

Contrato de Trabajo Transnacional

Rolando Murgas Torrazza

Decano y Profesor Titular de Derecho del Trabajo. Facultad de Derecho y Ciencias Políticas. Universidad de Panamá. Miembro de Número de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Miembro del Grupo de los Nueve.

Resumen

Se analiza el contrato laboral desde el Derecho Internacional Privado del Trabajo, ensayando diferentes hipótesis de solución de posibles conflictos, indicando algunas tendencias genera-

les de ejecución del contrato, tomando en cuenta su duración, la prestación del servicio a transnacionales, y sus efectos sindicales, previsionales y procesales.

Palabras clave: Empresa multinacional, derecho del trabajo, globalización, sindicalismo, dumping social.

Transnational Labor Contracts

Abstract

Contracted labor from the perspective of private international labor law is analyzed, testing different hypothetical solutions to possible conflicts, and indicating some general tenden-

cies for contract execution, taking into account labor duration, transnational labor service offers, and the effects of labor unions, labor provisions and legal processes.

Key words: Multinational business, the right to work, globalization, labor syndicates, social dumping.

Introducción

El tema del contrato de trabajo transnacional, tiene relación con varias situaciones que es menester analizar por separado.

Por una parte, deben tomarse en consideración las diversas posibilidades de contratación laboral que pueden generar eventuales conflictos de leyes en el espacio, por la presencia de algún *elemento extranjero*, como lo menciona Meyer Russomano (1979: 93), capaz de producir dudas en cuando a la aplicabilidad de una o más legislaciones nacionales. Se trataría, en diversas modalidades, de problemas típicos del Derecho Internacional Privado del Trabajo.

Por otro lado, encontramos una posible coincidencia con alguno de los supuestos anteriores, con el trabajo en las llamadas empresas *multinacionales* o transnacionales, que, a su vez, son una expresión de los llamados *grupos de empresas*.

En atención a lo anterior, separaremos el análisis de los mencionados aspectos, aunque, igualmente, haremos consideraciones conjuntas de los mismos.

1. Prestación de servicios con internacionalización de la relación de trabajo

Según Meyer Russomano, los *elementos extranjeros* que permiten internacionalizar la relación de trabajo, son la nacionalidad del trabajador, la nacionalidad del empleador, el lugar sede de la empresa, el lugar de prestación de los servicios y el foro de celebración del contrato.

Para tal efecto, la distinguida autora presenta cuatro modalidades esenciales de conflicto:

- a) El *trabajador extranjero* contratado por un *empleador nacional*, para prestar servicios en el *territorio nacional*.
- b) El *trabajador extranjero*, contratado por un *empleador extranjero*, para trabajar en el *territorio nacional*.
- c) El *trabajador nacional* contratado por un *empleador extranjero*, para prestar servicios en el *extranjero*.
- d) El *trabajador nacional* contratado por un *empleador extranjero*, para prestar servicios en el *territorio nacional* (ibídem, p.93-94).

Estas hipótesis esenciales, admiten la combinación con otras que podrían estar relacionadas con el lugar de la contratación. Puede pensarse, igualmente, en la posibilidad de la contratación de un trabajador nacional, por una empresa nacional, para trabajar en el extranjero.

La determinación de la legislación aplicable, en los casos en que se presentan *elementos extranjeros o de internacionalización de la relación de trabajo*, suele enfocarse sobre la base de los llamados "*factores de conexión*" o "*puntos de contacto*", así como la noción de "*actividad característica*" (Morgenstern, 1987: 39-40). En América es oportuno tener en cuenta que el llamado Código Bustamante, aprobado en 1928, cuando el Derecho del Trabajo se encontraba en un menor desarrollo, establece en su artículo 198 la territorialidad de la legislación laboral, lo cual, según Morgenstern

“ha guiado el enfoque de las relaciones laborales internacionales”, por parte de algunos de los países signatarios. El mismo autor hace referencia al Convenio de Montevideo de 1940, entre Argentina, Paraguay y Uruguay, cuyo artículo 28 se refiere a los contratos de prestación de servicios (p.22).

Es obvio que en los conflictos internacionales de trabajo, no es posible seguir los mismos criterios de solución señalados para los conflictos de legislación de los contratos en general. Coincidimos con Meyer Russomano, cuando señala la diferente naturaleza de las normas en conflicto, el fin social que las justifica y la constante preocupación de dar al trabajador asistencia jurídica y protección económica, todo lo cual exige un enfoque particular (p.92).

El carácter de orden público de las normas de trabajo, debe limitar, por ejemplo, las posibilidades de resolver el conflicto de leyes en el espacio, con la invocación de la legislación elegida por las partes. En la mayoría de los casos, por lo demás, el contrato de trabajo refleja el dominante poder de contratación del empleador, expresado en un auténtico *contrato de adhesión*. El interés superior del Estado en hacer cumplir en su territorio la legislación imperativa, que reconoce como un mínimo indispensable de protección, hace apuntar la solución hacia la territorialidad de la ley laboral. Algunos países la estatuyen expresamente como criterio de solución, entre ellos Panamá, España, Ecuador, México, Brasil, Venezuela.

Morgenstern indica que en varios países se ha llegado “a la conclusión

que, debido en general a la naturaleza protectora de la legislación laboral, ésta debe aplicarse en su totalidad a los trabajos que se realicen dentro de los mismos”. Agrega que en especial esta interpretación se fundamenta en el “artículo 198 del Código Bustamante, que se entiende en el sentido de que la legislación para la protección social de los trabajadores es de ámbito territorial”. Específicamente se refiere al artículo 444 de la Consolidación de las leyes de trabajo, que impide que las partes excluyan, en relaciones ejecutadas en Brasil, la aplicación de la legislación protectora o de los respectivos convenios colectivos (p.61).

Ermida Uriarte es también partidario de la aplicación de la territorialidad, principio “impuesto por el carácter imperativo de las normas laborales, destinadas a regir todo trabajo desarrollado en el territorio nacional, deriven o no de un contrato”. Para el maestro uruguayo, no resulta relevante distinguir entre la capacidad, la forma y el contenido respecto del contrato. En primer lugar, por el papel secundario que ocupa el contrato respecto de la relación de trabajo. En segundo lugar, por el poco valor de la forma en el contrato de trabajo, que generalmente es de carácter consensual. En tercer lugar, porque tanto la capacidad como los demás aspectos del contrato, están cubiertos por la imperatividad laboral, que hace determinante la aplicación de la ley del lugar de ejecución (1981: 165).

Como solución, que compartimos, Ermida Uriarte indica que prevalece la aplicación combinada de la norma del lugar de *ejecución del trabajo*, con

la de la *norma más favorable* al trabajador.

Krotoschin no estima la regla de la norma más favorable como un criterio especial para la solución de los problemas de derecho internacional privado de trabajo, porque “regularmente no se admite dar preferencia a un derecho por la sola razón de que sea más favorable al trabajador” (1968: 721). En todo caso, la posición de Ermida Uriarte es la de una aplicación *combinada* de los dos criterios, lo cual nos parece atendible.

Lo anterior conduce a que el criterio básico de solución de los conflictos de aplicación de la legislación laboral, es que se resuelvan por la aplicación imperativa de la ley del país en donde se ejecuta el trabajo, salvo la aplicación (por elección de las partes) de normas más favorables.

De esta manera quedaría fijada la regla básica, independientemente del lugar de celebración del contrato o de la nacionalidad de cualquiera de las partes. Así se definiría el conflicto de leyes en el espacio en buena parte de las relaciones jurídicas con *elementos extranjero* de carácter *internacionalizado*. Sin embargo, existen casos en los cuales la ejecución del trabajo, con diversas modalidades, tiene lugar en más de un país. Además, se da el caso de países que toman providencias para la aplicación de su legislación a trabajos en el extranjero. Ambas situaciones las examinamos por separado.

2. Ejecución del trabajo en varios países

Bajo distintas modalidades, es posible que la prestación del servicio

tenga lugar en más de un país, lo que hace que la regla de la territorialidad no siempre sea suficiente.

2.1. Trabajadores de naves y aeronaves

En estos casos, si el transporte es internacional, se trata de la prestación de servicios en varios países o en aguas o el espacio aéreo internacional, pero a bordo de una nave o de una aeronave. Básicamente, esta situación se resuelve con la aplicación de la legislación laboral del país donde la nave o la aeronave se encuentra registrada, esto es, por la ley de la bandera. Sin embargo, este criterio no siempre es aceptado (Morgenstern, 1987: 55-57).

Si se trata de instalaciones marítimas flotantes que no son propiamente barcos, en general se asimilan a las naves, en cuanto son susceptibles de desplazamiento. Si se trata de instalaciones marítimas fijas, fuera de aguas territoriales, no resulta aplicable el mismo criterio y se da la tendencia a la aceptación de la legislación del establecimiento principal de la empresa, aunque con excepciones (Ibídem, p.57-59).

Cuando se trate de trabajo en naves que desarrollan su actividad exclusivamente en aguas territoriales de un país, pareciera ser discutible la aplicación de la legislación laboral de la bandera, por cuanto la ejecución del trabajo se da en un solo país. De esta manera, el factor de “*conexión*” más importante es el del lugar de prestación del servicio, mientras que el país de la bandera sería el equivalente de una empresa extranjera con operaciones en ese país.

2.2. Ejecución alterna del trabajo en varios países, para una empresa establecida en un país

Es el caso en que el contrato se celebra con una empresa (que puede ser o no una multinacional), pero la naturaleza de los servicios exige constantes o frecuentes viajes o giras a varios países, sin que se esté en los supuestos de los traslados temporales o permanentes. Se trata básicamente que el trabajo contratado se ejecuta en varios países. Esta situación es común en el transporte por ferrocarril o carreteras; agentes, viajantes o representantes de comercio; directivos o técnicos que se desplazan a varios países en labores de representación o asesoría; artistas; trabajadores de circos y de empresas de juegos mecánicos; etc.

Para Krotoschin en estos casos, si ningún lugar se puede entender como el lugar principal, el derecho aplicable, "a falta de elección admisible por las partes, suele ser el derecho de la sede principal de la empresa, o bien del país en que se hubiera presentado la situación que motiva la controversia" Indica que en cuanto a los medios de transporte que no tienen nacionalidad determinada, suele prevalecer el criterio de la aplicación del derecho de la sede de la empresa (p. 720-723).

Meyer Russomano señala la existencia de dos corrientes en este tema. Una conforme a la cual la legislación aplicable sería, sucesivamente, la de cada país en donde se ejecute el trabajo. La otra corriente critica la inconveniencia práctica de la primera y enfatiza en la necesidad de que la presta-

ción de trabajo sea considerada como un todo y que la relación de trabajo se rija por un solo ordenamiento jurídico. Propone como alternativa que si no se puede establecer el lugar de actividad principal del trabajador, se aplique el lugar de celebración del contrato, por entenderse que allí está la sede de los principales intereses de los contratantes (p. 186-187).

Nos parece que podrían ser criterios atendibles a estos supuestos, en su orden, los siguientes:

- a) El lugar de ejecución principal del trabajo.
- b) El lugar de la sede principal de la empresa.
- c) El lugar de contratación.

En todo caso, no debe perderse de vista la importancia que puede revestir la aplicación de ciertas normas de protección de la *persona* del trabajador, en el lugar en que eventualmente se cumpla la prestación del servicio. Así, por ejemplo, nos parece que son de aplicación necesaria, en lo que resulten más favorables, las normas de la legislación territorial relativas a jornadas y a higiene y seguridad en el trabajo.

2.3. Trabajadores trasladados temporal o permanentemente

Más vinculado al tema de las *transnacionales* o *multinacionales*, con actividades en varios países, es el caso de los trabajadores que llegan a prestar servicios en sedes situadas en diferentes países, de la misma empresa o grupo de empresas. Esto puede suceder en virtud de traslados *temporales* o bien de traslados *permanentes*.

Sin perjuicio de los posteriores comentarios a propósito del trabajo para empresas multinacionales o transnacionales, que, a su vez, tiene que ver con los llamados *grupos de empresas*, haremos por ahora un breve análisis de los traslados.

En cuanto al traslado *temporal*, si bien se discute hasta cuánto puede durar la temporalidad, en general se tiende a la aceptación de la aplicación de la legislación previamente aplicable (Morgenstern, 1987: 48). Sin embargo, hacemos la observación acerca de la posible aplicación territorial de las normas dirigidas a la protección de la *persona* del trabajador.

En lo que se refiere al traslado *permanente* de *larga duración*, más frecuente en los llamados *grupos de empresas* Morgenstern indica que, como norma básica “a falta de elección en contrario por las partes los empleados destinados o trasladados a otro país para un período indefinido quedan sujetos a la ley del nuevo lugar de ejecución” (p.50).

Sobre esta última situación, volveremos más adelante, pero conviene consignar aquí, la posibilidad, en la forma antes mencionada por Ermida Uriarte, de la aplicación *combinada* de la legislación del lugar de ejecución del trabajo, con la de la norma más favorable.

3. Aplicación excepcional de la legislación nacional a servicios prestados en otro país

Una situación especial se plantea por los esfuerzos de algunas legislaciones de proteger a sus nacionales,

cuando son contratados para ejecutar trabajos en el extranjero.

Tal es el caso del artículo 1.4 del Estatuto de los Trabajadores de España, que impone su cumplimiento a las empresas españolas que contraten trabajadores españoles para trabajar en el extranjero. Se trata aquí del caso particular de aplicación de la legislación laboral fundada en la nacionalidad de las partes, combinada con el del lugar de celebración del contrato. Sin embargo, la misma norma señala que la aplicación de la legislación española se aplicará “sin perjuicio de las normas de orden público aplicables en el lugar de trabajo”.

Si el eventual conflicto entre las partes lo decide un tribunal español, aplicaría sin duda la legislación de ese país, con la posibilidad de la aplicación de normas de orden público del lugar de trabajo, al menos en lo que resulten más favorables. Alonso Olea indica que la ley española actúa como condición mínima, “lo que quiere decir que las partes pueden optar, si es más favorable para el trabajador, al amparo de CC art. 10.6, por la ley del lugar de ejecución” (1980: 21). La interrogante surge para el caso en que el conflicto resulte planteado en los tribunales del país de ejecución del trabajo, en particular si en este último la legislación dispone la territorialidad de su legislación o la misma resulta por otras vías aplicable. ¿Se combinaría, entonces, siguiendo el planteamiento de Ermida Uriarte, la ley territorial con la norma más favorable? ¿Cuál criterio de aplicación combinada se

seguiría, fraccionando cada legislación, en conjunto o por institución?

En Venezuela, donde rige la territorialidad y el carácter de orden público de la ley laboral (artículos 10 y 15 de la Ley Orgánica del Trabajo), el artículo 10 no sólo establece la aplicación de la legislación nacional al trabajo prestado en el país, sino que igualmente lo extiende al “*convenido*” en el mismo. De esta manera, sean nacionales o extranjeros los trabajadores cuyos contratos se celebren en Venezuela, resultaría aplicable la legislación de este país, a pesar de que los servicios se presten en el extranjero. Se presentarían en este caso las mismas interrogantes arriba planteadas respecto de la legislación española.

La jurisprudencia venezolana ha señalado, por otro lado, que si la prestación del servicio se inició en el extranjero, pero terminó en Venezuela, debe tomarse en cuenta el tiempo transcurrido en el exterior (Jaime, 2001: 13).

La legislación de algunos países contiene normas para la contratación de sus nacionales con destino a servicios en el extranjero y se llega a establecer algún grado de control o de injerencia sobre el contenido de las respectivas contrataciones. Como ejemplos, pueden citarse Colombia (art. 72 Código Sustantivo del Trabajo); Guatemala (art. 34 Código de Trabajo); y

Panamá (arts. 98 y 99 Código de Trabajo). Estas normas pueden combinarse, igualmente, con la atribución de la competencia para el conocimiento de los conflictos de trabajo, como ha sido el caso de Panamá.

4. Contratos de trabajo con transnacionales

4.1. Importancia del trabajo en las multinacionales

La tendencia capitalista a la concentración económica se ve acentuada en los tiempos actuales, por el contexto de la llamada globalización, que supone una internacionalización marcada de las relaciones económicas, que la CEPAL define como “el proceso mediante el cual una parte mayoritaria y creciente de la riqueza se genera o produce a través de redes privadas interconectadas de producción y abastecimiento”¹.

Es tal la importancia y el poder de las multinacionales o transnacionales, que se afirma que menos de trescientas de ellas controlan la mayor parte de la economía mundial.

En las nuevas relaciones económicas internacionales, nuestros países se están encadenando a los procesos de fabricación, a verdaderas redes de producción supranacionales, esquema en el cual aportamos como ventaja comparativa una mano de obra de menor costo.

1 CEPAL, cit. por FERNÁNDEZ, Hugo y GAUTHIER, Gustavo, **Globalización económica y derecho individual del trabajo**, Ponencia al IV Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Santiago de Chile, noviembre de 1998, p. 1.

Vásquez Vialard apunta que las posibilidades de exportación de la tecnología producen un desplazamiento de capitales y de bienes e, igualmente “una relocalización de la producción y, en consecuencia, de los empleos” (1998: 21). Esta relocalización de los empleos, unida al encadenamiento de diversas fases productivas, configura una mayor presencia de relaciones laborales en la cuales empresas multinacionales contratan trabajadores fuera de su sede e, incluso, llegan a integrar relaciones laborales con prestación de servicios sucesivos o alternos en más de un país.

Lo que nos interesa destacar ahora, es el caso de las empresas que realizan negocios fuera de su país, para lo cual utilizan trabajadores que se desplazan al extranjero. Se trata de las empresas que tienen negocios en varios países y que, por tanto, adquieren un perfil multinacional o transnacional.

4.2. Concepto de empresa multinacional o transnacional

Ermida Uriarte destaca que para perfilar una multinacional o transnacional, no es suficiente con tener *negocios con el exterior*; sino que se requiere la *instalación* en el extranjero. Lo determinante, entonces, para el citado autor, es que la empresa multinacio-

nal es “aquella que está instalada en varios países, que realiza negocios *en el exterior* y no sólo *con el exterior*” (1985: 93).

La OIT, indica que las multinacionales son empresas, de dominio público, mixto o privado, que son propietarias o controlan la producción, la distribución, los servicios u otras facilidades fuera del país en que tienen su sede².

4.3. Las empresas multinacionales como una forma de expresión de los grupos de empresas

Las empresas multinacionales son una de las formas en que se expresan los llamados *grupos de empresas*.

En sentido amplio, los grupos de empresas pueden comprender tanto empresas nacionales, como empresas multinacionales. Para efectos de este trabajo, nos limitamos a precisar lo concerniente a las empresas multinacionales.

El tema de los grupos de empresas se ha desarrollado con diversas denominaciones, tales como grupos de sociedades, conjunto económico único, conjunto social y económico único, unidad económica y social, unidad económica, una sola empresa respecto del Derecho del Trabajo, unidad de trabajo, grupo económico, etc, se trata

2 OIT, **Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social**, Consejo de Administración, noviembre de 1977, enmendada en noviembre de 2000, punto 6.

de la presencia de dos criterios constantes: “una *dirección común* y un *trabajo similar* o, en su defecto, *condiciones de trabajo similares* (Javiller, 1981: 231).

Como ya expresamos, pueden comprender varias modalidades, que Bueno Magano identifica como cartel, consorcio, holding, conglomerado, multinacional, grupo de interés económico (1988: 289).

Para el mismo autor se trata de una *concentración en pluralidad*, que define como un “conjunto de empresas o sociedades jurídicamente independientes, sometidas a una unidad de dirección”, o bien como el conjunto “de varias empresas o sociedades jurídicamente independientes, más económicamente unidas” (p. 289, 290 y 309).

En Panamá, Hoyos destaca que lo importante es que se trate de una “dirección única, con finalidades económicas integradas” (1988: 268).

Referido específicamente al grupo de empresas de ámbito multinacional, Montoya Melgar indica que es una “unidad económica que no va acompañada de una paralela unidad jurídica” (1985: 280).

Entre los elementos para un grupo de empresas, Bueno Magano menciona los siguientes:

- a) Varias empresas o sociedades participantes.
- b) Autonomía.
- c) Relaciones entre las empresas o sociedades participantes, que pueden ser de subordinación o de coordinación (p.290).

Ermida Uriarte (p.56-58) hace varias clasificaciones distintas de los grupos de empresas, entre ellas:

- a) Vertical (casos petroleras); o bien en situación de subordinación.
- b) Horizontal: una rama en todo el mercado (caso Coca Cola); o bien, en situación de coordinación.

Además:

- a) En cadena: se vinculan unas a otras, sucesivamente.
- b) En estrella o abanico: cada una se vincula con una unidad central.

En diversos países, como México, Venezuela, Panamá, Francia, Brasil, Alemania y, parcialmente, en República Dominicana, se han adoptado normas tendientes a entender la empresa como una unidad económica, más allá de los fraccionamientos jurídicos, con la posibilidad de un concepto único de empleador y de la responsabilidad solidaria.

Estas normas en general resuelven problemas relativos a grupos de empresas nacionales, pero la situación se torna más compleja cuando se trata de identificar como un solo empleador a un grupo de empresas multinacional, sobre todo en lo que concierne a la exigencia de la responsabilidad solidaria.

Sin embargo, corresponde al desarrollo doctrinal y jurisprudencial, el establecimiento de los efectos laborales del trabajo, en diversos países, para una multinacional. Igualmente, aunque el trabajo se realice en un solo país, resulta trascendental la aplicación del concepto de grupo de empresas, para efectos de la unidad del em-

pleador y la correspondiente responsabilidad solidaria.

4.4. Las multinacionales y el derecho del trabajo

Debe destacarse que las multinacionales normalmente operan en varios países mediante la constitución de personas jurídicas diferentes en cada uno, filiales que vienen a ser parte integrante del grupo de empresas. Allí es donde las normas o criterios sobre unidad del empleador, requieren de una aplicación extensiva, esto es, con efectos internacionales, lo cual no siempre se logra en la jurisprudencia.

Ojeda Avilés (1998: 153-154), con mucho tino, subraya que el problema es que las empresas multinacionales se “aferran al chauvinismo legislativo que prevalece en todo el mundo para evadir su responsabilidad con las filiales que han creado en los países receptores”. Agrega que “la postura tendría cierta justificación si las filiales gozaran de completa autonomía para decidir sobre su destino; sucede, por el contrario, que las utilizan como plataformas provisionales dentro de su estrategia mundial, y la propia existencia de ellas depende de la casa madre en el país sede”.

Los abusos de las transnacionales en el aprovechamiento de la mano de obra, con la invocación de la territorialidad de la legislación laboral en países de pobre o insuficiente protección del trabajador, sobre todo en lo que respecta a los derechos colectivos, ha dado lugar al tema del llamado *dumping social* y su relación con la cláusulas sociales.

Conocido es el llamado de alerta del anterior Director General de la OIT

frente a las exigencias de cláusulas sociales, que a su juicio pudieran representar una nueva forma de proteccionismo.

Es de resaltar como los Estados Unidos han inducido reformas laborales o desalentado otras, en función del sistema generalizado de preferencias, en especial en lo que se refiere al reconocimiento de los derechos de asociación sindical y de negociación colectiva.

Jorge Castro Bernieri (1998: 14) define el “*dumping social*” “como la producción de bienes en un país a un costo menor que el de productores de bienes similares en otras partes del mundo -los competidores-, cuando tal diferencia de costo se origine en el incumplimiento -y hasta en la falta de consagración en el derecho interno- de derechos de los trabajadores, tales como remuneración justa y otros beneficios, incluyendo derechos a la negociación y contratación colectiva, jornadas máximas de trabajo, etc., o incluso en el incumplimiento de derechos humanos en un sentido más amplio, como utilización de mano de obra esclava o prisionera, o el trabajo de menores”.

Agrega el citado autor que el *dumping social* resultaría en una suerte de “subsidio regulatorio”, derivado de una conducta de acción u omisión, de un Estado respecto de las regulaciones laborales, lo que supone partir de la base de la existencia de un estándar mínimo exigido a cada Estado (p.15).

Es obvio que las transnacionales se ha aprovechado de actitudes en varios países, dirigidas a la atracción de inversiones, por la vía de la afectación de los

derechos esenciales de los trabajadores.

De allí que, además, del tema de las cláusulas sociales, esté presente en el escenario internacional el de los llamados Códigos de Conducta para las transnacionales y el de variados esfuerzos para una acción internacional concertada, dirigida a asegurar mínimos de protección indispensables, en las situaciones en las cuales se encuentran presentes las transnacionales.

Entre otros, pueden mencionarse el adoptado en 1976 por la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), objeto de varias reformas posteriores, así como la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, de la OIT, adoptada en 1977 y reformada en noviembre de 2000.

La Declaración tripartita de OIT contiene principios sobre igualdad de oportunidades y de trato; seguridad del empleo; formación; condiciones de trabajo y de vida; edad mínima; seguridad e higiene; relaciones de trabajo; libertad sindical y derecho de sindicación; negociación colectiva; consultas; examen de las reclamaciones; y solución de los conflictos laborales.

Particular importancia reviste también la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada en 1998, que se menciona expresamente en la Declaración tripartita reformada en noviembre de 2000.

4.5 Algunas conclusiones básicas en relación con las responsabilidades de las empresas multinacionales o transnacionales

A continuación expresamos algunas consecuencias básicas, resultantes de entender a las multinacionales o transnacionales como un grupo de empresas.

4.5.a Unidad del empleador

Si se aplican las reglas doctrinalmente aceptadas sobre los grupos de empresas, que incluso varias legislaciones acogen al menos para los grupos de empresas nacionales, habría que concluir que más allá de los fraccionamientos o división jurídica en varias sociedades, es posible identificar en la multinacional un solo empleador.

4.5.b Unidad de la relación laboral

Aplicados los mismos criterios, si se labora en varios países, habría que concluir también que se trata de una misma relación de trabajo, aunque formalmente se divida en sucesivos contratos con distintas personas jurídicas.

Como consecuencia de esta conclusión, surgiría la acumulación de toda la antigüedad, sin fraccionamientos de ningún tipo, lo cual comprendería, entre otras cosas, la consideración del tiempo total de servicios, para los efectos del cálculo de la indemnización por despido y demás indemnizaciones por antigüedad.

4.5.c Responsabilidad solidaria

Si se trata de entender al grupo de empresas como un solo empleador, la

consecuencia es la responsabilidad solidaria de la empresa madre y todas las filiales. Esta responsabilidad solidaria, surgiría en la medida en que el respectivo país la establezca para las sociedades integrantes del grupo de empresas³.

Ermida Uriarte (1985: 147) pone en duda la existencia de una verdadera responsabilidad solidaria, porque estima que la solidaridad supone una pluralidad de deudores y que con las multinacionales estamos en el supuesto de un *deudor único*, que es el *conjunto multinacional*. Reitera que no es necesario hablar de solidaridad sino de deudor único con varias caras.

4.5.d. Organizaciones sindicales a escala multinacional

Es obvio que la existencia de las multinacionales plantea la posibilidad de que los trabajadores lleguen a organizarse a escala multinacional o supranacional, en el sentido de que la organización primaria tenga estas características y comprenda a los trabajadores de una multinacional en varios países. Lo anterior es sin perjuicio de la utilización, con mayor facilidad, de organizaciones complejas multinacionales, que resulten de la concurrencia en una organización superior de organizaciones constituidas en cada país. Igualmente, es posible, la constitución de entes de coordinación sindical de carácter multinacional.

Montoya Melgar (1985: 290) señala que existen serias dificultades para la organización sindical a escala multinacional, entre ellas, las barreras nacionales, las divisiones ideológicas, diferencias económicas y sociales entre países.

Un obstáculo para la constitución de verdaderas organizaciones primarias de trabajadores al servicio de una multinacional en varios países, es la ausencia de una normativa nacional o internacional al respecto. En todo caso, nos encontramos ante modelos que podrían utilizarse en el futuro, como expresión de la respuesta sindical al poder de las multinacionales.

Es por ello que, como bien indica Ermida Uriarte (1985), se impone una reestructuración de la organización sindical, “que le permita cumplir sus funciones ante la empresa multinacional” (p.147).

4.5.e. Posibilidad de la huelga a escala multinacional

En el plano teórico esta es una posibilidad, cuando el grupo de empresas que integra una multinacional tiene trabajadores en varios países. Es posible, entonces, que llegue a plantearse un conflicto que afecte a toda la multinacional o bien que los trabajadores en conflicto con la multinacional en un país, reciban la solidaridad de los trabajadores de las demás filiales.

3 En República Dominicana, por ejemplo, esto no es siempre posible, porque la legislación la limita a los casos de fraude (Cfr. ALBURQUERQUE, Rafael, **Derecho del trabajo**, Editora Lozano, Santo Domingo, 1995, tomo I, p. 269).

Montoya Melgar estima que las mayores posibilidades están en una suerte de huelga de *solidaridad* desde “el punto de vista jurídico, por más que..., desde el punto de vista fáctico la existencia de un único empleador impediría tal calificación” (1985:292).

4.5.f. La negociación colectiva multinacional

Toda la proyección de las relaciones laborales en las multinacionales apunta a que en el futuro se darán auténticas negociaciones colectivas multinacionales, que se negociarían entre la respectiva empresa y un sindicato también multinacional, en relación con las condiciones de trabajo en toda o parte de los países en que opera la empresa.

Montoya Melgar encuentra poco posible el desarrollo de la negociación colectiva multinacional, en parte por las dificultades que estima existen para constituir sindicatos multinacionales; y en parte por la diversidad de las legislaciones nacionales y la ausencia de una normativa internacional apropiada.

Por el contrario, Ermida Uriarte encuentra grandes posibilidades a la negociación colectiva multinacional y entiende que su base jurídica estaría en los artículos 3, 5 y 8 del Convenio 87 y en el Convenio 98, de la OIT (p. 266-227).

5. Efectos en la seguridad social

En general, el tema de la seguridad social rebasa el marco de la multinacionales, porque además de incluir los supuestos de prestación de servicios en varios países para una misma multinacional, abarca todo lo relativo a

las migraciones, sean espontáneas u organizadas.

De varias maneras, la situación se regula mediante los convenios y recomendaciones de la OIT, así como en diversos acuerdos relativos a los procesos de integración y en acuerdos binacionales.

El ámbito de este trabajo limita una consideración extendida del tema, pero es importante destacar los principios en que básicamente se inspira la normativa:

- a) Igualdad de trato para nacionales y extranjeros.
- b) Conservación de los derechos adquiridos o en curso de adquisición.
- c) Totalización de los períodos de afiliación y cotización.

6. Efectos procesales

Las diversas posibilidades de internacionalización de las relaciones laborales, conducen a la necesidad de determinar la competencia de los tribunales de uno o más países.

En general, las legislaciones respectivas establecen reglas para determinar la competencia de sus tribunales, de manera que si el tribunal de un país es competente para conocer de un proceso, aplicará su ley procesal, aunque eventualmente surja la posibilidad de la aplicación de las normas de derecho material de otro país.

Meyer Russomano destaca que las leyes procesales son de aplicación territorial, salvo lo dispuesto, por excepción, en los convenios internacionales. Menciona el art. 314 del Código Bustamante, conforme al cual es la ley de cada Estado la que determina la com-

petencia de los tribunales, la organización, el procedimiento, la ejecución de las sentencias y los recursos (1979: 204).

Es importante señalar que en ocasiones, en casos de prestaciones de servicios en varios países, que no necesariamente comprenden la presencia de multinacionales, puede ser un elemento determinante para la competencia el lugar en que surge la controversia, si como afirma Krotoschin (1968: 720 y 723) tal situación permite la aplicación de la legislación nacional, lo que incluiría la competencia.

En la misma línea, en República Dominicana, la Corte de Casación ha aceptado la aplicación de la legislación nacional en caso de ruptura en el país de relaciones laborales, aunque las mismas, sin perder su continuidad, se hayan iniciado en el extranjero (Hernández Rueda, 1994: 96). Si se acepta la aplicación de la legislación material, es obvio que ello implica la aceptación de la competencia de los tribunales.

Por otro lado, si se enfocan las multinacionales como parte de los correspondientes grupos de empresas y se les identifica como un único empleador, la consecuencia, con la aplicación de cada legislación nacional, sería la de que se podría demandar en cualquier lugar de prestación del servicio (si el mismo se cumple en varios países), en el país del domicilio de la filial; en el país donde está la sede principal; en el país donde se generó la controversia o en el país del domicilio del

trabajador, si este último coincide con alguna de las anteriores situaciones o así lo dispone la legislación nacional.

Conclusiones

La internacionalización de la relación de trabajo es un hecho cada vez más frecuente. La territorialidad sigue siendo dominante como criterio general de aplicación, sin perder de vista a la norma más favorable. Pero sin ningún lugar se puede entender como el principal, el derecho aplicable suele ser el de la sede principal de la empresa, aunque existen otros atendibles, en su orden, el lugar de ejecución principal y el lugar de contratación.

Si los trabajadores son trasladados, hay que determinar el tiempo de traslado; si es temporal, se aplicaría la legislación previa; y si es permanente, la legislación del lugar tendrá prioridad.

Excepcionalmente, es aplicable la legislación nacional a servicios prestados en otro país, con el propósito de proteger a sus nacionales.

Por último, el desarrollo de la empresa transnacional obliga a considerar algunas responsabilidades como empleador único que actúa *en y con* el exterior, entendiendo que la multinacional es un conjunto-único, deudor individual de los trabajadores. Como contraparte, los sindicatos estarían obligados a una organización multinacional para lo que deben prepararse.

Referencias Bibliográficas

ALBURQUERQUE, Rafael. **Derecho del Trabajo**, Editora Lozano, Santo Domingo. 1995. Tomo I, p. 269.

ALONSO OLEA, Manuel. **El Estatuto de los Trabajadores - Texto y Comentario Breve**, Civitas, Madrid. 1980. p. 21.

BUENO MAGANO, Octavio. "Los grupos de empresas". En: **Segundo Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo**, Gobierno del Estado de Puebla. 1988. p. 289.

CASTRO BERNIERI, Jorge. "Dumping social: la regulación de los derechos de los trabajadores y el comercio internacional". En: **Globalización, Integración, Dumping social y Cláusulas sociales**, Universidad Central de Venezuela, Caracas. 1998. p.14-15.

ERMIDA URIARTE, Oscar. **Empresas Multinacionales y Derecho Laboral**, Ed. Jurídicas Amalio M. Fernández, Montevideo. 1981. p. 165.

ERMIDA URIARTE, Oscar. "El concepto de empresa transnacional y algunas de sus repercusiones en el derecho del trabajo". En: **Homenaje a Mozart Victor Russomano**. Universidad Externado de Colombia, Bogotá. 1985. p. 93.

FERNÁNDEZ, Hugo y GAUTHIER, Gustavo. **Globalización Económica y Derecho Individual del Trabajo**. En: Ponencia al IV Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Santiago de Chile, noviembre de 1998. p. 1.

HERNÁNDEZ RUEDA, Lupo. **Manual de Derecho del Trabajo**, 6ª

edición, Editora Corripio, Santo Domingo. 1994. Tomo I, p. 96.

HOYOS, Arturo. "Las empresas multinacionales: algunos temas de derecho laboral". En: **Segundo Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo**, p. 268.

JAIME MARTÍNEZ, Héctor Armando. "Título I Normas Fundamentales". En: **Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento**, 3ª ed., Jurídicas Rincón, Barquisimeto. 2001. Tomo I, p. 13.

JAVILLIER, Jean-Claude. **Derecho del Trabajo**, Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social, Madrid. 1981. p. 231.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Instituciones de Derecho del Trabajo**, 2ª ed., Depalma, Buenos Aires. 1968. p. 721.

MEYER RUSSOMANO, Gilda Maciel. **Direito Internacional Privado do Trabalho**, 2ª ed., Forense, Río de Janeiro. 1979. p. 93.

MORGENSTERN, Felice. **Conflictos Internacionales de Derecho Laboral**, Informes OIT, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid. 1987. p. 39 y 40.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. "Empresas multinacionales y relaciones de trabajo: el estado de la cuestión". En: **Homenaje a Mozart Victor Russomano**. p. 280.

OIT, **Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social**, Consejo de Administración, noviembre de 1977, enmendada en noviembre de 2000. punto 6.

OJEDA AVILÉS, Antonio. "Sindicalismo europeo: su crisis, sus alternativas". En: **Segundo Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo**, p. 153 y 154.

VÁSQUEZ VIALARD, Antonio. "La Reforma Laboral en Iberoamérica". En: **Ponencia presentada al XIII Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**. Panamá. Abril. 1998. t. 1, p. 21.