



EDITORIAL

EMPRESAS MULTINACIONALES, MERCADO GLOBAL Y NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO: HACIA UN NUEVO ORDEN PÚBLICO SOCIAL INTERNACIONAL

J. Eduardo López Ahumada*

Director

El mundo del trabajo tiene que abordar los nuevos desafíos derivados de las transformaciones producidas en la economía y en la sociedad. Actualmente existe un importante debate sobre la defensa de los derechos humanos en el trabajo, que demanda un diálogo permanente entre los Estados, las empresas y la propia sociedad civil. Se trata de un objetivo que cuenta con una importante tradición, puesto que las primeras discusiones sobre **los efectos de las actividades de las empresas multinacionales y sus posibles formas de vigilancia** se están analizando desde los años sesenta del siglo pasado. Un claro ejemplo de la internacionalización de la economía es la creciente presencia de las empresas extranjeras en los países en desarrollo y en las economías emergentes. Ello no es más que una clara manifestación de la extensión de la globalización en un mundo profundamente complejo y cambiante. La presencia del capital de las empresas extranjeras en estos países es notable y sus actividades se desarrollan a una velocidad vertiginosa, penetrando en todos los sectores de sus economías, tanto en la industria como en los servicios.

Las empresas multinacionales tienen una fuerte presencia internacional y muchas veces se muestran como factor coadyuvante de dichos cambios. Este modelo está produciendo una nueva forma de desarrollo del trabajo, transformando su organización y los sistemas de producción. Un modelo de actividad que ha supuesto el aumento considerable de la

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

productividad general, mediante la introducción de nuevas tecnologías y nuevos sistemas de organización del trabajo. Con carácter general, estos nuevos sistemas conllevan la posibilidad incluso de ampliar las cotas de producción, permitiéndose reducir el volumen de trabajadores dependientes de las empresas. Estamos, pues, ante un nuevo sistema económico, condicionado por las fluctuaciones del mercado y por las marcadas alteraciones de la demanda.

Este modelo económico requiere mayores dosis de flexibilidad. Una potencial flexibilidad que ha afectado al factor trabajo y, en especial, al contrato de trabajo. Las empresas multinacionales intentan influir en los gobiernos de los Estados en los que operan, con el fin de conseguir modificar o condicionar la aplicación de la legislación laboral y de protección social. De igual modo, intentan conseguir la adopción de medidas orientadas a desactivar el control de los sindicatos mediante decisiones con clara vocación antisindical. Una actuación empresarial que tiene como objetivo la elusión de los posibles controles jurídicos, así como la reducción progresiva de los costes de mano de obra y la aminoración de las cargas sociales. De este modo, en el ámbito laboral la liberalización económica se corresponde con una pretendida flexibilidad de los derechos laborales.

El mercado antaño marcado por las economías nacionales ha dado paso a un mercado global, con acusadas interconexiones internacionales y con una libertad extensiva, que propicia un sistema de producción y de intercambio plenamente abierto. Se desarrolla un sistema económico en el que la propia organización productiva y la distribución de los bienes y servicios se diversifica y ramifica extraordinariamente desde el punto de vista internacional. En este contexto las empresas multinacionales son los principales agentes y se manifiestan como el motor de la propia globalización. Dichas empresas se desarrollan en un sistema de libre mercado, que facilita la ausencia de los controles y condiciona la propia soberanía de los Estados. Todo ello permite a las empresas moverse en una dimensión esencialmente mercantil, sin posibilidad de injerencias externas.

El devenir de los tiempos y los acusados procesos de reformas laborales se han venido acomodando a estas reglas del mercado. La mundialización de la economía ha propiciado la construcción de un nuevo derecho del trabajo. Se ha generado un derecho al servicio de la economía, con el fin de no resentir la productividad y con ello el empleo. En definitiva, se ha producido una evolución de nuestro derecho, que en muchos casos supone un repliegue de la ley. Ello tiene como fundamento la propia crisis del carácter estatal de la ley y la necesidad de liberalizar la dimensión económica del mercado. Ciertamente, esta labor transnacional de las empresas multinacionales ha obligado a los agentes sociales a agruparse en organizaciones sindicales internacionales, que ya tienen cierta tradición. Estas grades federaciones sindicales internacionales son la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), que tiene mayor implantación, seguida de la Confederación Mundial del Trabajo (CMT) y de la Federación Sindical Mundial (FSM). Sin duda, la propia dinámica transnacional de las empresas multinacionales ha propiciado una nueva noción de control sindical, creando la existencia de redes sindicales internacionales.

Sin duda, **las empresas multinacionales generan consecuencias sociales perjudiciales debido al desarrollo del modelo de externalización productiva o outsourcing.** En América Latina dichos procesos se conocen de forma amplia como tercerización. Sin duda, el sistema se basa en la búsqueda de una mayor eficiencia. Las empresas multinacionales detectan aquellos mercados donde los estándares laborales son más flexibles y donde el control laboral es más débil. Sin duda, la descentralización productiva es la clave para propiciar el aumento o, en su caso, la reducción de la producción, sin necesidad de asumir las empresas principales grandes costes fijos de producción. La subcontratación en virtud de cadenas de empresas permite diversificar la actividad y asimismo diluir el coste empresarial. Desde el punto de vista laboral, la tercerización es un sistema que permite a la empresa multinacional mantener un número mínimo de trabajadores. El objetivo es vincular al contingente de empleo necesario para poder maximizar los costes laborales y así administrar mejor los márgenes de producción. Con todo, en el modelo de tercerización en las economías de acogida de las empresas multinacionales se produce una competencia a la baja, lo cual obliga a las empresas de la cadena de producción a reducir el coste de los salarios. Las empresas subcontratadas abonan los jornales más bajos y ofrecen menos beneficios a sus trabajadores en comparación con los que podría recibir si fueran realmente empleados por las empresas principales. Por tanto, la tercerización supone un modelo efectivo de transferencia de los costes laborales a las compañías colaboradoras y en cambio dichas empresas deben organizar su actividad atendiendo a los modos de ejecución de la actividad y a la observancia de los sistemas de calidad impuestos por la multinacional, sin tener en cuenta la situación y las necesidades de los trabajadores empleados en el tracto productivo.

A medida que el sistema de descentralización es más extenso y la subcontratación es mayor, aumentan las posibilidades de colaborar en la economía informal y de beneficiarse del trabajo no declarado. Se trata de una situación en la que la empresa multinacional pierde todo el control, pudiendo recurrir al trabajo forzoso, precario e, incluso, al trabajo infantil. Es precisamente en este ámbito donde se producen importantes violaciones de los derechos fundamentales en el trabajo, afectando también a la libertad sindical y a la negociación colectiva. Se producen, pues, en este ámbito las más graves violaciones de los derechos de los trabajadores, generados, en gran parte, por la extensión del modelo de cadenas productivas sin control y ampliando la acción de la descentralización productiva.

Precisamente, en América Latina el desarrollo de las cadenas de subcontratación y la ausencia de una labor efectiva de control y vigilancia de las empresas principales ha supuesto en muchos casos el desarrollo de una importante cuota de empleo informal. La informalidad laboral es efectivamente otra variable derivada del modelo. Ciertamente, ello se produce en los países que han absorbido la actividad de las empresas multinacionales, generalmente en países en desarrollo o en economías emergentes. La informalidad laboral no es más que un reflejo de la necesidad de las empresas de las cadenas de contratación, que se ven obligadas a recurrir al empleo informal como fórmula para conseguir un aumento de su propia competitividad. En cierto modo ello explica el alto grado de trabajo informal, e incluso la presencia de empresas informales en América Latina. Tal es el peso de la eco-

nomía sumergida, que soportan las economías latinoamericanas, que incluso llega producirse la existencia de una auténtica economía paralela a la declarada. Sin duda, este modelo no sólo afecta al modelo económico, sino que tiene profundas consecuencias sociales. Todo ello afecta al aumento de la pobreza, a la desigualdad y a la imposibilidad de alcanzar la meta de la justicia social.

Efectivamente **el control internacional es un aspecto esencial de la estrategia de trato de las empresas multinacionales**, incluso las propias matrices están cada vez más interesadas en controlar las acciones de sus propias filiales que operan en el exterior. Se obliga a las empresas a negociar con los sindicatos nacionales y a que cooperen con las autoridades nacionales. Dichas matrices de las multinacionales tienen cada vez un mayor interés en conocer si su política de responsabilidad social corporativa se cumple efectivamente y no daña a su imagen comercial. Esta necesidad de evaluar la política de responsabilidad social supone analizar la propia coherencia con su política de relaciones de trabajo. Sin duda, cada vez tiene una mayor repercusión la vigilancia de las condiciones de trabajo, que tradicionalmente han estado ocultas tras una imagen meramente mercantilista de la empresa, especialmente mediante la visión acusada de un marketing puramente estético.

Con todo, es preciso advertir que **los controles deben provenir en primera instancia de los propios Estados**. Ciertamente, este es el presupuesto necesario para condicionar la dimensión global de las empresas multinacionales, que operan más allá de los límites nacionales. En este sentido, los Estados nacionales deben seguir teniendo el control de los sistemas de relaciones laborales, ejerciendo un poder coercitivo esencial, que permita mínimamente exigir a las empresas el cumplimiento de sus obligaciones laborales previstas en las legislaciones nacionales del trabajo. Desde esta perspectiva, no cabe duda que la labor de los Estados se manifiesta como un verdadero límite a la acción de las compañías multinacionales, siendo la misión de los poderes públicos la necesaria defensa de los objetivos de desarrollo económico y la observancia de los derechos laborales básicos. Precisamente, ante esta labor de control, el modelo económico ha demandado tradicionalmente un modelo de liberalización de las economías, reduciendo consiguientemente el poder de control e intervención de los propios Estados nacionales. Esta tesis permite, pues, atisbar de forma retrospectiva las profundas transformaciones económicas y el desarrollo de los modelos de corte neoliberal. Estos sistemas liberales se han desarrollado especialmente en los países de recepción de las empresas multinacionales, como ventaja económica para atraer la inversión extranjera. Precisamente, estas políticas de liberación económica son el sustrato necesario que permite entender el auge de las empresas multinacionales. Una situación estimulada asimismo por el desarrollo exponencial de las tecnologías y la innovación, que no se pueden entender sin la necesaria apertura de los países a la inversión extranjera. Todo este contexto es el fundamento para la expansión del modelo de empresas multinacionales, asegurando un crecimiento y una expansión creciente. Sin duda, todo este proceso ha supuesto irremediablemente un aumento considerable del poder de las empresas multinacionales, convirtiéndose en poderosas estructuras globales de poder, que eluden la intervención directa de los Estados.

El modelo necesita una lucha decidida contra los efectos perniciosos de la globalización de las empresas, debiendo superar los controles nacionales que propicie una vigilancia adicional más allá de las fronteras nacionales. En síntesis, se necesita un control internacional que permita la garantía de los estándares laborales internacionales. Esta dimensión ciertamente supone el propio contrapunto a la restricción del comercio mundial, debiendo proscribirse el aumento de la competitividad y la producción en virtud de la violación de las normas internacionales del trabajo y del recurso al dumping social. La acción internacional se muestra como el verdadero centro de gravedad de la gestión de las relaciones laborales, debiéndose recabar no solamente el apoyo de los sindicatos de trabajadores de las matrices de las empresas multinacionales, sino también la propia acción de las organizaciones sindicales internacionales.

Este proceso de internacionalización de las relaciones laborales viene reforzar el protagonismo tradicional de la OIT, cuya misión debe seguir orientada a la tutela de los derechos fundamentales en el trabajo, en especial, a la garantía del trabajo digno. En este contexto la OIT está llamada a asegurar las condiciones para que se desarrolle un mercado sostenible con un mínimo de justicia social. Se deben respetar, por tanto, los derechos fundamentales de los trabajadores. En este sentido, la Declaración de principios y derechos fundamentales en el trabajo sigue siendo un paso importante para la consecución de un orden público social universal. La OIT ha mostrado una especial preocupación por las cuestiones laborales presentes en el modelo de desarrollo de las empresas multinacionales. La OIT ha atendido de forma innovadora a la promoción de comportamientos responsables por parte de las empresas multinacionales en el necesario cumplimiento de los estándares laborales internacionales.

Se trata de una labor importantísima que supone proteger los derechos fundamentales en el trabajo desde el punto de vista jurídico y ético. Todo ello supone ensalzar la máxima del trabajo decente. Sin duda, la relevancia de los principios y derechos fundamentales tiene especial significado en este nuevo contexto. La OIT debe revisar y conformar una nueva defensa de la cláusula social en el mercado global. La denominada cláusula social está igualmente afectada por la propia declaración de principios y derechos fundamentales, puesto que las cláusulas sociales de los acuerdos de libre comercio tienen que tener en cuenta la cuestión social con medidas preventivas compensatorias. Sin duda, ello nos sitúa nuevamente ante otra labor de la OIT, que va más allá de la tradicional labor de adopción de las normas internacionales del trabajo. Efectivamente, la preocupación por la universalidad de la protección laboral supone revitalizar la eficacia de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Con todo, se trata de una nueva apuesta de la OIT, que implica un enfoque innovador, cuyos efectos aún deben evaluarse.

Ciertamente, el cambio de enfoque es ambicioso, pero también late la impresión de ser una orientación que no encaja con la labor legislativa tradicional de la OIT. Ello podría suponer una cierta debilitación de la acción normativa de la OIT. Con todo, la acción normativa es un instrumento más de la OIT y no puede entenderse como un fin en sentido estricto, puesto que la finalidad última de la organización es la consecución de la justicia social en

un mundo del trabajo cada vez más complejo. Estamos, pues, ante distintas formas de tratar la cuestión social derivada de la acción de las empresas multinacionales, con la mirada en la aproximación de éstas al cumplimiento de los estándares mínimos laborales. Se trata de una nueva dimensión de la función normativa de la OIT. Una labor normativa distinta, apegada a la noción de *soft law*, que pretende conseguir la evolución más realista respecto de acción normativa de los instrumentos clásicos de la OIT. Esto evita, por otro lado, superar los obstáculos presentes en la voluntariedad de los Estados a la hora de ratificar los convenios de la OIT.

La Declaración de principios y derechos fundamentales de 1998 sigue estando en el centro de atención de la defensa del trabajo digno. La eficacia general de dicho instrumento se basa en la necesidad de avanzar en la noción de la universalidad de la protección laboral. Con carácter general, conviene decir que dichos principios y derechos fundamentales en el trabajo son la libertad de asociación y sindical, el derecho de negociación colectiva, la supresión de cualquier forma de trabajo forzoso, la prohibición del trabajo infantil y la eliminación de las formas de discriminación en el empleo y la ocupación. La Declaración parte de la idea de que a pesar de que no se haya producido la ratificación de los convenios fundamentales de la OIT, con carácter general, todos los Estados miembros están llamados a velar por su observancia. Al ser Estados miembros de la OIT, deben respetar y promover su cumplimiento, como mandato directo de la Constitución. Como decimos, la relevancia de los principios y derechos fundamentales en el trabajo es una máxima y viene a suponer una válvula de escape respecto del principio de voluntariedad en la ratificación de los convenios OIT por parte de los Estados. Todo ello se debe a que dichos principios tienen eficacia general y se proyectan con una clara vocación extensiva.

Los principios y derechos fundamentales implican la necesidad de respetar y garantizar su cumplimiento, como manifestación esencial del derecho internacional de los derechos humanos. De ahí que indiquemos que dichos principios tienen una clara eficacia universal y son criterios clave para producir en el futuro una mejora de las condiciones de trabajo y empleo. Pese a todo, la noción de universalidad no deja de ser un objetivo por alcanzar. La Declaración no afronta la solución de los problemas desde una perspectiva única de los derechos humanos para todos los Estados o para todas las empresas multinacionales, sino que su promoción dependerá de las concretas características del contexto donde serán aplicados. En realidad, dichos principios rectores del trabajo no obligan por sí mismos, sino que son criterios o cánones de interpretación jurídica, que deben servir para orientar la aplicación de las reglas internacionales del trabajo por parte de los Estados y de las empresas multinacionales.

Ciertamente, la mera pertenencia a la OIT supone que los Estados tienen que respetar los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Ello es así con independencia de la ratificación de los Convenios generales que los desarrollan jurídicamente. Por su parte, la propia OIT debe avanzar en el desarrollo de la Declaración y tiene que orientar los esfuerzos a la asistencia a los Estados, en base a mecanismos de cooperación técnica. El objetivo

claramente es la ayuda a la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. En esencial, la Declaración supone un paso decisivo en el establecimiento del orden público social universal, que actúa como base para conseguir un nuevo contrato social internacional. La Declaración debe permitir un avance en la mejora de los derechos laborales básicos para el conjunto de la comunidad internacional, en especial, la salud laboral. Dicha política está orientada actualmente hacia los Estados, pero vincula igualmente a las empresas multinacionales, verdaderos agentes dinámicos de la globalización económica. Esto supone un importante avance que supera la relevancia meramente voluntaria de la responsabilidad social corporativa.

De igual modo, debemos destacar la importante función de la Declaración tripartita de la OIT sobre los principios aplicables a las empresas multinacionales y la política social, y la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa. De igual modo, es especialmente importante el Pacto Mundial de las Naciones Unidas (Global Compact), así como los Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas y las líneas directrices de la OCDE para las empresas multinacionales. Estos instrumentos se caracterizan por contener fórmulas flexibles, que vienen a orientar la promoción de los códigos de conducta. En realidad, se trata de textos que contemplan directrices o principios básicos de comportamiento de carácter voluntario para las empresas multinacionales. Los códigos de conducta se presentan como medios flexibles, que no tienen carácter vinculante para las empresas. Dichos códigos pueden venir orientados por los Estados o pueden asumirse individualmente por las empresas, o alcanzarse por medio de una negociación con los sindicatos. Los códigos de conducta tienen todos ellos en común la consecución del objetivo de alcanzar una conducta empresarial responsable. Un comportamiento empresarial orientado al respeto de las empresas de los derechos humanos en el trabajo. Por su parte, la responsabilidad social corporativa igualmente supone un compromiso de autocontrol voluntario, que permiten a las empresas manifestar sus compromisos respecto del trabajo digno.

Ciertamente, es importante resaltar las **acciones de las organizaciones internacionales, que han orientado sus actividades a la propia deontología del trabajo**. Cada vez hay más acuerdos y protocolos emitidos por las organizaciones internacionales en defensa de unas mejores condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores. Especialmente importante es el propio Pacto Global de la ONU, que como convenio internacional, obliga a las empresas multinacionales a asumir hasta diez compromisos, que incluyen el respeto de las normas de derechos humanos y los derechos fundamentales del trabajo de la OIT. Con todo, se trata de un convenio que está supeditado a la adhesión voluntaria, sin que se contemplen mecanismos concretos para vigilar las actividades de las empresas multinacionales. Con carácter general, es preciso recordar que dichas empresas no están obligadas a asumir el monitoreo de sus actividades empresariales desde el punto de vista laboral. Sin duda, la adhesión de las multinacionales a este gran pacto es importante, puesto que permite proyectar una imagen corporativa al exterior proclive al respeto del trabajo decente. Con todo, si una empresa multinacional se adhiere de forma voluntaria al pacto, ello no

acarrea consecuencias concretas desde el punto de vista de la sanción de sus posibles incumplimientos. Sin embargo, si la empresa multinacional, por ejemplo, se encuentra involucrada en supuestos de recurso al trabajo infantil en su cadena de producción, ciertamente ello puede dar lugar a un evidente daño a su imagen corporativa. Ello se debe a la publicidad negativa de cara a la opinión pública y a los consumidores. Una vez más, conviene indicar que sigue siendo esencial la labor del control sindical de las acciones de las empresas multinacionales y su obligación de información y comunicación a la ciudadanía.

Asimismo, debemos apuntar la relevancia de las Directrices para las empresas multinacionales de la OCDE, que contempla recomendaciones dirigidas a las empresas multinacionales. La OCDE contempla principios y normas voluntarias para una conducta empresarial responsable y compatible con las legislaciones laborales de los países en los que operan. La idea básica es asegurar un marco de confianza mutua entre las empresas y las sociedades donde se desarrollan sus actividades. Todo ello permite un contexto de relaciones laborales adecuado, que favorezca la inversión extranjera en dichos países y potencie, a su vez, la contribución de las empresas multinacionales al desarrollo sostenible de dichos países.

Con carácter general, existe una necesidad de compatibilizar el libre comercio con el respeto de los derechos fundamentales del trabajo. Precisamente, la propia OMC debería asumir su parte de responsabilidad en este proceso y preocuparse de vigilar la aplicación de la denominada cláusula social. Sin embargo, desde el punto de vista internacional la OMC ha desatendido esta faceta y no ha prestado atención a la cuestión social derivada de las actividades internacionales de las empresas multinacionales. Ciertamente, la OMC no ha asumido esa labor de vigilancia y ha manifestado plenamente su incapacidad para comprobar si un determinado Estado recurre al dumping social como mecanismo de atracción de la inversión extranjera. Del mismo modo, tampoco se ha realizado un correcto seguimiento del control de los sectores económicos donde dichas prácticas de dumping social se producen.

Sin duda, **la labor de control debe ser esencial y debe orientarse al seguimiento de los estándares laborales internacionales.** Dicha afirmación presupone el cumplimiento de las normas fundamentales de la OIT, las directrices para las empresas multinacionales de la OCDE, el respeto de las legislaciones nacionales, así como los acuerdos marcos, códigos de conducta y las reglas propias de la responsabilidad social corporativa. Dichas últimas reglas son asumidas por las empresas multinacionales en muchos casos como condición voluntaria para operar en los Estados donde se implantan sus filiales. Sin duda, los acuerdos marco internacionales tienen una gran importancia práctica, a pesar de su limitado alcance práctico, puesto que ponen el acento en los problemas más importantes derivados del modelo de empresas multinacionales. Los acuerdos marco internacionales y también los denominados códigos de conductas tienen una idéntica finalidad y son el resultado de la negociación colectiva transnacional. La concreción de dichos acuerdos es muy importante en la medida que vienen reforzar el necesario cumplimiento de los derechos

internacionales del trabajo. Dichos pactos han sido negociados entre la empresa multinacional y una federación sindical internacional, alcanzando un entendimiento entre las partes en relación a los derechos laborales. Efectivamente, en todo este proceso están llamados a participar efectivamente los sindicatos de los países donde las filiales de la empresa multinacional operan. Dichos acuerdos suponen la existencia de un entendimiento entre las empresas y los agentes sociales nacionales, y vienen a conformar un espacio de entendimiento y de diálogo estable para futuras negociaciones. Este tipo de acuerdos fueron igualmente una vía de entendimiento, que incluso permitió el establecimiento de nuevos instrumentos internacionales orientados a ordenar la conducta de las empresas multinacionales, determinando las condiciones que serían de aplicación. No obstante, en este último apartado conviene todavía avanzar, sobre todo, en la labor de divulgación de los propios códigos de conducta de las empresas multinacionales, que se refieren al modelo de condiciones laborales aplicables. Sin duda, el conocimiento fiel de dichos códigos es esencial para los propios sindicatos, puesto que ello asegura un mejor control del cumplimiento de sus compromisos voluntariamente asumidos.

No cabe duda que las cuestiones relativas a las condiciones de trabajo de las empresas multinacionales suponen una preocupación para las autoridades nacionales e internacionales. Ello ha llevado a la propia OIT a adoptar la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social. Este importante instrumento internacional se dirige especialmente a las empresas multinacionales, así como a los Estados y a los empresarios y trabajadores, asegurando que las empresas multinacionales contribuyan al desarrollo económico y social de los lugares donde intervienen. La Declaración contempla recomendaciones para los gobiernos, las empresas multinacionales, así como para los agentes sociales en atención a las políticas de empleo y al adecuado desarrollo de las condiciones de trabajo y empleo.

Una vez más tenemos que insistir en **la necesidad de intensificar la labor de la OIT**, que deberá orientarse especialmente a la promoción de las normas fundamentales del trabajo. Sin duda, es preciso avanzar en la labor de información por parte de las empresas multinacionales, cada vez más interesadas en los aspectos éticos del cumplimiento de la normativa del trabajo. Las empresas multinacionales deben esforzarse en avanzar en la información respecto de los efectos derivados de su acción. Muchas veces las empresas multinacionales desconocen la propia vulneración de los derechos fundamentales en el trabajo, que al final les hace incumplir los acuerdos internacionales suscritos. Por tanto, es necesario supervisar las actividades de las empresas multinacionales desde la perspectiva de los estándares laborales internacionales, observando las reglas del trabajo decente promovido por la OIT. Se trata de un trabajo que las empresas multinacionales deben asumir. Este sería el camino que permitiría realmente un cambio en las condiciones, que de lugar a avances en la labor de vigilancia de las actividades empresariales en los países donde operan. Sin duda, se propiciaría el fomento de unas relaciones laborales más transparentes desde el punto de vista de los estándares internacionales. Ello tiene aspectos positivos para las empresas multinacionales. El propio control de las actividades de las empresas

multinacionales no debería observarse como un riesgo, sino que más bien sería una ventaja económica que repercutiría positivamente en su imagen corporativa internacional.

La vigilancia de la actividad de las empresas multinacionales debe producirse desde la noción del diálogo y la participación colectiva. Ciertamente, es importante mostrar una especial preocupación por el respeto de los derechos laborales básicos. En concreto, se debe avanzar en la erradicación del trabajo forzoso e infantil, la discriminación en el empleo y el respeto de la salud laboral. Asimismo, se deben propiciar nuevos canales de entendimiento mediante la atención de los problemas relativos a la exclusión de la libertad sindical y la negociación colectiva. Por ello, los canales de información y diálogo con las autoridades nacionales y con los propios agentes sociales debe ser permanente. Todo ello permitiría mostrar una actitud decidida de la empresa multinacional a favor de la transparencia de su modelo de relaciones de trabajo.

Se trata de una actividad ciertamente voluntaria, que permite desarrollar una investigación con las empresas multinacionales. Ello significa que ante una llamada a participar en la investigación la empresa multinacional debe asumir el control y tolerar la evaluación de sus actividades, a modo de auditoría externa, que incluso les puede permitir su mejor acomodo al respeto de los estándares internacionales laborales y así poder corregir los problemas que se puedan detectar. Básicamente, esta labor puede permitir la detección de casos de discriminación por motivos de género, raza o por adhesión sindical y ya en los escalones más bajos de la cadena productiva se podría detectar la posible lesión de los derechos fundamentales más básicos, como son el recurso al trabajo infantil y al empleo forzoso. Sin duda, cada vez es más necesario controlar a las empresas proveedoras, así como a las empresas subcontratadas mediante el recurso a la tercerización, puesto que la empresa multinacional debe tener una visión amplia del trabajo desarrollado en toda la cadena productiva, que permite la obtención de un determinado producto o servicio. Esta labor de vigilancia es muy importante, puesto que la propia empresa multinacional puede llegar a tener una responsabilidad subsidiaria respecto del incumplimiento de sus obligaciones por parte de las empresas de la cadena de producción.

Sin duda, el futuro pasa por **conformar una nueva concepción de las normas internacionales del trabajo.** Es decir, es preciso avanzar respecto de la noción clásica de las reglas internacionales del trabajo. **Se debe progresar hacia la elaboración de un Derecho universal del trabajo.** La propia OIT ha intentado complementar su labor esencial de adopción de normas internacionales del trabajo con la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. La intención ha sido abordar con ello los problemas reales, más allá del propio papel de las normas internacionales, cuya ratificación no es siempre sencilla debido a los problemas de extensión voluntaria de los convenios internacionales de la OIT. En todo este contexto las normas de la OIT están dirigidas a los Estados y, junto a ello, igualmente tienen proyección práctica los principios y declaraciones internacionales relativas al respeto de los derechos fundamentales en el trabajo. Estas declaraciones están también orientadas a las empresas multinacionales, con la clara intención de

intentar acomodar la conducta de las empresas globales a los cánones de responsabilidad empresarial. En este sentido, cobra especial significado la necesidad de las empresas multinacionales de respetar de forma responsable los derechos humanos en el trabajo. Todo ello se produce en un contexto sumamente cambiante, que está presidido por el creciente poder de las empresas multinacionales.

La propia Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008 ha reflejado la noción de un mercado global. Esto supone igualmente un desafío para las normas internacionales del trabajo. Es necesario que el proceso de globalización tenga igualmente una dimensión social, atendiendo a los intereses de protección de los trabajadores. Una globalización definida por el incremento del comercio y la difusión de las ideas, los capitales y la tecnología debe tener muy en cuenta la cuestión social que todo ello plantea. Ello quiere decir que los aspectos mercantiles no deben desatender los intereses vitales de las personas. Junto al intercambio de bienes y servicios igualmente está presente el recurso al trabajo, así como una mayor circulación de personas, que asumirán generalmente la posición de trabajadores. Precisamente, el Derecho internacional del trabajo debe afrontar los nuevos retos que la globalización supone como proceso en continua transformación. Un nuevo reto que se produce en un nuevo contexto, diametral distinto a una concepción del trabajo y de las economías de carácter local o nacional. El factor trabajo debe ser atendido de forma transnacional. Precisamente, la cuestión es avanzar en el carácter universal de los derechos laborales internacionales, con la esperanza de que éstos puedan ser instrumentos de compensación de los efectos perniciosos del mercado global. Por ello, se insiste en la necesidad de promocionar un nuevo derecho universal del trabajo, que se manifiesta como un objetivo clave en estos momentos en los que vamos a conmemorar el primer centenario de la OIT y en el que estamos debatiendo sobre el propio futuro del trabajo.

Desde el plano internacional, **la propia OIT ha mostrado un cambio de orientación de su labor clásica**, dado que ante la crisis del propio derecho objetivo en un mercado cada vez más global, se ha orientado su quehacer a la necesidad de profundizar en los principios generales del derecho. Se está mostrando una especial preocupación por el contenido ético del trabajo, que se une a la necesidad del respeto de las normas laborales internacionales. Esta nueva estrategia permitiría alcanzar una responsabilidad internacional de las empresas multinacionales, como sujetos no estatales, ya que son los sujetos especialmente llamados a cumplir con las normas internacionales del trabajo. Esta nueva perspectiva está incluso presente en la propia finalidad de la Declaración de 1998 sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT, que ha intentado dar una respuesta al principio de voluntariedad en la asunción de los convenios internacionales de la OIT. Dicha Declaración se ha contemplado como una solución a la baja tendencia de ratificaciones de los instrumentos OIT por parte de los Estados nacionales. Ello igualmente está en la propia idea que estamos intentado transmitir, que no es otra que la necesidad de que la acción normativa de la OIT se dirija no sólo a los Estados, sino también a las empresas multinacionales. Por tanto, las empresas multinacionales están igualmente vincu-

ladas por la Declaración de principios y derechos fundamentales. Ello coincide, por otra parte, con la necesidad de lograr el objetivo de una conducta empresarial responsable ante los desafíos de la globalización, debiéndose respetar por las empresas multinacionales los derechos humanos en el trabajo.

Con todo, se debe seguir aspirando a la consecución de un orden público social internacional, que desde el punto de vista global muestre la preocupación por el respeto de las normas internacionales. Esta afirmación conlleva la necesaria confluencia y el entendimiento entre los Estados de origen y de destino, que están irremediablemente llamados a intensificar la labor de seguimiento y control de las actividades de las empresas multinacionales. Sin duda, ello se debe al propio fracaso de los mecanismos de *soft law* internacional, así como por el propio repliegue del *hard law* nacional. Asimismo, el autocontrol por parte de las empresas multinacionales ha fracasado y la autolimitación por medio de la responsabilidad social corporativa no ha permitido la adecuada tutela de los derechos humanos en el trabajo por parte de las empresas multinacionales.