante movimiento social. Dicha ley contemplaba la obligación de las matrices, así como de las empresas principales, de vigilar internacionalmente sus estructuras y con ello la acción de sus empresas filiales y empresas de subcontrata. Conviene destacar que en Francia se produjo un profundo debate en la academia sobre la necesidad de revisar los controles privados en el ámbito de 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 ?", en *Revue de Droit du Travail*, 2010. QIN, F., "Commerce mondial et

de acogida. Es preciso afrontar una regulación conjunta, a escala internacional, que permita superar los efectos perniciosos de la globalización económica en el ámbito social y con ello poder beneficiarnos de los efectos positivos de la globalización económica. La mundialización de los mercados genera el aumento del comercio internacional y promueve condiciones de riqueza. Se trata de un debate que deberá conjugar el interés general con el propio desarrollo del modelo de las empresas multinacionales, llamadas a garantizar necesariamente los derechos humanos en el trabajo.

5. LA CONFORMACIÓN DE UN NUEVO CONTRATO SOCIAL FRENTE AL LIBRE MERCADO GLOGAL Y LA DESREGULACIÓN EN EL TRABAJO

El proceso de globalización económica ha venido a transformar las bases del Derecho del Trabajo. Sin duda, el fomento de la flexibilidad laboral da lugar a la diferenciación de las condiciones de trabajo a escala internacional, ocupando en este ámbito un papel importante las empresas multinacionales. Dichas empresas se presentan como un auténtico factor de desarrollo de la globalización, viniendo a propiciar la concentración de capitales y la expansión de las actividades comerciales en el mundo. Uno de los efectos demandados por las empresas multinacionales se refiere a la adaptación de las reglas internacionales del trabajo, que desde su perspectiva, deberían adaptarse mucho mejor a las circunstancias y a las necesidades empresariales en función de la realidad de cada país. Ciertamente, estas demandas dan lugar al correlativo debilitamiento del estatus laboral de los trabajadores, que se ha producido de forma evidente mediante la desactivación del propio sistema de control sindical. Se produce, pues, la transformación de la función protectora básica inherente al Derecho del Trabajo, que tradicionalmente ha venido asumiendo la intervención en las relaciones de trabajo y la vigilancia de las reglas laborales[35].

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

35 Resulta de vital importancia el papel de los Estados Sociales de Derecho, que garantizan institucionalmente un equilibrio mínimo respecto del desarrollo de las relaciones laborales. Vid. RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "Política, globalización y condiciones de trabajo", *Relaciones Laborales*, núm. 11, 2000. D'ANTONA, M., "Diritto del lavoro di fine secolo: una crisi di indentità", *Rivista Giuridica del Lavoro e Della Previdenza Sociale*, T.I, 1998, 311. BAYLOS GRAU, A., "Globalización y Derecho del Trabajo: realidad y proyecto", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 15, 1999. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., "Sobre la 'globalización' y el futuro del Derecho del Trabajo", en *Documentación Laboral*, núm. 60, 1999. DURÁN LÓPEZ,

Esta tendencia se ha calificado gráficamente como un proceso de "desmontaje" de las legislaciones laborales de los Estados. Se ha producido una pérdida evidente de la eficacia jurídica de los mecanismos clásicos de control laboral. Igualmente, se ha alcanzado la desactivación de los mecanismos de acción colectiva en las relaciones laborales. Precisamente, las empresas multinacionales que operan a gran escala buscan aquellos países y sectores de actividad en los que exista un menor grado de implantación sindical. Conviene apuntar que en los últimos tiempos los derechos laborales nacionales han afrontado reformas en clave de flexibilidad laboral, máxime en tiempos de crisis económica. El ajuste de los costes laborales se ha manifestado como una prioridad para el desarrollo del comercio y la inversión extranjera. Estamos ante una situación que produce la rebaja de los salarios. Concretamente, ello afecta a los salarios de los trabajadores menos cualificado y correlativamente da lugar a una rebaja en las cotizaciones a la Seguridad Social. En los últimos años los trabajadores han perdido mucho poder adquisitivo y especialmente los salarios mínimos tienen un valor que ha venido devaluándose en los últimos años. Conviene recordar la importancia de los convenios OIT núm. 100, relativo a la remuneración igual por un trabajo de igual valor, así como el convenio núm. 111, sobre discriminación en el empleo y la ocupación. Dichos convenios forman parte de los instrumentos fundamentales OIT y se encuentran insertos en el modelo de desarrollo de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Estos convenios son esenciales para alcanzar el objetivo de la promoción de la igualdad y la supresión de las distintas fórmulas de discriminación en el empleo. Son convenios que han sido ratificados masivamente por la comunidad internacional, especialmente en América Latina, pero dicho reconocimiento formal no se ha traducido en la garantía de igualdad en la práctica. Las diferencias salariales siguen persistiendo y se presentan en la dinámica de las relaciones laborales, especialmente en relación a la brecha salarial existente, aún hoy día, entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. De igual modo, el contexto actual potencia las denominadas transiciones en los mercados de trabajo, en virtud de la rotación de la temporalidad laboral. Esta situación impide la consecución del principio de estabilidad en el empleo. Asimismo, se está favoreciendo un nuevo régimen de extinción contractual flexible, que permite un mayor margen de gestión de las plantillas de las empresas desde el punto de vista de la flexibilidad externa. Por todo ello,

F., "Globalización y Derecho del Trabajo", en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 92, 1998. SIMITIS, S., "Il diritto del lavoro ha ancora un futuro?, en *Giornale di Diritto del Lavoro e Realazioni Industrialli*, 1997, pp. 613-614.

podemos destacar que las garantías laborales se encuentran en un proceso de constante adaptación en base a estas demandas de flexibilidad reclamadas para estimular el comercio global[36].

Con carácter general, se ha apuntado a la deshumanización como un rasgo caracterizador de la globalización económica. La mundialización de la economía permite la integración de las economías a escala de forma internacional, así como la promoción de la iniciativa privada. Con todo, no se trata de un proceso homogéneo internacionalmente, ya que existen importantes diferencias en función de los países que se analicen. No obstante, la característica común se resume en la apertura y liberalización de las economías, desarrollando un modelo económico que en gran medida excluye a importantes segmentos de la población. Dicha globalización económica permite el aumento de los movimientos transnacionales de bienes y servicios, que se han visto evidentemente favorecidos por los avances tecnológicos en la información y comunicación. No obstante, la actividad se desarrolla en los países de acogida aplicándose a actividades marginales, sin que se promueva una equiparación efectiva respecto de los países de origen de las empresas multinacionales. Por todo ello, se ha indicado que la globalización económica no deja de ser un proceso que se proyecta más sobre el mercado que sobre las personas. Es decir, no se producen efectos directos en beneficio de las personas, siendo sus derechos e intereses vitales en muchos casos descuidados.

La globalización económica viene directamente acompañada del *dumping* social. Ciertamente, la globalización económica fomenta la localización de la actividad económica en determinados países con bajos costes laborales. Estas prácticas benefician a las empresas multinacionales. En el contexto de la globalización las empresas transnacionales están compitiendo en distintos países con costes sociales diversos, siendo ello un factor que incide en la competitividad empresarial. En muchos casos, los países se esfuerzan decididamente en reducir los costes laborales y de Seguridad Social como llamada a la inversión extranjera [37]. Dicha tendencia no se refiere exclusivamente a un país, sino que se proyecta

36 Respecto de la manifestación de los derechos laborales como límites a la flexibilidad laboral. Vid. CAMPANA ZEGARRA, D., "Globalización y libre comercio: los nuevos escenarios de regulación de los derechos laborales", en *Asesoría Laboral,* núm. 75, 1999, p. 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, pp. 171-172.

37 Con carácter general, la proliferación del *dumping* social se presenta como una manifestación de competencia desleal, que se produce entre los distintos ordenamientos jurídicos de trabajo. Desde esta perspectiva, la globalización económica repercute directamente en las relaciones labo-

de forma global. Se trata de una tendencia que ya fue reflejada por la OIT en el informe titulado "El Trabajo en el Mundo 1997-1998". Este texto institucional constataba que la globalización económica venía a exponer a las empresas a una competencia cada vez mayor. Este factor estaba en justa correspondencia con la tendencia paralela a la disminución de la protección, que tradicionalmente han venido dando las normas jurídico-laborales. En efecto, el *dumping* social se presenta como una consecuencia directa de la globalización económica. El *dumping* social solamente se puede combatir en virtud de la acción concertada por parte de los Estados y consensuadas en el ámbito internacional, garantizando las reglas internacionales del trabajo. El objetivo sigue siendo imponer al mercado unas reglas jurídicas de carácter social básicas, que aseguren una mejora significativa en las condiciones de vida, con derechos laborales y prestaciones sociales adecuadas. Desde esta perspectiva, los gobiernos deben actuar con una mínima coordinación internacional, desarrollando políticas que combinen aspectos económicos y sociales con vistas a la cohesión social. Ello supone garantizar principios esenciales como la igualdad y la justicia social en el ámbito laboral. No obstante, nos encontramos ante un reto de gran magnitud, dada la dificultad de hallar soluciones únicas frente a un fenómeno como la globalización con múltiples aristas[38].

La globalización ha tenido consecuencias directas en la calidad del empleo, incrementando las desigualdades laborales y sociales. El proceso de globalización económica ha dado lugar a nuevos ámbitos de desigualdad y se ha proyectado especialmente en los países en vías de desarrollo. Por ejemplo, esta situación se aprecia claramente en los países africanos y en determinados países de América

---

rales debido precisamente al nivel de competencia cada vez mayor que existe entre las empresas a escala internacional. Vid. DURÁN LÓPEZ, F., "Globalización y relaciones de trabajo", en *Revista Española de Derecho del Trabajo,* núm. 98, 1998, p. 870. GLADSTONE, A., "Globalización, descentralización y relaciones industriales", en *Revista de Trabajo,* núm. 7, Ministerio de Trabajo y Promoción Social, Lima, 1997, pp. 12-13. 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, pp. 231-233.

38 Estamos, pues, ante un problema de carácter estructural, que supone la vinculación de la globalización económica con las relaciones laborales. Vid. VON POTOBSKY, G., "La normativa laboral frente a la reestructuración, el desarrollo y la globalización de la economía", en *Relasur,* núm. 6, 1995., pp. 18-19. CANO, E., "Análisis de los procesos socioeconómicos de precarización laboral", Cano, E., Bilbao, A. y Standing, G., *Precariedad laboral, flexibilidad y desregulación,* Confederación Sindical de CC.OO., Madrid, 2000, pp. 39-40. MARIUCCI, L., "La forza di un pensiero debole. Una crítica del 'Libro Bianco´ del lavoro», AA.VV. *Lavoro ritorno al passato,* Ediesse, Roma, 2002, pp. 49-50.

Latina, que cuentan con un menor índice de desarrollo. Se han creado nuevas situaciones de inseguridad, vinculadas generalmente a las fluctuaciones de los mercados. Concretamente, en los países de economías emergentes, donde las empresas multinacionales operan, los Estados tienen menores posibilidades de acción frente a los poderes económicos. Conviene apuntar que dicho proceso de devaluación en las condiciones laborales no se ha contenido por parte de los organismos internacionales, que no han desarrollado una función efectiva de vigilancia y control. Se trata, pues, de un contexto que ha favorecido el incremento de la desigualdad y que ha venido a afectar negativamente a los mercados de trabajo. No cabe duda de que la liberalización económica debe asentarse en la observancia del trabajo decente. Precisamente, en América Latina sigue siendo éste un objetivo esencial, como ya se proclamó en la XV Reunión Regional Americana de la OIT (Lima, diciembre de 2002). La globalización demanda ajustes sociales. Se trata de un dilema que relaciona crecimiento económico frente a igualdad y protección desde una dimensión internacional. Dicho dilema no debe plantearse como un problema irresoluble. En ese sentido, debemos señalar que la flexibilidad no debe ser entendida como un aspecto incompatible con la garantía del empleo de calidad y con la protección del modelo de trabajo con derechos. Debe asegurarse, pues, un modelo de trabajo en el que exista un nuevo equilibrio garantizado por las autoridades nacionales e internacionales y que esté avalado por el diálogo social. Se trata de un reto de la sociedad, máxime ante el aumento del trabajo informal y de la pobreza. Según la propia OIT, en los últimos años se ha producido un abandono del mercado de trabajo. Cabe destacar la situación de América Latina, donde el sector informal de la economía tiene una cuota insoportable, que, sin duda, repercute en el propio mantenimiento del modelo de protección social. Con carácter general, se considera que aproximadamente dos tercios de la población activa se encuentra excluida de mecanismos de protección social, incluyendo el acceso a la prestación básica de salud, así como la exclusión respecto del acceso a las pensiones.

Especial mención requiere la garantía de la protección social en el contexto de la globalización económica. Se destaca que la globalización económica es un proceso incompatible con la permanencia del Estado de Bienestar. Ciertamente, el desarrollo de un mercado global entra en constante colisión con el mantenimiento del actual modelo de Estado social, que encuentra especiales dificultades para garantizar sus niveles de protección en el mundo globalizado. Este es uno de los factores principales que explican la actual crisis de la Seguridad Social.

Se trata de una manifestación directa de la propia crisis del Estado-Nación, dados los grandes obstáculos que impiden el intervencionismo de las autoridades públicas en materia de protección social. Sin duda, uno de los grandes retos del actual modelo de Seguridad Social consiste en garantizar una protección social mínima y amplia, que asegure la cobertura a los nuevos grupos de riesgo desprotegidos. En este sentido, es preciso aplicar nuevas reglas en un contexto internacional, que eviten la extensión del denominado *dumping* social en materia de Seguridad Social. La globalización económica ha permitido la apertura de las economías nacionales. Ello ha facilitado la interrelación de los sistemas económicos y sociales, que han competido entre sí en un mercado global. La Seguridad Social se tendrá que organizar en atención a las condiciones de cada Estado o región. Sin embargo, sigue siendo precisa una mínima coordinación internacional que fomente un estándar de protección social con fines evitar el subdesarrollo. Estamos ante un objetivo crucial con vistas a propiciar la cohesión social a escala internacional, posibilitando una mínima integración internacional desde la perspectiva del principio de solidaridad[39]. Desde esta perspectiva, podemos decir que la Seguridad Social igualmente puede contribuir a solucionar los ajustes sociales inherentes al proceso de globalización económica. La Conferencia General de la OIT entendió que "la creación de empleo es la forma de Seguridad Social más segura para los trabajadores (…) [que] generaría una mano obra más productiva y estable, y aumentaría la productividad de las empresas y las economías". Efectivamente, el desarrollo de estas políticas sociales no debe suponer un obstáculo al crecimiento económico y al aumento de la productividad de las empresas. Al contrario, el desarrollo de los mecanismos de protección social puede incentivar la consecución de mejoras sociales, pudiendo los sistemas de Seguridad Social compensar los efectos sociales negativos inherentes al propio proceso de globalización económica.

Es especialmente importante realzar la función de la OIT en la vigilancia de la globalización económica desde la perspectiva de las relaciones laborales. La OIT no debe situarse en un plano meramente pasivo ante la dinámica del mercado global, sino que debe seguir realizando una función de vigilancia de las reglas del Derecho del Trabajo. La función de control de la OIT debe reforzarse,

39 Ciertamente, a medida que aumenta el crecimiento económico los gobiernos aplican un mayor gasto público social. El desarrollo de las políticas públicas se proyecta positivamente en la protección laboral y de Seguridad Social. Se aprecia evidentemente una relación directa entre el crecimiento económico y el desarrollo de un país con su sistema de protección jurídico laboral y de Seguridad Social.

impulsando con ello el reconocimiento y la eficacia de los derechos fundamentales en el trabajo. Dichos derechos laborales tienen un valor universal, sin que importe la nacionalidad o el estatus laboral, puesto que el derecho al trabajo se configura internacionalmente como un derecho humano. La OIT debe garantizar internacionalmente el cumplimiento de los estándares mínimos laborales, asegurando la aplicación de condiciones mínimas en el trabajo en aplicación de los derechos fundamentales contemplados en la propia Constitución de la OIT y en los convenios internacionales. Ello supone observar fielmente los principios plasmados en la Conferencia Internacional del Trabajo de 1998, en la declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. En América Latina dicha exigencia se encuentra igualmente proclamada en la Carta Democrática Americana, proclamada por la OEA, que viene a garantizar la promoción y la defensa de la democracia. Esta proclamación asegura el ejercicio de los derechos laborales, así como la aplicación de las normas laborales internacionales. Por todo ello, es preciso seguir reforzando el propio cumplimiento de la declaración de la OIT de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. No cabe duda de que la propia idea de democracia viene a fortalecerse con la mejora de las condiciones de trabajo y con la consiguiente calidad de vida de los trabajadores, como se garantiza en el artículo 10 de la mencionada Carta Democrática[40].

Nos encontramos ante unos objetivos especialmente difíciles, pero necesarios frente a un proceso de desregulación de dimensión global. En este contexto la OIT debe seguir asumiendo el papel de garante internacional de las reglas internacionales del trabajo y de los derechos fundamentales internacionales, contribuyendo de este modo a la defensa de la justicia social en un mundo global. Es necesario, pues, fijar límites al mercado mundial en virtud de las reglas laborales y sociales, impidiendo que la competencia internacional repercuta de forma negativa en las condiciones de vida y de trabajo de las personas. El libre comercio no es más que un medio y nunca puede presentarse como un fin. La globalización requiere un nuevo contrato social a escala global, que presuponga

40 Dichos principios se encuentran en los propios convenios de la OIT y deben ser promocionados por los distintos Estados miembros. El objetivo es asegurar los principios esenciales relativos a la libertad de asociación y a la libertad sindical. En definitiva, son principios clave para el desarrollo efectivo del derecho de negociación colectiva. De igual modo estamos ante una herramienta esencial para eliminar las distintas manifestaciones de discriminación en materia de empleo y la ocupación. Con todo ello, se asegura el objetivo de alcanzar una globalización equitativa, promoviendo la eficacia de los derechos fundamentales en el trabajo.

un entendimiento en el ámbito de las relaciones laborales en base a reglas de trabajo justas. Ello supone garantizar la eficacia de las reglas internacionales, asegurando un modelo de gobernanza en el proceso global de mundialización de la economía. Los países de economías emergentes o en vías de desarrollo consideran que el proceso de globalización no es plenamente beneficioso, puesto que se trata de un modelo que afecta de forma negativa a sus economías, así como a sus relaciones laborales y al propio mantenimiento de sus regímenes públicos de Seguridad Social. La mejor manera de superar los efectos adversos de la globalización económica depende de la humanización y dignificación del mercado global. La mundialización de la economía tiene evidentemente aspectos positivos y negativos, es decir, en este debate se presentan ciertamente luces y sombras. Se debe, pues, promocionar las consecuencias especialmente beneficiosas para las personas, avanzando hacia un modelo que se aleje decididamente de la autorregulación. El objetivo es alcanzar un modelo de gobernanza laboral internacional, que se fundamente en los principios internacionales del trabajo. De esta forma se podría superar el actual modelo de globalización que se encuentra en una situación de libertad absoluta sin contrapesos sociales.

La situación actual es, sin duda, urgente y los problemas deben ser atendidos. Se debe de trabajar en busca de un modelo de globalización diferente, que garantice trabajo digno para todas las personas. En Latinoamérica, dicho modelo de gobernanza de la globalización deberá estar igualmente orientado al respeto de las libertades democráticas y a la garantía de los derechos de carácter individual y colectivo, que deben asegurarse en el desarrollo de las relaciones laborales. Es especialmente importante avanzar en la universalización de la protección social en los sistemas públicos latinoamericanos. Este modelo de gobernanza internacional del trabajo debe atender los problemas presentes por el aumento del desempleo, que castiga especialmente a las mujeres y a los jóvenes en los mercados de trabajo. De igual modo, se debe dar una respuesta decidida al aumento de la economía informal, así como a la precariedad laboral, que aumenta progresivamente en el conjunto de los sistemas de relaciones laborales. Nos encontramos ante los grandes retos de nuestras sociedades. Este contexto obliga a buscar soluciones frente a las nuevas formas de pobreza y de exclusión social. Conviene reflexionar sobre el alcance de estos grandes retos de la sociedad actual y preguntarnos si son consecuencia directa de la globalización o si, por el contrario, son efecto de problemas estructurales, ya consolidados en nuestras realidades sociales. Estamos efectivamente ante problemas tradicionales, que

el proceso de globalización económica no ha conseguido superar. Se trata de problemas que los Estados deberían superarlos, aplicando junto a las medidas internacionales, decisiones especificas adoptadas en el ejercicio de las facultades inherentes a la soberanía nacional[41].

41 Se trata de evaluar las distintas variables que deben analizarse necesariamente de forma conjunta. El objetivo consiste en permitir el desarrollo de la libertad, la seguridad, la equidad y el trabajo decente. Con carácter general, es preciso conseguir un modelo de globalización diferente y ello a pesar de que parezca a priori un objetivo imposible. Efectivamente esta sería la única manera que permitiría conseguir el objetivo del trabajo decente, sin que dicha meta resulte una mera quimera. Se debe, pues, producir un cambio de filosofía y comprender que el objetivo del trabajo decente es una meta plenamente alcanzable. En caso contrario, el actual sistema de trabajo protegido se deterioraría aún más, agravándose con ello los márgenes de pobreza y exclusión social.