

COMENTARIOS DOCTRINALES

LAS EMPRESAS COMPLEJAS: EL REPLANTEAMIENTO NECESARIO DE LA FIGURA DEL EMPLEADOR

Por

THEREZA C. NAHAS
Universitat Oberta de Catalunya y PUC/RS

Tnahas@uoc.edu/Tnahas70@gmail.com

Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social 68 (2024)

RESUMEN: En el contexto de las relaciones complejas se produce un profundo cambio de paradigma, formándose vínculos jurídicos empresariales externos, inseguros e inciertos, lo que conduce a la ignorancia sobre la persona que contrata la mano de obra del trabajador. El gran abanico de diversidad de tipos de organización empresarial y la complejidad de las relaciones jurídicas comerciales y financieras, viabilizan la convivencia de modelos de relaciones laborales que permean entre el contrato tradicional hasta alcanzar tipos desconocidos para el derecho laboral. El derecho del trabajo está en una transformación necesaria para que los derechos fundamentales de los trabajadores sean preservados. La diligencia debida es un importante instrumento para viabilizar la adecuada tutela protectora.

PALABRAS CLAVE: Descentralización productiva; empresas complejas; relaciones de trabajo supranacionales; diligencia debida; trabajo decente.

SUMARIO: I. Consideraciones necesarias.- II. La (re) organización de las empresas.- III. Las organizaciones complejas.- IV. La busca por la sostenibilidad: algunos instrumentos internacionales.- V. Además del cambio empresarial.- VI. Conclusiones.

COMPLEX COMPANIES: THE NECESSARY RETHINKING OF THE FIGURE OF THE EMPLOYER

ABSTRACT: In the context of complex relationships, a profound paradigm shift occurs, forming insecure and uncertain external business legal links, which leads to ignorance about the person who hires the worker's labor. The wide range of diversity of types of business organization and the complexity of legal, commercial and financial relationships make it possible for labor relations to coexist with models of labor relations that permeate the traditional contract to reach types unknown to labor law. Labour law is undergoing a necessary transformation so that the fundamental rights of workers are preserved. Due diligence is an important tool to enable adequate protective protection.

KEYWORDS: Decentralization of production; complex enterprises; supranational industrial relations; due diligence; decent work.

SUMMARY: I. Necessary considerations.- II. The (re)organization of enterprises.- III. Complex organizations.- IV. The Quest for Sustainability: Some International Instruments.- V. In addition to business change...- VI. Conclusions.

I. CONSIDERACIONES NECESARIAS

Cuando se estudia el derecho laboral se suele partir del concepto del trabajador y de la evolución de ese concepto, ideas estas vinculadas a la lucha por la dignidad humana y del trabajo. En efecto el origen y desarrollo de los derechos sociales en las Constituciones como derechos fundamentales

“ha aparecido vinculada siempre a fenómenos traumáticos, en un intento de vertebración de las sociedades que los han sufrido. Así ocurrió con su reconocimiento en lo que se vino a denominar *Constitucionalismo social*, que supuso (...) la pretensión político-institucional de poner la economía al servicio de la sociedad al incorporar los derechos sociales a las constituciones, garantizando de forma efectiva los derechos fundamentales mediante la realización de políticas redistributivas de la riqueza y la democratización y «pluralización» del orden político y socio-económico”¹.

Es cierto que la revolución industrial ha traído conflictos inherentes a los cambios que ha provocado en la sociedad, viabilizando la desigualdad social y modificando las relaciones entre trabajadores y empleadores. Como ha escrito el Papa León XIII en la Encíclica *Rerum Novarum*,

“los adelantos de la industria y de las artes, que caminan por nuevos derroteros; el cambio operado en las relaciones mutuas entre patronos y obreros; la acumulación de las riquezas en manos de unos pocos y la pobreza de la inmensa mayoría; la mayor confianza de los obreros en sí mismos y la más estrecha cohesión entre ellos, juntamente con la relajación de la moral, han determinado el planteamiento de la contienda. Cuál y cuán grande sea la importancia de las cosas que van en ello, se ve por la punzante ansiedad en que viven todos los espíritus; esto mismo pone en actividad los ingenios de los doctos, informa las reuniones de los sabios, las asambleas del pueblo, el juicio de los legisladores, las decisiones de los gobernantes, hasta el punto que parece no haber otro tema que pueda ocupar

¹ FITA ORTEGA, Fernando, El derecho al trabajo decente como limite al principio de libertad de empresa en un contexto de internacionalización económica (2022) *in* *Direito e Processo do Trabalho: estudos em homenagem aos 25 anos de docencia do Professor Gilberto Stürmer na PUC/RS.org*. Bóris Chechi de Assis et.all., Thoth, Londrina (Paraná), p. 559.

más hondamente los anhelos de los hombres”².

No es mi intención, hacer un recorrido histórico que podría parecer más un medio de rescatar conceptos por todos conocidos. Sin embargo, la reflexión sobre las transformaciones de los empleadores en empresas complejas enlaza nuestro presente con los hechos del siglo XIX, cuando la iglesia publicó su primera encíclica social que, no por coincidencia, la nombra de “las cosas nuevas” o “los cambios políticos”. Era un momento en el que los cambios de la producción y de las estructuras empresariales tornaba imprescindible la formación de sindicatos que darían más fuerza a la voz de los trabajadores, quienes necesitaban de urgente ayuda ante

“la situación de las gentes de condición humilde, pues es mayoría la que se debate indecorosamente en una situación miserable y calamitosa (...) sin ningún apoyo que viniera a llenar su vacío, desentendiéndose las instituciones públicas y las leyes de la religión de nuestros antepasados, el tiempo fue insensiblemente entregando a los obreros, aislados e indefensos, a la inhumanidad de los empresarios y a la desenfrenada codicia de los competidores”³.

Asimismo, proclama la necesidad del diálogo y armonías sociales cuando analiza el respeto a la propiedad privada ya que “poseer algo en privado como propio es un derecho dado al hombre por la naturaleza”⁴.

Personalmente considero que, además de la importancia de esta Carta para la construcción de la doctrina social de la iglesia, es incontestable su influencia en la estructura de la formación de la propia Organización Internacional del Trabajo (de aquí en adelante OIT) que, en el preámbulo de la declaración de Filadelfia dispone que la paz universal solamente se puede buscar en la justicia social y propone que todas las naciones del mundo adopte un régimen de trabajo realmente humano sin lo que no se podrá mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países⁵. Además, en el contexto del mundo globalizado, cuanto más profundas sean las discrepancias entre los países, las empresas locales encontrarán mayores dificultades para resultar sostenibles y resilientes. Igualmente, los trabajadores hallarán más dificultades para alcanzar la protección social y el trabajo digno.

² LEÓN XIII, Carta Encíclica *Rerum Novarum* (15/5/1891), disponible en [Rerum novarum \(5 de mayo de 1891\) | LEÓN XIII \(vatican.va\)](#)

³ *Ibidem*

⁴ *Ibidem*

⁵ La OIT busca concretar el objetivo de la paz universal especialmente mediante el diálogo social, para lo cual cuenta con una estructura tripartita congregando trabajadores, empleadores y gobiernos.

Trasladando los hechos del siglo XIX al siglo XXI, se pueden apreciar muchos puntos de contacto, similitud o identidad, en los conflictos en las relaciones del trabajo, y que aún se presentan en el modelo adoptado por el derecho laboral de muchos países occidentales. Los cambios de la producción y del servicio generan una necesaria transformación en las relaciones laborales y la bandera que se alza actualmente es la misma que se enarbó en la necesaria formación de la tutela de los derechos sociales, esto es, la protección social del trabajador⁶.

Por otra parte, la pregunta que surge consiste en saber si, pasados más de cien años desde que se destacó la importancia de la protección social de los trabajadores y el nacimiento del derecho laboral, por qué no fue posible alcanzar condiciones dignas de trabajo, especialmente en los distintos países de América Latina, y por qué el abismo de la desigualdad no para de crecer. En suma, tras todas las luchas especialmente del último siglo, por qué las situaciones actuales parecen alejarse cada vez más de todo que se ha podido conquistar.

II. LA (RE) ORGANIZACIÓN DE LAS EMPRESAS

Creo que es necesario reflexionar sobre el tema de la protección del trabajador dentro del marco jurídico de los cambios de las estructuras empresariales. Es más, comprender que el modelo contractual que se encuentra en la base del derecho laboral y que se implementó en el siglo pasado no se puede ajustar a las nuevas modalidades de negocios y, del mismo modo, que tampoco las aspiraciones de los trabajadores son las mismas de las existentes en aquel siglo. Es decir, el núcleo duro de los derechos conquistados no se puede perder, pero, es necesario que pueda sobrevivir dentro del nuevo orden social y económico, respetando las expectativas de los propios trabajadores.

Fernando Valdés, cuando habla de la desorganización del derecho del trabajo, llama la atención sobre el hecho de que, en los últimos años de la década de los setenta del siglo pasado, cuando el debate europeo se centró en las nuevas formas de empleo,

“unas formas de trabajo respecto de las cuales el contrato de trabajo estable y la

⁶ En su discurso en la 346ª reunión del Consejo de Administración de la OIT, el Director ha puesto el relieve la necesidad de un nuevo contrato social. Dijo: “nos enfrentamos al aumento sin precedentes de las desigualdades dentro de los países y entre ellos, el deterioro de la relación de trabajo, la precarización de millones de empleos, la tendencia a la informalización del sector formal, la degradación de la situación del trabajo infantil y del trabajo forzoso, la ausencia flagrante de una protección social mínima para 4 000 millones de personas, los desafíos planteados por el empleo juvenil, etc. El mundo necesita urgentemente un nuevo contrato social. Como hemos dicho en más de una ocasión, los valores fundacionales de la OIT, esos mismos valores que nuestros antecesores defendieron en 1919 conservan hoy en día toda su actualidad” (OIT, Discurso del Director General en la 346ª reunión del Consejo de Administración (31.10.2022), disponible en [Discurso del Director General ante la 346ª reunión del Consejo de Administración de la OIT \(ilo.org\)](#), acceso en 15/09/2023).

jornada completa «deja de ser la estrella polar del Derecho del Trabajo»”.

Destaca este laboralista el hecho de que, desde 1989, se podía apreciar que

“las fórmulas de ocupación estaban produciendo el doble fenómeno de «la destipificación del contrato de trabajo y de sus rasgos predominantes y hegemónicos y de descomposición de los generales, inderogables y uniformes valores normativos de tutela del orden laboral», señalando cómo las tradicionales desviaciones del contrato-tipo, «que antes no pasaban de ser figuras extravagantes en el orden político y común laboral industrial», se multiplicaban y diversificaban, adquiriendo una nueva pujanza. El pluralismo tipológico (...) «no es ya más un episodio coyuntural, sino una nueva realidad estructural que se extiende imparablemente a costa del decrecimiento del trabajo estable y protegido, mermado también por el nuevo aliento tomado por el trabajo autónomo y cooperativo»⁷.

Así, hace hincapié en valorar en qué medida las reestructuraciones empresariales y los cambios producidos a lo largo de los años, tras las muchas revoluciones industriales, han incidido en la supuesta solidez de los contratos tipo, inherentes a las empresas de formación vertical en las que el empleador controlaba todo el ciclo de la producción y del servicio y el tiempo del trabajo. La nota característica del contrato tipo es la bilateralidad, en la que las posiciones jurídicas del trabajador y del empleador quedan bien definidas con sus obligaciones, deberes, responsabilidades y derechos.

La descentralización productiva, que fue incrementada especialmente por el modelo Toyota, sumada al aumento de la productividad resultante del impacto del nuevo paradigma tecnológico que se consolidó en los años 70, condujo la producción y las relaciones comerciales hacia la economía global, incrementando el comercio global de mercancías, bienes y servicios. Es un camino que no se puede deshacer. La internacionalización de los mercados, iniciada en los 90, resulta cada día más intensa, frecuente y acelerada. Aparte de eso, contribuyó a la aparición de grupos internacionales empresariales y multinacionales, así como al surgimiento de las redes de producción en un crecente y solido mercado global.

En el recorrido que Castell hace por la revolución industrial hasta llegar a la revolución tecnológica, se refiere a la importancia decisiva de los conocimientos científicos para dirigir el desarrollo tecnológico después de 1850. O sea:

“um conjunto de macroinvenções preparou o terreno para o surgimento de

⁷ VALDÉS DAL-RÉ, Fernando, “Descentralización Productiva y Desorganización del Derecho del Trabajo” (2001), *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, nº 2, págs. 41-64.

microinvenções nos campos de agropecuária, indústria e comunicações (...) Foram, de fato, “revoluções” no sentido de que um grande aumento repentino e inesperado de aplicações tecnológicas transformou os processos de produção e distribuição, criou uma enxurrada de novos productos e mudou de maneira decisiva a localização das riquezas e do poder no mundo, que, de repente, ficaram ao alcance dos países e elites capazes de comandar o novo sistema tecnológico”⁸ (original).

La organización empresarial, quedó definitivamente impactada por el uso difundido de la electricidad a partir de 1870 y, en definitiva, fue el motor eléctrico el que viabilizó la producción en gran escala. Toda la tecnología adquirida y desarrollada en los más de 250 años de historia, contribuyeron a los descubrimientos en electrónica que se produjeron especialmente durante y tras la Segunda Guerra Mundial. Desde la invención del ordenador programable hasta llegar a los días actuales, nos encontramos en una realidad que refleja que estamos completamente entrelazados por actividades económicas de naturaleza global que se rige por una cultura y sociedad en red, dirigida por “*un sistema de midia onipresente, único y altamente diversificado*”⁹.

Es cierto que en este contexto de cambios profundos liderado por el nuevo paradigma tecnológico de los 70, y su consolidación en los años 90, la sociedad, la cultura, las instituciones y las organizaciones empresariales no son las mismas. El modelo y la base de las empresas verticales y centralizadoras, ya no puede subsistir. El trabajador del siglo XXI tiene una característica que mezcla la subordinación con la autonomía; el trabajo prestado por la persona física y aquel prestado por la persona jurídica trabajadora. Las empresas del siglo XXI no ejercen los poderes de dirección y control de esos trabajadores de manera autónoma, sino que lo comparten con ellos mismos, o con otras empresas en una gran red de producción y servicios, muchas de ellas transcontinentales.

Las empresas son cada vez más heterogéneas y el impacto que tienen en los mercados depende de su complejidad y tamaño. Muchas relaciones empresariales ocurren entre empresas que se relacionan en una compleja red integrada en formaciones de grupo. La integración vertical se puede dar de manera “*progresiva* (materia prima – producto intermedio – producto final) y *regresiva* (producto final – distribución)”¹⁰.

Estas organizaciones empresariales resultan, en verdad, impulsadas por los movimientos económicos y sus respectivas políticas de ganancia y competencia a nivel

⁸ CASTELLS, Manuel, *A Sociedade em Rede* (2018), ed. Paz & Terra, Rio de Janeiro/Sao Paulo, 19^o ed, p.91 (texto original).

⁹ *Ibidem*, p. 49 (texto original).

¹⁰ Instituto Nacional de Estadística: Delineación de empresas complejas en el INE, departamento de metodología de producción estadística, disponible en https://www.ine.es/metodologia/t37/t3730200_profiling.pdf, acceso en 15/9/2023.

global. Asimismo, se constata que la “interdependencia de los mercados y la continua transferencia de tecnología justifican el impulso de procedimientos más estandarizados para toda la comunidad estadística internacional. Los grandes actores económicos operan normalmente bajo estructuras jerárquicas, conformadas por grandes cantidades de unidades legales localizadas en diferentes países. Estos organigramas adoptados por los grupos empresariales difieren sustancialmente de sus estructuras operativas. La brecha creciente entre ambos conceptos organizativos hace muy complicado identificar verazmente las actividades económicas realizadas por estas grandes corporaciones y la producción realmente vendida al mercado”¹¹.

La descentralización de las actividades productivas y de los servicios, provocan la *disrupción* del modelo típico del empleador, esto es, el sujeto del contrato de trabajo tradicional dejó de ejercer gestión directa de los poderes a que se sujeta el trabajador en la relación laboral. Como enseña Fernando Valdés,

“Por lo pronto y en la medida en que el objeto del negocio jurídico al que se refiere aquel precepto, que es el arrendamiento de obra, se presenta como el resultado de un hacer, queda extramuros de la tutela dispensada por la técnica de la corresponsabilidad empresarial la mayoría de los nuevos contratos a través de los cuales circula actualmente la exteriorización de actividades: los que, aun cuando comportan una obligación de resultado, no tienen como objeto la ejecución de funciones específicas a realizar por encargo de una empresa principal e integradas en su ciclo (gestión de servicios ajenos o distribución); los que comportan un dar, en lugar de un hacer (suministro de bienes) o, en fin, los que, aun teniendo como obligación un hacer, ésta no es de resultado sino de actividad (facilities management o el mantenimiento de informática) ¹²

Si en el modelo de las contrataciones temporales y tercerizadas se evaporaba el sentido de actividad propia y administración directa del trabajo ejecutado por el trabajador, en el contexto del mundo tecnológico las empresas se tornan aún más complejas y nuestras normativas jurídicas no proporcionan una respuesta adecuada que sea capaz de conferir la protección social y laboral al trabajador. En el nuevo sistema que nos encontramos en ese siglo,

“la figura del empresario tiende a difuminarse o, al menos, a perder la transparencia que el principio de seguridad jurídica pide; a disolverse en una red de telaraña cuyo efecto social más inmediato no está siendo otro que el de acrecer la

¹¹ *Ibidem*.

¹² VALDÉS DAL-RÉ, Fernando, *opus cit.*, p. 48.

posición de fuerza de las empresas ubicadas en el epicentro de la red sobre el mercado de trabajo globalizado”¹³.

III. LAS ORGANIZACIONES COMPLEJAS

La empresa McKinsey concluyó que la organización empresarial compleja genera empresas y trabajadores complejos y, muchas veces, los ejecutivos que las administran no se dan cuenta que un número muy diversificado de marcas, de países en que están ubicados sus centros y de tipos distintos de trabajadores, se encuentran ante una falta de comprensión realista de los hechos y la organización empresarial, lo que afecta negativamente los negocios y genera normativas y gestión difusas e ineficientes. No solamente los trabajadores pierden la percepción de con quién contratan, sino que también el empleador puede no comprender la complejidad de la empresa y tampoco las dificultades a las que sus trabajadores se enfrentan. Consisten en situaciones dispersas, y la formación de las cadenas puede dar la sensación de una proximidad entre el dador del trabajo y el trabajador, aunque aquel otro pueda ponerse en situación intermedia y tampoco adquirir conciencia del inicio o final de la cadena¹⁴.

Las organizaciones complejas no tienen ningún rasgo de persona, yendo más allá de las naturalezas jurídicas, sujetándose al control de la inteligencia artificial, algoritmos y todo tipo de herramienta tecnológica existente. Al final, esa nueva realidad en nada se aproxima al modelo del contrato de trabajo que inspiró toda la teoría de la protección social y laboral al trabajador. Es cierto que, desde el punto de vista del empleado, en los contratos de trabajo tradicionales, el empleador tiene una cierta identidad, esto es, el trabajador sabe exactamente con quién, y para quién el trabajo es ejecutado, conociendo el destinatario final de fuerza de trabajo.

¹³ *Ibidem*.

¹⁴ “Despite widespread agreement that organizational complexity creates big problems by making it hard to get things done, few executives have a realistic understanding of how complexity actually affects their own companies. When pressed, many leaders cite the *institutional* manifestations of complexity they personally experience: the number of countries the company operates in, for instance, or the number of brands or people they manage. By contrast, relatively few executives consider the forms of *individual* complexity that the vast majority of their employees face—for example poor processes, confusing role definitions, or unclear accountabilities” (traducción libre: A pesar del acuerdo generalizado de que la complejidad organizacional crea grandes problemas al dificultar hacer las cosas, pocos ejecutivos tienen una comprensión realista de cómo la complejidad afecta realmente a sus propias empresas. Cuando se les presiona, muchos líderes citan las manifestaciones institucionales de complejidad que experimentan personalmente: la cantidad de países en los que opera la empresa, por ejemplo, o la cantidad de marcas o personas que administran. Por el contrario, relativamente pocos ejecutivos consideran las formas de complejidad individual que enfrenta la gran mayoría de sus empleados, por ejemplo, procesos deficientes, definiciones de roles confusas o responsabilidades poco claras”) (McKinsey & Company: *Putting organizational complexity in its place* (1/5/2010), disponible en [Putting organizational complexity in its place | McKinsey](#), acceso en 19/09/2023).

En el contexto de las relaciones complejas se produce un profundo cambio de paradigma, formándose vínculos jurídicos empresariales externos, inseguros e inciertos, lo que conduce a la ignorancia sobre la persona que contrata la mano de obra del trabajador¹⁵.

El gran abanico de diversidad de tipos de organización empresarial y la complejidad de las relaciones jurídicas comerciales y financieras, viabilizan la convivencia de modelos de relaciones laborales que permean entre el contrato tradicional hasta alcanzar tipos desconocidos para el derecho laboral, especialmente presentados en contrataciones virtuales en que las relaciones son difusas e impersonales. De este modo, en (i) los tipos tradicionales, la estructura del negocio jurídico entre trabajador y empleador se asienta en la relación directa entre el trabajador sujeto a un mismo empleador; (ii) en los nuevos tipos, el trabajador no tiene conocimiento de *si* tiene un empleador y tampoco el destino final del trabajo ejecutado.

En el primer caso, los espacios físicos comunes son cada vez más estrechos. Por ejemplo, en Brasil, en febrero de 2023, 85% de los puestos de trabajo subordinados y del trabajo formal fueron creados por las, micro y pequeñas empresas y no por las grandes¹⁶. Es cierto que en ese porcentaje seguramente están los micro-emprendedores individuales (de aquí en adelante MEI) que ya suman 74,2mil, en un porcentaje 73% mayor que en 2019. Un dato interesante es que 5,7% del total de trabajadores que toman la forma de MEI (*persona jurídica*) son inmigrantes¹⁷. En el otro extremo se encuentran las medianas y complejas empresas, con sus construcciones tecnológicas en las que muchas veces no se puede individualizar al empresario o al empleador, fenómeno este que se está intensificando. Las organizaciones verticales se dispersan y se presentan con tantos tentáculos que no se puede identificar con seguridad el origen de los mandos o destinos de la propia organización empresarial. En esos grandes o medianos conglomerados, los tipos contractuales son más diversos, descentralizados, y los trabajadores que pueden

¹⁵ Como enseña W. Sanguineti, “detrás de esta opción se encuentran seguramente algunas de las consideraciones que sirven para fundamentar la inclinación por la formación de redes empresariales en el ámbito interno. Entre ellas, la conveniencia de aprovechar el grado de especialización de algunos colaboradores y la mayor flexibilidad y capacidad adaptativa de las empresas medianas y pequeñas. Esa clase de factores no permiten, empero, dar una explicación convincente de por qué la fragmentación de los procesos productivos se realiza en estos casos traspasando las fronteras nacionales y sin atender a los mayores riesgos que ello puede suponer desde la perspectiva de su control” (SANGUINETI RAYOMON, Wilfredo (2022), Teoría del Derecho Transnacional del Trabajo, Madrid, Aranzadi, p.22).

¹⁶ ASN Nacional: Micro e pequenas empresas criaram 85% das vagas de trabalho geradas em fevereiro (14/4/2023), disponible en <https://agenciasebrae.com.br/dados/micro-e-pequenas-empresas-criaram-85-das-vagas-de-trabalho-geradas-em-fevereiro/>, acceso en 14/09/2023.

¹⁷ Fenacon: Número de empreendedores estrangeiros no Brasil cresce 73% (21/6/2023), disponible en <https://fenacon.org.br/noticias/numero-de-empreendedores-estrangeiros-no-brasil-cresce-73/>, acceso en 14/9/2023.

convivir en un mismo espacio físico ya no tienen nada o ningún interés común en la concepción originaria formadora del derecho laboral.

Es evidente que la universalización de la informática y la comunicación afectan de modo directo y absoluto el fenómeno de la descentralización. Las transformaciones organizativas no son consecuencia mecánica de los cambios tecnológicos. Aquellas se produjeron independientemente de estos, como respuesta «a la necesidad de afrontar un entorno operativo en evolución constante»¹⁸.

Estos modelos que se formaron en empresas escuetas o mezquinas, como observó Valdés¹⁹, están basados en la economía de mano de obra mediante el uso del recurso de la subcontratación: las empresas reclutan trabajadores de manera masiva y en régimen de precariedad. Al fin y al cabo, en la descentralización se encuentra el centro y el origen de todos los tipos de contratos de trabajo atípicos donde el poder de control y de dirección del empleador se encuentra diluido y compartido con tantos otros ejes de la cadena de producción.

La descentralización productiva proporciona la reducción de los costes empresariales, viabilizan los movimientos globales del capital y facilitan los negocios. No obstante, todo que se avanzó en el tema de la protección de los derechos fundamentales del trabajador, fue insuficiente para resolver el tema de la protección social de los trabajadores quedando un largo camino a ser recorrido. El escenario que se reveló con la crisis sanitaria de la COVID-19 fue el retrato cruel de las fragilidades y de las fracturas del derecho laboral.

Es cierto que la gran empresa, descentralizada, diversificada y que se mueve en el orden global, no sufre perjuicios, excepto por mala gestión. Especialmente por el hecho de que los países, fundamentalmente los que se encuentran en vías de desarrollo, necesitan del capital y de la empleabilidad que esas inversiones traen para el desarrollo interno, aunque, muchas veces, los resultados sean débiles. Sin embargo, no se puede culpabilizar a las empresas de toda precariedad y pobreza existente si los países en que ellas operan no tienen políticas públicas eficientes y no están dispuestos a evolucionar hacia el desarrollo sostenible.

IV. LA BUSCA POR LA SOSTENIBILIDAD: ALGUNOS INSTRUMENTOS INTERNACIONALES

Con objetivo de lograr la competencia leal y la mayor eficiencia en las relaciones empresariales, nos encontramos ante una acción concertada de organismos

¹⁸ VALDÉS DAL-RÉ, Fernando, *opus cit.*, p. 59.

¹⁹ *Ibidem.*

internacionales que intentan organizar ese mercado global con el reto de alcanzar la mayor eficiencia y respeto a los derechos humanos y fundamentales de naturaleza universal.

Los principios rectores sobre las empresas y derechos humanos publicados por las Naciones Unidas²⁰ disponen que es obligación y deber de los Estados proteger, realizar y respetar derechos humanos, imponiendo reglas claras para que las empresas que estén domiciliadas en su territorio o, simplemente que estén bajo su jurisdicción, respeten derechos humanos, incluso aquellos orientados a la protección de los trabajadores. En todo caso, interesa destacar que eso no quiere decir que solamente trabajadores por cuenta ajena sean los titulares de derechos fundamentales. Lo que se protege es la libertad al trabajo y al trabajador, sin importar su condición jurídica. Es más, esa libertad y derecho fundamental, tiene que conciliarse con tres otras libertades de la misma envergadura e importancia: la libertad económica, cultural y medio ambiente, derechos esos consagrados y garantizados en los distintos instrumentos internacionales, entre ellos en la Carta Americana de Derechos Humanos (at. 26) y la Carta Socio Laboral del Mercosur.

Además, para las pequeñas empresas y las microempresas, es cada día más común que los negocios a que se dedican tengan como destinatarios algún eje en las cadenas de suministros, contribuyendo a la complejidad de los modelos empresariales. Además, no será inusual que muchas de ellas sean MEI, eso es, el micro emprendedor/trabajador, o, simplemente, el trabajador autónomo que adopta la forma jurídica que los sistemas nacionales les reserva.

Por consiguiente, en ese difuso y complejo escenario que se va moldeando globalmente, y considerando la necesidad de armonizar los derechos económicos y sociales, las organizaciones internacionales trabajan para contener los abusos que pueden resultar de las facilidades que proporciona la movilización global, así como por la corrupción o, simplemente, por la desigualdad existente entre los países.

La búsqueda de un modelo adecuado de protección de las relaciones laborales, y las dificultades de establecer una protección social de alcance y compromiso de la misma

²⁰ “Estos Principios Rectores se basan en el reconocimiento de: a) Las actuales obligaciones de los Estados de respetar, proteger y cumplir los derechos humanos y las libertades fundamentales; b) El papel de las empresas como órganos especializados de la sociedad que desempeñan funciones especializadas y que deben cumplir todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos; c) La necesidad de que los derechos y obligaciones vayan acompañados de recursos adecuados y efectivos en caso de incumplimiento (...) El deber de protección del Estado es una norma de conducta. Por consiguiente, los Estados no son en sí mismos responsables de las violaciones de los derechos humanos cometidas por agentes privados. Sin embargo, los Estados pueden estar incumpliendo sus obligaciones internacionales de derechos humanos cuando se les puedan atribuir esas violaciones o cuando no adopten las medidas adecuadas para prevenir, investigar, castigar y reparar los abusos cometidos por agentes privados” (Naciones Unidas: Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos (2011), p. 3, disponible en guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf (ohchr.org), acceso en 14/9/2023).

naturaleza de los movimientos de capitales, no permite que se deje al descubierto un nivel de respeto mínimo que es necesario para viabilizar las actividades económicas.

Consciente de los cambios estructurales provocados por la descentralización productiva y de servicios, así como de la crisis por la que pasa el derecho laboral, la OIT pone de relieve que:

“Las cadenas de suministro son un modo usual de organizar las inversiones, la producción y el comercio en la economía global actual. Gracias al desarrollo tecnológico, las cadenas de suministro, nacionales y mundiales han contribuido al crecimiento económico, la creación de empleo, la reducción de la pobreza y la iniciativa empresarial en todo el mundo. Sirven cada vez más como un lente para examinar los desafíos y las posibilidades en materia de trabajo decente, como cuando los bienes y servicios atraviesan las fronteras nacionales para el consumo o como insumos para la producción ulterior. La OIT ha reconocido que son un motor de desarrollo, en especial cuando promueven la transferencia de tecnología y la adopción de nuevas prácticas de producción, lo que a su vez propicia actividades de mayor valor añadido que requieren más competencias, productividad y competitividad”²¹.

Por cierto, la OIT, tiene en cuenta, que las cadenas de suministro globales se incrementaron con la crisis de la COVID-19, y ante la necesidad de hacerlas más justas, resilientes y sostenibles, puso en marcha una iniciativa conjunta con la Comisión Europea relativa a las medidas para afrontar los desafíos y oportunidades del trabajo decente en cinco principales cadenas de suministros mundiales²²:

- i. Fabricación de textiles y prendas de vestir en Madagascar
- ii. Fabricación de material electrónico en Vietnam
- iii. Producción de café en Colombia
- iv. La pesca en Namibia
- v. Fabricación de guantes de goma en Malasia

Básicamente el programa tiene por objetivos:

²¹ OIT: Las cadenas de suministro, disponible en <https://www.ilo.org/global/topics/supply-chains-preview/lang--es/index.htm>, acceso en 16/9/2023.

²² OIT: Cadenas de suministro sostenibles para reconstruir mejor, disponible en [Trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro: Cadenas de suministro sostenibles para reconstruir mejor \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/global/topics/sustainable-supply-chains-rebuild-better/lang--es/index.htm), acceso en 17/9/2023.

- i. Promover el trabajo decente en las cadenas de suministro para la recuperación social y económica del retroceso causado por la COVID-19;
- ii. Promover el diálogo social a lo largo de la cadena, con compromiso de las partes interesadas en explorar las posibilidades para la recuperación social y económica;
- iii. Apoyar la acción de los gobiernos, de los empleadores y trabajadores, así como de todo aquello que puede ser involucrado en las acciones de implementar medidas para alcanzar el trabajo decente y el desarrollo sostenible.

Por otro lado, cabe resaltar que esa misma Organización, en colaboración con la Unión Europea, creó, el 1 de enero de 2019, el programa para la Conducta Responsable en América Latina y Caribe (de aquí en adelante, CERALC)²³. Téngase en cuenta que en esos Países, estadísticamente, son los que cuentan con los mayores índices de desigualdad y pobreza.

El programa tiene por objetivo promover la práctica empresarial responsable además de crear un proyecto inteligente con la integración de la sociedad civil, las empresas, los sindicatos y los gobiernos. Permite el crecimiento sostenible, incluso a través de la implementación de actividades específicas regionales y nacionales. Implica a la OIT, la OCDE y las Naciones Unidas. La primera mediante la declaración tripartita de las empresas y derechos humanos, que proporciona orientación directa a las empresas, los gobiernos y a las organizaciones de trabajadores y empleadores.

La OCDE ha publicado uno de los instrumentos más completos sobre las líneas directivas para las multinacionales²⁴. El informe ofrece orientaciones para que las multinacionales adopten una conducta responsable de producción y servicio, incorporando un importante capítulo sobre los “Conceptos y Principios” en el que se subraya la innecesidad de adoptar un concepto sobre empresa multinacional, indicando, además, principios y normas de buenas prácticas.

Como señala Silva Fernandez, “desde el punto de vista subjetivo, las Directrices afectan a cuatro categorías de sujetos: un sujeto emisor -la OCDE-, unos receptores activos – los

²³ OIT: Proyecto CERALC, disponible en [Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe \(CERALC\) \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/public/infocentre/condem/condem.html), acceso en 23/9/2023.

²⁴ OCDE: Líneas Directivas de la OCDE para las empresas Multinacionales: la importancia de una conducta responsable por parte de las empresas, disponible en [MNEguidelines_RBCmatters_ES.pdf \(oecd.org\)](https://www.oecd.org/publications/mne-guidelines-rbc-matters-es.pdf), acceso en 21/09/2023.

gobiernos adherentes-, unos receptores pasivos – las empresas multinacionales - y un sujeto beneficiario – las sociedades”²⁵.

Al establecer recomendaciones y orientaciones para los sujetos involucrados y de tener naturaleza de código de conducta de contenido moral, esto es, de no tener fuerza jurídica vinculante, forma parte de los sistemas de responsabilidad social corporativa, estableciendo obligaciones y responsabilidades a las empresas por los negocios que realizan directamente, pero también con los socios comerciales, incluidos proveedores y subcontratistas:

“Las *Líneas Directrices* se centran en los efectos negativos causados por una empresa o que han contado con la contribución de la misma, o que están directamente relacionados con sus actividades, productos o servicios mediante una relación comercial. Para una empresa, abstenerse de causar efectos negativos, o de contribuir a ello mediante sus propias actividades, incluye las actividades de la cadena de suministro”²⁶.

Sin embargo, programas como lo apuntado, no es suficiente para conciliar el comercio internacional y el trabajo decente. Así que las Naciones Unidas lanza una arriesgada y audaz propuesta que es de servirse del poder de las empresas multinacionales para conseguir, en escala global, obligaciones, de naturaleza, en principio ético o moral para, en sus actividades, respetaren a derechos humanos y el medio ambiente, con el compromiso de mitigar o prevenir los resultados de sus operaciones. Para tanto, si pueden en marcha:

“*procesos de diligencia debida*” dirigidos a diseñar y aplicar todas las medidas necesarias para el alcance de ese doble efecto preventivo y reparador, así como rendir cuentas de sus resultados (...) lo que con este instrumento buscan las Naciones Unidas no es desautorizar la dinámica de creación de normas privativas de aplicación transnacional desarrollada por las casas matrices de las grandes compañías (...) sino proyectarla, a través de un mecanismo basado en la persuasión en vez de en la coerción, más allá de las empresas que suelen recurrir a ella por razones de mercado, hacia todas aquellas que desarrollen actividades generadoras de riesgos, a la vez que ofrecer un conjunto de parámetros de carácter objetivo que

²⁵ FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, Silvia, Las Líneas Directivas de la OCDE para empresas multinacionales y su puesta en práctica por los puntos nacionales de contacto (3.6.2020), Revista Jurídica de los Derechos Sociales – Lex Social10 (2)-julio-diciembre/2020, p.106, disponible en [lineas_fernandez_lexsocial_2020.pdf \(uah.es\)](https://www.uah.es/~lexsocial/lineas_fernandez_lexsocial_2020.pdf), acceso en 30/9/2023.

²⁶ *Ibidem*, p.110.

sirvan para orientar estos procesos²⁷

La debida diligencia, es un proceso que debe estar presente en las decisiones y gestiones de riesgos empresariales que permitirá que se puedan identificar, prevenir y mitigar los efectos negativos, reales o potenciales, de la actividad que desarrollan en los diversos países²⁸.

Por su parte, las Naciones Unidas promueven la difusión y aplicación de los principios rectores sobre derechos humanos, basada en tres principios dirigidos a los estados, a las empresas y a una reparación completa a las violaciones a los derechos humanos. Además de eso, cuenta con tres componentes: apoyar a los gobiernos en la implementación de los planes de acción, mejorar la comprensión sobre la diligencia debida y permitir el intercambio de experiencias²⁹.

A parte de esto, la fijación de la Agenda 2030 ha reunido las acciones de las más importantes instituciones, entre ellos el programa del trabajo decente de la OIT. La tecnología ha sido un instrumento fundamental para viabilizar la transparencia y el intercambio de informaciones y acciones de los organismos internacionales en los más distintos países del mundo, buscando una condición de vida mejor al ser humano³⁰.

²⁷ SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo, La construcción de un nuevo derecho transnacional del trabajo para las cadenas globales de valor (2022) in *Diligencia Debida y Trabajo Decente en las Cadenas globales de Valor*, Madrid: Aranzadi, coord., Wilfredo Sanguinetti Raymond y Juan Bautista Vivero Serrano, p. 41.

²⁸ OCDE: Líneas Directivas de la OCDE para las Empresas Multinacionales..., *opus cit.*

²⁹ Los países involucrados son: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, México, Panamá y Perú. Informaciones disponibles en OIT: Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe (CERALC) (1.01.2019), disponible en https://www.ilo.org/americas/programas-y-proyectos/WCMS_734404/lang-es/index.htm, acceso en 2.2.2024.

³⁰ La CEPAL publicó el informe para América Latina y Caribe sobre el progreso y los desafíos de los Países en el cumplimiento de la Agenda 2030. Ha hecho un recorrido de los indicadores presentados dando cuenta que quedaron por abajo del esperado, especialmente por el impacto de la pandemia. Sin embargo, observó que la región ya venía mostrando una lenta evolución desde la segunda década del siglo XXI. En respeto a la ODS nº 8 se ve: DIAGNÓSTICO: Desde 2015 la tasa de crecimiento no logra superar el 1% anual en la región. La pandemia de COVID-19 afectó marcadamente la actividad económica y la recuperación no ha tenido el impulso suficiente como para revertir esa tendencia. El empleo tampoco ha crecido lo suficiente para superar los rezagos estructurales ni las brechas de género. La tasa de crecimiento del número de personas ocupadas solo alcanza el 1,2% anual entre 2015 y 2022, cifra insuficiente para cerrar las brechas de desempleo actuales. Además, existe una gran prevalencia de trabajo informal, con tasas muy cercanas al 50% en 2022. RELEVANCIA: El crecimiento económico expande las posibilidades de inversión y de redistribución de los recursos. El empleo decente y productivo, que es causa y efecto del crecimiento económico, conforma un círculo virtuoso que traslada los beneficios económicos a lo social a través de los ingresos y las prestaciones sociales, a la vez que potencia el desarrollo económico. ACCIONES ESTRATÉGICAS: Impulsar sectores clave de la economía para promover el crecimiento y el desarrollo económico mediante la transformación productiva; reforzar la creación de nuevos empleos formales, de alta productividad y con ingresos suficientes; transformar el mercado laboral teniendo en cuenta dos aspectos relevantes: la inserción laboral y las condiciones de trabajo decente. También es clave la regulación de las nuevas modalidades de empleo, evitar la informalización y precarización de los nuevos puestos de trabajo y tener presente las

Por ende, la referencia al informe de la OIT sobre las cadenas de suministro mundial y trabajo decente³¹ y sobre las cadenas de producción de la industria textil y automotriz de Paraguay, analiza las interrelaciones entre escalamiento social y económico, incrementando la cadena global de producción. La eliminación (o reducción) de barreras al comercio global empezada en 2005 y aumentada a partir de la crisis financiera de 2008, ha trasladado la producción de textil y automotriz a países en desarrollo, lo que ha permitido una contratación de mano de obra más barata y acuerdos comerciales que viabilizan una mejor condición de vida en los países más pobres. El estudio hace hincapié en el hecho de que las cadenas mundiales quedarán más fragmentadas y, entre los hallazgos listados, apuntando que:

“El cambio en la geografía de la producción también ha tenido consecuencias negativas para los trabajadores de regiones o países que no contaban con la capacidad para competir en costos con países como China, o con países donde los precios se han mantenido competitivos mediante la reducción en las inversiones, los salarios o las condiciones laborales. Entonces, los acuerdos comerciales y su complejidad han generado patrones diferenciados de crecimiento en los países de ingresos bajos, con algunos casos de booms de producción contrapesados por casos de desaceleraciones o contracciones”.³²

Por concluir, es cierto que ha un cambio importante en el movimiento de empresas y la manera como se organizan. Sin embargo, se ha producido un aumento exponencial de las organizaciones empresariales en fiscalizar en las actividades para viabilizar el comercio justo y sustentable, así como la preservación de los derechos fundamentales y humanos de los trabajadores.

V. ADEMÁS DEL CAMBIO EMPRESARIAL...

Es indiscutible que los cambios en las estructuras empresariales son una realidad y necesidad para que las empresas puedan competir y sobrevivir, generando empleos y

responsabilidades de cuidado de las personas ocupadas (corresponsabilidad)” (CEPAL: La Agenda 2030 y los Objetivos del Desarrollo Sostenible: en la mitad del camino hacia 2030 (septiembre de 2023), p.44, disponible en [La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: en la mitad del camino hacia 2030. Objetivos, metas e indicadores | CEPAL](#), acceso en 23.12.2023).

³¹ OIT: Cadenas de Suministro Mundiales y Trabajo Decente en los países del Cono Sur: Upgrading económico y social Análisis de las cadenas textil, vestuario y automotriz en Paraguay (2022), disponible en [wcms_849962.pdf \(ilo.org\)](#), acceso en 21/09/2023.

³² Velaztiquí, José; Cresta, Juan y Ramírez, Cadenas de Suministro Mundiales y Trabajo Decente en los países del Cono Sur: Upgrading económico y social. Análisis de las cadenas textil, vestuario y automotriz en Paraguay (Julio. 2022.). Informes Técnicos OIT Cono Sur, N° 26 (Santiago, OIT), disponible en [wcms_849962.pdf \(ilo.org\)](#), acceso en 21/09/2022.

crecimiento no solamente económico, sino también social. Por encima de ello, los cambios generacionales hacen que las expectativas de los trabajadores Baby Boomers³³ sean muy distintas de los *Millennials*³⁴ o *Centennials* (generación “Z”)³⁵. Todo eso, sumado a los cambios tecnológicos que se desarrollan a intensa velocidad, lleva al necesario cambio del modelo del contrato laboral.

Por consiguiente, un sistema de protección eficiente del trabajador tiene que ser, (i) flexible, capaz de soportar los impactos de la velocidad con que actúa la tecnología; (ii) armonioso, con capacidad de jugar y acomodarse con los cambios de las estructuras empresariales; (iii) inclusivo, con capacidad de facilitar la protección eficaz del trabajador independientemente de su nacionalidad, orientación sexual o sexo, edad o ubicación; (iv) democrático, capaz de permitir que los trabajadores puedan manifestar sus preferencias y condiciones de trabajo de modo que puedan conciliar la vida laboral y privada; (v) globalizado, esto es, que las condiciones laborales pactadas en cualquier eje de la cadena de producción gocen de una tutela rápida y efectiva no vinculada al territorio en que la prestación de servicios se realiza. Es decir, el movimiento y la agilidad de la tutela social tienen que ser igual o mejor que la inherente a las inversiones económicas y no debe estar pendiente de los límites físicos o geográficos de un país. Es imprescindible que se considere la jurisdicción social global, que vincule a las acciones de los gobiernos. No se puede alcanzar la tutela adecuada al trabajador imponiendo embargos y penalidades a las empresas mientras muchos actos de corrupción de políticas de los Estados se camuflan en la falacia de los discursos de protección de los derechos fundamentales.

En instrumentos internacionales de naturaleza económica como, por ejemplo, *Las Líneas Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales* se establece la obligación de establecer el Punto Nacional y Contacto (PNC) “cuya principal misión es

³³ Son los nacidos entre 1945 y 1964. Así se la llamo por el aumento del número de nacido gracias a la estabilidad social y económica tras la Segunda Guerra Mundial. Tuvieron gran influencia en la cultura y la política y son trabajadores que creen en el trabajo duro y sus frutos. Además de eso, son fieles y son puestos de trabajo y empresas. Les gusta la estabilidad financiera y tienen aversión a los grandes cambios.

³⁴ Nacidos entre 1981 a 1996. Al revés de los Baby Boomers, son leales a los que están trabajando y utilizan sus pagos no para disfrutar, pero están constantemente buscando nuevos retos profesionales, aunque no cuenten con la estabilidad buscada por los Baby Boomers. Tienen más educación y formación que sus padres.

³⁵ Nacidos después de 1995 y antes de 2010. Llamados de nativos digitales, son más sensibles con las cuestiones ambientales y han crecido en el mundo digital, con acceso instantáneo a la información y redes sociales; conoce la tecnología, ahorra dinero y son socialmente responsables. Ese grupo “está muy concienciado con temas como el cambio climático y quiere que se produzcan cambios en relación con estos problemas a través de sus acciones. Por último, se trata de una generación que adopta el espíritu empresarial. Están dispuestos a probar cosas nuevas y a asumir riesgos porque quieren (y necesitan) ganar dinero para poder sobrevivir en el mundo actual, en el que no siempre hay puestos de trabajo disponibles para todos” (Economía3: “¿Que es la generación Z, quienes la conforman y por qué se diferencian?”, disponible en [Generación Z: ¿Quiénes la conforman y que la caracteriza? \(economia3.com\)](https://www.economia3.com/generacion-z-qui%C3%A9nes-la-conforman-y-que-la-caracteriza/), acceso en 21/09/2023).

reforzar la eficacia de las *Líneas Directrices*, llevando a cabo actividades de promoción, respondiendo a solicitudes de información y participando en la resolución de los problemas planteados por la implementación de las *Líneas Directrices* en “instancias específicas” (casos o quejas relativos al supuesto incumplimiento de las *Líneas Directrices* por una empresa)”. Así, semejante a ese programa, el informe de las Naciones Unidas que trata de los *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos*, dedica el primer capítulo al deber del Estado de proteger los derechos humanos. El documento dispone que el deber de protección es una:

“norma de conducta. Por consiguiente, los Estados no son en sí mismos responsables de las violaciones de los derechos humanos cometidas por agentes privados. Sin embargo, los Estados pueden estar incumpliendo sus obligaciones internacionales de derechos humanos cuando se les puedan atribuir esas violaciones o cuando no adopten las medidas adecuadas para prevenir, investigar, castigar y reparar los abusos cometidos por agentes privados”³⁶.

Tenemos que hablar no solamente de la responsabilidad por las acciones y omisiones empresariales, especialmente aquellas inherentes a las organizaciones complejas, sino que igualmente, y en la misma medida, de la responsabilidad social de los Países y de los gobiernos. Del mismo modo, tenemos que comprender que las relaciones trabajador/empleador han traspasado la contratación subordinada y presentan cada día formas distintas, muchas desconocidas y que de ella solamente sabemos que hay un trabajo ejecutado. No solamente las relaciones económicas caminan hacia la integración global. También, la fuerza del trabajo y la realización de los servicios van más allá de las fronteras territoriales de los países. Hace falta efectivamente que muchos países tengan la voluntad decidida de proporcionar una tutela eficiente a la relación laboral que considere los nuevos tipos de relaciones laborales, desde su modelo tradicional que fue la base del derecho laboral hasta las relaciones nómadas o avatares³⁷. La tecnología tiene que servir a mejorar las condiciones de vida y de trabajo del ser humano y, en las relaciones laborales, colocar al trabajador en su centro³⁸.

³⁶ Naciones Unidas: Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos (2011), disponible en [guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf](https://www.ohchr.org/es/doc/doc.aspx?docid=12181) (ohchr.org), acceso en 22/9/2023, p. 8.

³⁷ SIERRA BENÍTEZ, Esperanza Macarena, *Del Trabajador a su Avatar y del Centro de Trabajo al Metaverso. La Variante Subjetiva y Locativa de la Digitalización en el Trabajo (2022)* in *Digitalización, Desarrollo Tecnológico y Derecho del Trabajo: Nuevas Perspectivas de Sostenibilidad*, Madrid: Aranzadi, pp. 27 y ss.

³⁸ European Commission: *Industry 5.0 Roundtable (27.4.2022) Meeting Report*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, disponible en [industry 5 0 roundtable-KI0622212ENN.pdf](https://ec.europa.eu/industry/images/stories/industry_5_0_roundtable-KI0622212ENN.pdf), acceso en 1.2.2024.

VI. CONCLUSIONES

Es cierto que el derecho laboral se encuentra en una encrucijada y tendrá que innovarse para que pueda convivir con las relaciones tradicionales y los nuevos modelos en constante transformación. Los movimientos globales de personas, bienes, mercancías y capitales, llevan a que se los organismos internacionales propongan acciones para reducir la precariedad y vulnerabilidad en todos los ámbitos, reivindicando medidas que reposen en las espaldas de las empresas para garantizar el respeto a los derechos humanos.

Dejar todo el peso de la responsabilidad a los Estados no es lógico, dado que no podrán cumplir con estos objetivos por razones que van desde la insuficiencia de recursos económicos hasta cuestiones culturales y políticas. Por lo tanto, cuestiones burocráticas de soberanía y conflicto entre regulaciones internas e internacionales, así como la falta de rapidez suficiente para solucionar problemas o proponer soluciones adecuadas a las situaciones peculiares que se presentan en el nuevo contexto de las relaciones laborales y sus distintas transversalidades, conducen a que resulte imprescindible la implementación de acciones coordinadas, atribuyéndose a las empresas, especialmente multinacionales, responsabilidades concretas en el desarrollo de sus operaciones comerciales.

Para el desarrollo sostenible y la preservación de los derechos fundamentales de los trabajadores hace falta el diálogo social, así como la acción concertada de las empresas y del Estado. Es necesario establecer un nuevo modelo negocial entre trabajadores, empleadores, gobiernos y sindicatos, considerando (i) la complejidad empresarial; (ii) los múltiples y diversos ejes de la cadena productiva a escala global; y, especialmente, (iii) las expectativas de los trabajadores de las distintas generaciones que están en el mercado laboral.

Por último, debe hacerse hincapié, especialmente en países como Brasil, en el alto grado de desigualdad social, la pobreza y la exclusión social. Es imprescindible establecer un nuevo modelo legislativo laboral, capaz de servir a todos los tipos de relaciones laborales, así como programas de inclusión y formación profesional. La armonía entre los derechos sociales, laborales y económicos debe ser configurada de modo serio y eficiente, de forma que permitan la justicia social y la adaptación de las normas a los cambios experimentados en el mundo productivo, teniendo en cuenta que las pequeñas y microempresas constituyen un mecanismo de gran importancia para favorecer la empleabilidad.

La lucha por la consecución del trabajo decente no puede quedar limitada al trabajo subordinado e inflexible, sino que reclama la creación de oportunidades y establecimiento de situaciones jurídicas que permitan al trabajador, con independencia de la naturaleza

jurídica de su vínculo contractual, gozar de una vida digna, sin riesgos, sin discriminaciones y con respeto a sus aspiraciones, además de permitirle conciliar su vida laboral con la vida privada.

Por otra parte, hace falta que se considere y se reformule el concepto de empleador y organización empresarial, especialmente teniendo en consideración la reubicación del poder de dirección. Hay que replantear el tema desde las características de las nuevas organizaciones económicas y los distintos tipos empresariales. Es cierto que resulta difícil plantear una consolidación universal de reglas para las empresas, pero es urgente considerar la existencia de un derecho del trabajo supranacional, que tiene como punto de partida la declaración de principios de la OIT, y que hace falta desarrollar.

BIBLIOGRAFÍA REFERIDA

- ASN Nacional: Micro e pequenas empresas criaram 85% das vagas de trabalho geradas em fevereiro (14/4/2023), disponible en <https://agenciasebrae.com.br/dados/micro-e-pequenas-empresas-criaram-85-das-vagas-de-trabalho-geradas-em-fevereiro/>, acceso en 14/09/2023.

- CASTELLS, Manuel, A Sociedade em Rede (2018), ed. Paz & Terra, Rio de Janeiro/Sao Paulo, 19º ed.

- Fenacon: Número de empreendedores estrangeiros no Brasil cresce 73% (21/6/2023), disponible en <https://fenacon.org.br/noticias/numero-de-empreendedores-estrangeiros-no-brasil-cresce-73/>, acceso en 14/9/2023.

- FITA ORTEGA, Fernando, El derecho al trabajo decente como limite al principio de libertad de empresa en un contexto de internacionalización económica (2022) *in* Direito e Processo do Trabalho: estudos em homenagem aos 25 anos de docencia do Professor Gilberto Stürmer na PUC/RS,org. Bóris Chechi de Assis et.all., Thoth, Londrina (Paraná).

- CEPAL: La Agenda 2030 y los Objetivos del Desarrollo Sostenible: en la mitad del camino hacia 2030 (septiembre de 2023), disponible en [La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: en la mitad del camino hacia 2030. Objetivos, metas e indicadores | CEPAL](#), acceso en 23.12.2023.

- Economia3: “¿Que es la generación Z, quienes la conforman y por qué se diferencian?”, disponible en [Generación Z: ¿Quiénes la conforman y que la caracteriza? \(economia3.com\)](#), acceso en 21/09/2023).

- European Commision: Industry 5.0 Roundtable (27.4.2022) Meeting Report, Luxembourg: Publications Office of the European Union, disponible en [industry 5 0 roundtable-KI0622212ENN.pdf](#), acceso en 1.2.2024.

- FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, Silvia, Las Líneas Directivas de la OCDE para empresas multinacionales y su puesta en práctica por los puntos nacionales de contacto (3.6.2020),

Revista Jurídica de los Derechos Sociales – Lex Social10 (2)-julio-diciembre/2020, disponible en [lineas_fernandez_lexsocial_2020.pdf \(uah.es\)](#), acceso en 30/9/2023.

- LEÓN XIII, Carta Encíclica Rerum Novarum (15/5/1891), disponible en [Rerum novarum \(5 de mayo de 1891\) | LEÓN XIII \(vatican.va\)](#).

- McKinsey & Company: Putting organizational complexity in its place (1/5/2010), disponible en [Putting organizational complexity in its place | McKinsey](#), acceso en 19/09/2023.

- Naciones Unidas: Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos (2011), p. 3, disponible en [guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf \(ohchr.org\)](#), acceso en 14/9/2023).

- OCDE: Líneas Directivas de la OCDE para las Empresas Multinacionales: la importancia de una conducta responsable por parte de las empresas, disponible en [MNEguidelines RBCmatters ES.pdf \(oecd.org\)](#), acceso en 21/09/2023.

- OIT, Discurso del Director General en la 346ª reunión del Consejo de Administración (31.10.2022), disponible en [Discurso del Director General ante la 346ª reunión del Consejo de Administración de la OIT \(ilo.org\)](#), acceso en 15/09/2023.

- OIT: Las cadenas de suministro, disponible en <https://www.ilo.org/global/topics/supply-chains-preview/lang-es/index.htm>, acceso en 16/9/2023.

- OIT: Cadenas de suministro sostenibles para reconstruir mejor, disponible en [Trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro: Cadenas de suministro sostenibles para reconstruir mejor \(ilo.org\)](#), acceso en 17/9/2023.

- OIT: Cadenas de Suministro Mundiales y Trabajo Decente en los países del Cono Sur: Upgrading económico y social Análisis de las cadenas textil, vestuario y automotriz en Paraguay (2022), disponible en [wcms_849962.pdf \(ilo.org\)](#), acceso en 21/09/2023.

- OIT: Proyecto CERALC, disponible en [Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe \(CERALC\) \(ilo.org\)](#), acceso en 23/9/2023.

- SANGUINETI RAYOMON, Wilfredo (2022), Teoría del Derecho Transnacional del Trabajo, Madrid, Aranzadi.

- SIERRA BENÍTEZ, Esperanza Macarena, Del Trabajador a su Avatar y del Centro de Trabajo al Metaverso. La Variante Subjetiva y Locativa de la Digitalización en el Trabajo (2022) in Digitalización, Desarrollo Tecnológico y Derecho del Trabajo: Nuevas Perspectivas de Sostenibilidad, Madrid: Aranzadi.

- VALDÉS DAL-RÉ, Fernando, Descentralización Productiva y Desorganización del Derecho del Trabajo (2001), [Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo](#), nº2.

- Velaztiquí, José; Cresta, Juan y Ramírez, Cadenas de Suministro Mundiales y Trabajo Decente en los países del Cono Sur: Upgrading económico y social. Análisis de las

cadena textil, vestuario y automotriz en Paraguay (Julio. 2022.). Informes Técnicos OIT Cono Sur, N°26 (Santiago, OIT), disponible en [wcms_849962.pdf \(ilo.org\)](#), acceso en 21/09/2022.