

LA OIT EN UN MUNDO GLOBAL

THE INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION IN A GLOBAL WORLD

Rafael Alburquerque*

1 INTRODUCCIÓN

Martí dijo, y Juan Bosch, el líder y maestro dominicano, lo repetía continuamente en sus alocuciones radiales, que en política suele ser más importante lo que no se ve que lo que se ve. En la génesis, desarrollo y fortalecimiento de la OIT siempre podremos tener a las manos los documentos que emanan de sus órganos de gobierno y de los mismos extraer las conclusiones de cómo y hasta qué punto se han cumplido sus propósitos fundacionales; pero, mucho más importante es desentrañar las circunstancias que dieron origen a su nacimiento, los motivos que impulsaron a los gobiernos de la época a crearla y el interés perseguido por empleadores y trabajadores para que fuera constituida. En fin, lo que no se ve, lo que no trasluce en sus documentos, el *arrière pensée* de sus socios fundadores.

La OIT, y con ella, el Derecho del Trabajo, adquieren carta de ciudadanía en una Europa que había puesto fin a una guerra iniciada en 1914 y terminada en 1918, y en la cual se habían involucrado todas las grandes potencias del mundo. Para darse una idea de la magnitud del conflicto, basta citar que a su término habían perecido veinte millones de personas, el proletariado de todos los países participantes se encontraba sumido en la miseria total, como resultado de los altos impuestos que tuvo que pagar para el sostenimiento de la conflagración, y los imperios de la época que perdieron la contienda, unos desaparecieron, como el austro-húngaro y el otomano, y otros, como el ruso y el alemán vieron reducidos sus territorios.

Europa concluyó la guerra con su economía devastada, sin que de ello pudieran excluirse las potencias vencedoras, que tuvieron que hacer frente a la destrucción de infraestructuras, ferrocarriles y daños civiles en las zonas ocupadas; todo el tejido social se encontraba seriamente deteriorado; y el hambre golpeaba fuertemente a las clases desposeídas. Esta situación de descomposición, y en ocasiones de caos, fue aprovechada por las fuerzas socialistas y de liberación nacional para levantarse en armas contra el sistema

*Doutor em Direito da Universidade Autônoma de Santo Domingo/República Dominicana. Doutor em Direito do Trabalho e Seguridade Social pela Universidade de Sorbonne/França. Vice-presidente da República Dominicana (2004-2012). Membro da Academia Iberoamericana de Direito do Trabalho e da Seguridade Social. Presidente da 101ª Conferência Internacional do Trabalho em 2012.

capitalista. En Rusia, Lenin tomó el poder en 1917, se derrocó al zarismo y se inició una nueva era para la humanidad con el primer Estado comunista del mundo. En Hungría y en Alemania las fuerzas de izquierda también pretendieron tomar el poder, pero fueron derrotadas y sus líderes fusilados.

El Tratado de Versailles de 1919, y la consagración de normas protectoras del trabajo, deben entenderse como el resultado de una alianza estratégica acordada entre la burguesía y el proletariado de Europa occidental. La primera, temerosa de perder su control sobre el Estado como clase gobernante y dominante, acepta reconocer un extenso abanico de derechos sociales a las clases trabajadoras, y el segundo, consciente de sus limitaciones revolucionarias, pero esperanzado en replicar el triunfo socialista alcanzado por los obreros rusos, desiste de sus pretensiones de subvertir el orden establecido y consiente en reconocer, al menos por el momento, un sistema fundado en el capitalismo liberal, que en lo adelante se transforma para dar paso al Estado de bienestar.

La creación de la OIT y el aliento a las normas del Derecho del Trabajo persiguen proteger a los trabajadores contra los excesos de la explotación del capital; al mismo tiempo, estas normas de tutela se conciben como instrumento de organización y legitimación del régimen de dependencia en que el sistema coloca a los asalariados¹. La lucha de clases entre el capital y el trabajo es amortiguada por un Derecho que “sin abolir las relaciones de poder y dominación asegura un cierto equilibrio entre los protagonistas de la relación de trabajo”². La protección que en lo adelante el Estado debe brindar a los trabajadores funciona como un mecanismo de prevención contra eventuales acciones revolucionarias orientadas a destruir el orden social establecido; el proletariado es en cierto modo integrado al sistema, ya que se le ofrecen garantías mínimas de protección y se le hace partícipe de sus bondades, aunque de forma limitada³. El gran logro del Tratado fue mediatizar la confrontación capital-trabajo, permitiendo así salvaguardar el modo de producción capitalista.

Con la creación de la OIT y el reconocimiento del Derecho del Trabajo se humaniza al sistema, se garantiza la paz social y se preserva el capitalismo⁴. La OIT bien puede definirse como un instrumento de contención de la lucha de clases y el Derecho que organiza podría ser catalogado, al decir del profesor Jeammaud, como un “derecho capitalista del trabajo”⁵.

¹LYON-CAEN, Gérard. **Les fondements historiques et rationnels du droit du travail**. Paris: Dalloz, 2002. *apud* PELISSIER, Jean; SUPIOT, Alain; JEAMMAUD, Antoine. **Droit du Travail**. Paris: Dalloz, 2002. p. 42, nota 1

²PELISSIER, Jean; SUPIOT, Alain; JEAMMAUD, Antoine. **Droit du Travail**. Paris: Dalloz, 2002. p. 43

³*Ibid.*, p. 7, nota 4

⁴*Ibidem*

⁵JEAMMAUD, Antoine. Propositions por une compréhension matérialiste du droit du travail. *apud* PELISSIER, Jean; SUPIOT, Alain; JEAMMAUD, Antoine. **Droit du Travail**. Paris: Dalloz, 2002, p. 42, nota 2

Pero, la empresa de hoy no es la que conoció la OIT en 1919 y años posteriores, como tampoco son las mismas las relaciones de trabajo que se pretendieron regular para esa época y durante el transcurso del denominado Estado de bienestar. Las transformaciones provocadas por la globalización y la revolución tecnológica en el comercio, en las comunicaciones, en el desplazamiento de los seres humanos, y, muy particularmente, en el ámbito de la empresa, han impactado en todos los órdenes, incluso en la OIT y en el Derecho del Trabajo.

Los retos que supone la sociedad post-industrial, que obligan a la empresa a reducir sus cargas y a adoptar nuevos modos de organización y producción, y el surgimiento de nuevos tipos de vinculación del trabajador con la empresa, obligan necesariamente a preguntarse sobre el rol que debe desempeñar la OIT en esta nueva era y sobre la supervivencia de las normas de protección del trabajo asalariado.

2 LA EMPRESA EN LA ERA DIGITAL

Luego de los treinta años gloriosos vividos por el Estado de Bienestar, a partir del final de la Segunda Guerra Mundial, el sistema capitalista entró en una crisis estructural, la cual no ha podido superar hasta el momento. La mayor competitividad a escala mundial producida por el comercio global y la apertura comercial, así como por los procesos de integración regional, obligaron a las empresas a ser más eficientes, reducir costos y responder más rápidamente y con mayor eficacia a las exigencias del mercado. Por su parte, las innovaciones científico-tecnológicas y los avances de las comunicaciones revolucionaron el proceso productivo, dando paso a nuevas formas de organización empresarial y modelos de relaciones de trabajo que hasta ayer se desconocían.

Ante el agotamiento que se achacaba al Estado de bienestar, los sectores políticos dominantes postularon el retorno al liberalismo: se predicó la liberalización del comercio internacional, la desregulación financiera, la venta de las empresas públicas y de los monopolios estatales y, muy especialmente, la libertad absoluta de las fuerzas del mercado, en el entendido de que estas reformas estimularían la productividad y, por ende, el crecimiento sostenible. El neo-liberalismo, como se le identificó a esta corriente, no logró los resultados esperados; por el contrario, la desregularización postulada condujo a la crisis financiera del año 2008 en los Estados Unidos, que luego se propagaría por todos los países industrializados.

A tono con estos predicamentos, en el ámbito laboral se defendió, lo que un maestro colombiano, Guillermo López Guerra, llamó el neo-laboralismo, esto es, la necesidad de flexibilizar las normas de trabajo con la finalidad de impulsar la creación de empleo. La tesis ganó adeptos, particularmente en el sector empresarial, y, lo más curioso, aun hoy se defiende a pesar de las vicisitudes que experimentan las naciones

más desarrolladas como resultado de la liberalización financiera y la reducción del Estado auspiciadas por el neo-liberalismo.

Mientras se extendía la aplicación de la flexibilidad laboral, las empresas también iniciaron un proceso de transformación interna que junto a la primera subvierten todo el orden laboral que hasta hace poco se aplicaba y al producirse un cambio en las reglas tradicionales del mundo del trabajo la legislación nacional se resiente y la acción de la OIT se hace menos vinculante, como de inmediato lo veremos.

2.1 La flexibilidad laboral

Presionados por los reclamos de los empresarios, y altamente preocupados por los efectos de una crisis que se prolongaba e incrementaba sostenidamente el paro laboral, diversos Estados europeos, y más tarde latinoamericanos, estimaron que una forma de combatir la crisis pasaba por la reforma de sus legislaciones de trabajo para tratar de que sus normas fueran menos rígidas. Se consideró, bajo las enseñanzas del neoliberalismo, que las normas reguladoras del trabajo asalariado constituían un freno para la creación de fuentes de trabajo y, que su rigidez contribuía al sostenimiento del desempleo; se argumentó que las normas laborales desestimulaban la inversión, puesto que las cargas que imponen se erigen en una traba para la iniciativa empresarial; en resumen, que el dirigismo de las relaciones de trabajo debía atenuarse –algunos hablan de desaparecer-, ya que el mismo, según se arguye, constituye “un obstáculo del progreso social, del mejoramiento del trabajo y de la creación de fuentes de empleo”⁶.

En nombre de la flexibilidad laboral se fueron adoptando un conjunto de medidas que negaron las reglas e institutos que tradicionalmente se consideraron esenciales e inmutables en el Derecho del Trabajo:

a) La contratación laboral, basada en los principios de la duración indefinida de los servicios y de la estabilidad en el empleo, fue atacada y se la sometió en lo adelante a diversas formas de flexibilidad. El contrato de duración determinada, reservado exclusivamente para labores de naturaleza transitoria, comenzó a utilizarse para la creación y aceptación de una relación laboral que por la continuidad de los servicios debió dar origen a un contrato por tiempo indefinido. Contrato de empleo-formación, contrato de prácticas, contrato de orientación para los jóvenes y hasta contratos para una persona desocupada sometidos a un tiempo de duración. De esta forma se abrió paso a la precariedad, legitimada por la acción de los gobiernos.

La propia extinción del vínculo de trabajo fue liberalizada y se permitió al empleador extinguirla en cualquier circunstancia y sin necesidad

⁶LOPEZ GUERRA, Guillermo. El neolaboralismo, en Homenaje a Mozart Víctor Russomano. **El Derecho al trabajo**. Bogotá, Universidad Externado de Colombia, p. 203, 1986.

de fundamentarla en una causa real y seria; de igual modo, se redujeron los costos del despido para facilitarlos y hasta se ha abogado por la eliminación de las prestaciones laborales al terminarse el contrato y establecer una prima de desempleo pagada por los organismos de la seguridad social;

b) La duración máxima de la jornada de trabajo ha sido combatida sobre el fundamento de que esta rigidez impide a las empresas ajustar fluidamente sus horas de trabajo al nivel de la actividad requerida por la coyuntura. La flexibilidad en este campo se manifiesta en diversas medidas:

La adaptación de horarios variables, principalmente establecidos en el sector terciario de la economía, para dejar a los asalariados la libertad de elegir sus horas de llegadas y de salida del trabajo, dentro de un marco preestablecido, a condición de que no se modifique el número total de horas de trabajo dentro de un período determinado, sea éste semanal, quincenal o mensual.

En algunas legislaciones la duración máxima del trabajo ha pasado a calcularse anual o semestralmente, lo que permite que se laboren menos horas de trabajo en períodos de baja actividad y más horas cuando las circunstancias de la empresa así lo exijan, sin que sea necesario pagar una retribución extraordinaria. Con este sistema, se aduce, las horas trabajadas se aprovechan mejor, pues disminuye el número de horas subutilizadas.

La exigencia del descanso semanal obligatorio se ha liberalizado para adaptarla a la realidad de ciertos centros de trabajo, en donde se alternan períodos de trabajo, incluyendo sábados y domingos, con largos períodos de descanso, tal como sucede en plataformas marinas de explotación de petróleo;

c) La fijación de los salarios mínimos mediante los mecanismos conocidos de las tarifas gubernamentales, ha sido abandonado en algunos países, con el razonamiento de que este mecanismo impide el libre juego de la oferta y la demanda. También, en algunos países se ha puesto de modo el denominado "salario integral" que engloba en una sola suma fija la retribución normal con los beneficios marginales que recibe el trabajador, tales como salario de Navidad, primas de productividad etc.

Excede a los propósitos de este trabajo rebatir las argumentaciones esgrimidas por el neoliberalismo en torno a las bondades de la flexibilidad como una estrategia útil para mejorar la productividad y generar empleo. No obstante, si es oportuno reparar que esta política que hace énfasis en la productividad y la competitividad empresarial contradice los principios fundamentales en que descansa la OIT, cuando en su Declaración de Filadelfia proclama que "el trabajo no es una mercancía".

Lo que es más grave aún. Ante la ofensiva neoliberal, diversos Convenios pierden su eficacia, como los de horas de trabajo, el de descanso

semanal, el de métodos para la fijación de salarios mínimos, el de agencias retribuidas de colocación, etc. Aunque no admita expresamente esta situación, la realidad se impone, y la OIT ha tenido que centrar su política de acción y promoción en lo que ha llamado convenios fundamentales, cuya ratificación promueve y cuyo cumplimiento exige: libertad sindical, negociación colectiva, trabajo forzoso, abolición del trabajo forzoso, igualdad de remuneración, no discriminación en el empleo y ocupación, edad mínima para el trabajo y prohibición de las peores formas del trabajo infantil. Los demás convenios vigentes podrán ser algunos prioritarios y otros no, pero esta clasificación revela que la flexibilidad también ha irrumpido en la Organización.

2.2 La empresa satelital

El tema de la descentralización productiva de las empresas y sus secuelas sobre el mundo de trabajo es un fenómeno relativamente reciente, aunque algunos autores ya llamaban la atención sobre el mismo desde la década de los ochenta. Así, Ameglio, utilizaba la expresión “subempresa” para definir a una empresa de reducidas dimensiones que contrataba su propio personal para ejecutar tareas complementarias o accesorias de una o varias empresas principales⁷.

Se trata de un fenómeno que se origina en las nuevas tecnologías y en la tendencia a la universalización de los mercados, lo que conduce, como bien lo explica Bueno Magano, al “desmantelamiento del modelo tradicional de organización del trabajo” que suponía la

[...] inserción del trabajador en una estructura rigurosamente jerárquica de grandes dimensiones, sujeta a directrices muy puntuales y a controles sobre las modalidades de prestación de trabajo, laborando a tiempo completo y con estricto control de horarios para una solo empleador, retribuido en función del tiempo, independientemente del resultado.⁸

La empresa tradicional que todos conocíamos, alojada en un gran establecimiento donde concentraba a sus trabajadores dedicados a las más variadas actividades destinadas a la consecución de un producto final, tiende actualmente a la fragmentación, a la desconcentración, a la descentralización, no tan sólo de sus actividades periféricas sino también de las labores que son

⁷AMEGLIO, Eduardo J. **Las Empresas Suministradoras de Mano de Obra Temporal**. Montevideo: Ediciones Jurídicas Amalio M. Fernández, 1984. p. 77

⁸MAGANO, Octávio Bueno. Alcance e limites de terceirização no Direito do Trabalho. In: PINTO, José Augusto Rodrigues (coord.). **Noções Atuais de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1995, *apud* PASCO COSMOPOLIS, Mario. *Outsourcing*. Subcontratación e Intermediación Laboral. In: **El Outsourcing, Visión Iberoamericana**. México: Editorial Porrúa, 2011, p. 114.

propias de su giro, en un movimiento de desmembramiento dirigido a poner fin a un modo de producción fundamentado en la integración vertical.

La empresa principal contrata a un tercero, sea persona moral o física, para confiarle la ejecución de algunas de sus operaciones; este nuevo modo de producción, calificado por los autores como “satelital”, es altamente positivo para la empresa, ya que reduce sus costos y le permite enfrentar con mayor eficacia la competitividad dentro de un mundo globalizado. La empresa madre, externaliza parte de sus funciones y la traspa a empresas contratistas, aparente o realmente independientes, constituidas por personas morales o simplemente personas físicas, que en lo adelante realizarán buena parte de sus anteriores actividades.

En otras palabras, la empresa tradicional, de estructura vertical, con una gestión funcional jerárquica, con un modelo de organización que controla todo el ciclo productivo, desde la operación inicial hasta el acabado del producto, que concentra a todo su personal, es sustituida por un nuevo modo de producción, que fragmenta el proceso de elaboración de bienes o de prestación de servicios, privilegia la autonomía funcional y da paso a la cooperación con otras empresas a las que confía varias de sus fases del proceso productivo. Se produce una descentralización de la empresa, que contrata a pequeñas y medianas empresas para que se encarguen de ejecutar algunas de sus actividades. Estas giran en torno a la empresa principal de la cual son usualmente económicamente dependientes, pues se dedican predominantemente o exclusivamente a trabajar para aquélla.

Demás está decir que el fenómeno que nos ocupa genera consecuencias negativas para los asalariados contratados por las empresas auxiliares; se trata de pequeñas o a lo sumo medianas empresas que no podrán otorgar condiciones de trabajo similares a las que concede la empresa matriz, no obstante trabajar indirectamente para ésta; la propia organización sindical se debilita, pues los trabajadores concentrados previamente en la gran empresa son diseminados y colocados en pequeñas unidades independientes, con lo cual se pierde el contacto diario y desaparece la solidaridad; la prestación de servicio en estas empresas satélites se torna en ocasiones muy inestable, pues si en su labor se subordinan exclusivamente a la empresa madre, la cesación de la subcontratación implicará la extinción de los contratos de trabajo; la insolvencia que muchas veces acompaña a la empresa satélite conspira igualmente contra el bienestar de sus empleados.

Estamos en presencia de un fenómeno objetivo que difícilmente se pueda evitar y mucho menos condenar. No se trata de la burda simulación de antaño cuando se recorría a la figura del testaferro insolvente para eludir las responsabilidades laborales; en un mundo altamente competitivo el empresario trata de reducir sus costos y de responder con rapidez y agilidad a las exigencias del mercado global, lo que le lleva a este nuevo modo de producción más versátil y flexible, que le permite mayor productividad por

la vía de concentrar sus esfuerzos en una especialización de la actividad que le facilitará la obtención de mejores productos a un menor costo.

No hay dudas de que las normas del trabajo asalariado, concebidas para la empresa vertical, para un sistema de relaciones laborales que organizaba una respuesta a la producción en serie, ejecutada en megafactorías de fuerte integración vertical⁹, se resiente, su aplicación se hace mucho más compleja y el servicio de inspección de trabajo más complicado y costoso. Con la segmentación los trabajadores también se fragmentan, y a la par que subsisten asalariados que gozan de una adecuada protección, surgen y proliferan en estos tiempos trabajadores de segunda, sujetos a condiciones de trabajo mucho más vulnerables y precarias.

La OIT lo ha comprendido, pero es limitado su campo de acción. Su Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, de 1998, es un recordatorio y, a la vez, una respuesta, a estas nuevas modalidades de producción, para que respeten los derechos básicos de los trabajadores. Aunque sin el carácter vinculante de los convenios, la Declaración es un llamado a los Estados miembros para que promuevan y hagan respetar estos principios y derechos fundamentales.

3 EL AMBITO PERSONAL DE APLICACIÓN

También en este ámbito se muestran las alteraciones que ha sufrido la disciplina y que producen inconvenientes hasta en la composición de los órganos de la OIT.

3.1 El trabajador asalariado

El trabajo subordinado, considerado como el prestado por una persona bajo la dependencia y dirección de otra, es el objeto del Derecho del Trabajo. En cambio, el trabajo independiente, que se ejecuta por cuenta propia es regido por otras ramas del Derecho. Por tanto, sólo las relaciones de la persona que presta sus servicios por cuenta y bajo la autoridad y remuneración de otra estarán sujetas al Derecho del Trabajo. La separación de ambos tipos de trabajo es categórica: al subordinado se le aplican las normas de esta rama del Derecho; por el contrario, el independiente no goza de esta protección.

Este sistema binario que separa claramente las normas que rigen al trabajo subordinado de las reservadas al trabajo independiente ha entrado en crisis como resultado de los nuevos modos de producción que las empresas comienzan a emplear, y que han sido descritos anteriormente. Un reputado tratadista explica:

⁹FRASSINETTI, Cesare. **La globalización vista desde los últimos**. España: Grafo, 2000. p. 11

[...] asistimos a un proceso de disgregación del vínculo laboral; proceso que se manifiesta tanto en el surgimiento de los que se vienen llamando trabajos atípicos, como en la tendencia al reforzamiento de la autonomía individual en la fijación de condiciones de trabajo.¹⁰

En efecto, el vínculo del trabajo subordinado tiende a la *deslaboralización*, “como expresión de una estrategia empresarial que busca abaratar costos y flexibilizar la organización del trabajo”¹¹. El *just in time*

[...] invita a tratar cada vez más a los asalariados clásicos ‘como si fueran trabajadores autónomos... en la cadena de la subcontratación, en las largas redes de la externalización’ está emergiendo la figura del intermediario semiartesanal, formalmente independiente, pero, de hecho, reducido progresivamente a la condición de trabajador subalterno, vinculado cada vez más a las especificaciones productivas dictadas por la empresa contratante [...].¹²

Las consideraciones que se exponen poco tienen que ver con el recurso a la simulación que usualmente se ha practicado para encubrir el vínculo laboral bajo el aspecto de una relación de naturaleza jurídica diferente, sea civil, comercial, cooperativista, familiar o de cualquier otra índole. La tendencia a la deslaboralización, aunque también abarata costos como la simulación, responde no tanto a un afán de ocultar la realidad sino a verdaderas circunstancias objetivas en las cuales difícilmente se pueda afirmar inequívocamente que exista un trabajo subordinado. El empresario contemporáneo, forzado por las urgencias de la competitividad mundial, recurre con mayor frecuencia a “una serie de fórmulas flexibles y dinámicas de empleo, impensables en otros tiempos, que pueden ser difíciles de encuadrar entre los elementos clásicos de la relación de trabajo subordinado”¹³.

Los ejemplos abundan. Aunque en el teletrabajo podríamos aceptar la existencia de un trabajo a domicilio, y como tal, sujeto a las normas del Derecho del Trabajo, hay situaciones en las que difícilmente podría considerarse la presencia de la dependencia y dirección, como acontece con el teletrabajo *off line*, en que la intervención del jefe de la empresa se limita a controlar los resultados de la tarea, diluyéndose así la figura de la subordinación.

¹⁰GALIANA MORENO, J.M. Crisis del contrato de trabajo. **Revista de Derecho Social**. Albacete, n. 2, p. 47, 1998.

¹¹RASO DALGUE, Juan. **La contratación atípica del trabajo**. Montevideo: AMF, 2000. p. 51

¹²REVELLI, M. *apud* FRASSINETTI, Cesare. **La globalización vista desde los últimos**. España: Grafo, 2000. p. 46

¹³ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **La relación de trabajo: ámbito personal**. Ginebra, 15-19 mayo 2000. p. 27-29

En el mismo proceso de externalización, que anteriormente hemos analizado, las empresas desvían parte de su producción hacia trabajadores independientes y autónomos, como el diario que contrata a un tercero para que le elabore un suplemento deportivo o una revista social o el caso de algunas zonas francas de confección de vestidos que recurren a talleres de costuras de una sola persona a quien encargan de la elaboración final de la prenda de vestir.

La misma modalidad se encuentra en una empresa que otorga una franquicia, la cual no tiene otra vinculación con la empresa cesionaria que la simple concesión de la licencia y el control sobre las condiciones en que vende los servicios y el producto, manteniéndose, en todo lo demás, la independencia entre las dos empresas. La concesionaria será la empleadora de los trabajadores que contrata, con lo cual, miles y miles de trabajadores de una cadena se dispersan en pequeñas unidades, cada una de ellas actuando como empleadora de los asalariados que contrata. La empresa matriz se vacía y se reduce a un establecimiento “escueto”, casi “hueco” en efectivos humanos.

Pero también se observa la *deslaboralización* en el contrato de flete, utilizado por numerosas empresas, que en vez de controlar su propio servicio de transporte de mercancías, contratan dueños unipersonales de camiones para transportar sus productos; camioneros jurídicamente independientes, y, por tanto, no protegidos por la legislación laboral, pero económicamente dependientes de la empresa que los ha contratado.

Los ejemplos pueden multiplicarse, hasta alcanzar el préstamo de planilla, mecanismo por medio del cual una empresa alquila la planilla de personal de otra empresa, constituida exclusivamente para tales fines, la cual se obliga a incorporar en la misma a los trabajadores indicados por el cliente y a efectuar las liquidaciones y pago de haberes por concepto de salario y demás beneficios sociales.

Todas estas modalidades de versatilidad y flexibilidad afectan sensiblemente los parámetros que sirvieron de fundamento al nacimiento de la legislación del trabajo. Si la subordinación jurídica desaparece o se difumina en la vinculación laboral, resulta difícil, por no decir imposible, hacer uso de las normas de protección creadas específicamente para el trabajo asalariado.

Aunque hay países, como Italia y Alemania, que ya han establecido modos de resguardo para el trabajador parasubordinado, y aunque se han practicado estudios en la OIT sobre este nuevo tipo de relación laboral, lo cierto es que hasta hoy no se han adoptado normas internacionales que ofrezcan garantías mínimas de tutela para esta nueva clase de trabajadores periféricos.

No obstante, es justo mencionarlo, en los últimos años la OIT ha colocado en un primer plano de su misión la defensa de un trabajo decente, sin hacer distinción entre el trabajo autónomo y el subordinado, con lo cual, por lo menos llama la atención a la necesidad de que en cualquier tipo de trabajo se respeten los derechos y principios fundamentales en el trabajo.

3.2 El tripartismo

Desde su constitución la OIT se ha integrado con representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores. Es la única organización del sistema de Naciones Unidas en que los Estados se hacen representar en esta forma.

Esta composición tripartita fue el fruto de la época de su creación. Como se ha explicado en la Introducción de este trabajo, los gobiernos que participaron en su formación estaban preocupados por la eventualidad de estallidos revolucionarios y alentaron la cooperación entre empresarios y organizaciones sindicales, como una vía de consolidar la democracia y evitar la ruptura del orden establecido; los empresarios, por su parte, temían perder la propiedad, como acababa de acontecer en la Rusia de los zares; y, los sindicatos encontraron en la coyuntura una oportunidad de ver reconocidos los derechos por los cuales venían luchando desde finales del siglo XIX.

Mientras se mantuvo vigente el mundo bipolar, la presencia sola de la Unión de República Socialistas Soviéticas fue siempre un factor que se tomó en cuenta para sostener y animar el tripartismo de la Organización; desaparecida la URSS y con ella la amenaza comunista en Europa, perdió su importancia la estructura de colaboración de los diversos sectores. Si a esto se añade los avances registrados por el neoliberalismo, por lo menos hasta el año 2008, es evidente que el interés de otra época en el tripartismo perdió su sentido. El mismo debilitamiento del movimiento sindical ocasionado por las nuevas formas de producción aportó su grano de arena para que el espíritu de cooperación se atenuara.

El tripartismo continúa vigente en la Organización y hasta la fecha ningún sector ha osado desconocerlo; pero, no cabe la menor duda que en un mundo monopolar dominado por las necesidades del mercado mundial y el individualismo la composición de origen revela sus debilidades y la cohesión de antaño se resquebraja. El consenso, por lo tanto, se hace más difícil y, por ende, el funcionamiento de la Organización se ralentiza, con lo cual, otra dificultad más se manifiesta en su trabajo tesonero por la justicia social.

4 CONCLUSIONES

Gracias a la inteligencia y creatividad de sus directivos, la OIT del mundo global y la era digital ha podido mantener su vigencia. Aunque ha tenido que morigerar su actividad legislativa, los planes y programas que ha impulsado en estos últimos años le ha permitido ganar confianza y respetabilidad ante la comunidad internacional.

Su Declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo; sus estudios sobre el rostro humano de la globalización; su recomendación autónoma del piso de protección social, recientemente

aprobada; sus campañas contra el trabajo infantil; su Declaración Tripartita sobre las empresas multinacionales y la política social; y, en especial, su énfasis en la promoción del trabajo decente, le han permitido ganar un merecido prestigio en los diferentes cónclaves mundiales.

El mundo ha cambiado. La productividad y la competencia marcan el rumbo en la globalización, pero vale la pena recordar que el trabajo no es una mercancía y que cualquier medida a adoptar en el marco de una estrategia económica debería respetar un cierto orden de valores o una cierta ética. Es difícil de admitir que no sea de esta manera. Es lo que se ha propuesto la OIT con su insistencia en recordar la justicia social; consciente de que soplan otros vientos, lejos de doblegarse, y a pesar de los recios obstáculos, mantiene en alto la exigencia de una economía al servicio de la humanidad.

5 REFERENCIAS

AMEGLIO, Eduardo J. **Las Empresas Suministradoras de Mano de Obra Temporal**. Montevideo: Ediciones Jurídicas Amalio M. Fernández, 1984. p. 77

FRASSINETTI, Cesare. **La globalización vista desde los últimos**. España: Grafo, 2000. p. 11, 46

GALIANA MORENO, J.M. Crisis del contrato de trabajo. **Revista de Derecho Social**. Albacete, n. 2, p. 47, 1998

JEAMMAUD, Antoine. Propositions por une compréhension matérialiste du droit du travail. *apud* PELISSIER, Jean; SUPIOT, Alain; JEAMMAUD, Antoine. **Droit du Travail**. Paris: Dalloz, 2002, p. 42, nota 2

LOPEZ GUERRA, Guillermo. El neolaboralismo, en Homenaje a Mozart Víctor Russomano. **El Derecho al trabajo**, Bogotá, Universidad Externado de Colombia, p. 203, 1986.

LYON-CAEN, Gérard. **Les fondements historiques et rationnels du droit du travail**. Paris: Dalloz, 2002.

MAGANO, Octávio Bueno. Alcance e limites de terceirização no Direito do Trabalho. *In*: PINTO, José Augusto Rodrigues (coord.). **Noções Atuais de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1995.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **La relación de trabajo: ámbito personal**. Ginebra, 15-19 mayo 2000. p. 27-29

PASCO COSMOPOLIS, Mario. *Outsourcing*. Subcontratación e Intermediación Laboral. *In*: **El Outsourcing, Visión Iberoamericana**. México: Editorial Porrúa, 2011, p. 114.

PELISSIER, Jean; SUPIOT, Alain; JEAMMAUD, Antoine. **Droit du Travail**. Paris: Dalloz, 2002. p. 7, 42-43

RASO DALGUE, Juan. **La contratación atípica del trabajo**. Montevideo: AMF, 2000. p. 51