

Deslocalización, globalización y derecho del trabajo¹

Dr. Pr. Oscar Ermida Uriarte

Catedrático de Derecho del trabajo y de la Seguridad social
Facultad de Derecho de la Universidad de la República (Uruguay)

SUMARIO

Introducción y aclaraciones previas 1. **El concepto de deslocalización productiva** 1.1. *definición* 1.2. *Clases* 1.3. *Relatividades* 1.4. *Causas* 2. **El contexto: la globalización.** 3. **Los problemas jurídico-laborales concretos.** 3.1. *(Re)mercantilización del trabajo.* 3.2. *Efectos sobre las condiciones de trabajo y la legislación laboral* 3.3. *Efectos sobre el empleo: desempleo, empleo, despidos* 3.4. *Efectos sobre el gasto social.* 3.5. *Movilidad geográfica.* 3.6. *Relación jurídica entre empresa deslocalizada y empresa relocalizada.* 3.7. *Antisindicalidad.* 4. **Técnicas jurídicas propuestas.** 4.1. *Nacionales.* 4.2. *Internacionales.* 4.3. *Teóricas o de dogmática jurídica laboral.* **Conclusiones.**

Introducción y aclaraciones previas

El objetivo central de esta exposición es el de abordar la deslocalización en su contexto, la globalización, procurando proporcionar, junto con la consideración jurídica general del tema, una perspectiva latinoamericana, dado que parece claro que la visión del fenómeno no es siempre igual de un lado u otro del Atlántico, ni visto desde el norte o desde el sur. En otros términos, no siempre coinciden los enfoques del deslocalizado y del “localizado”, por decirlo de alguna manera. En cierto modo se aspira, asimismo, a que este ensayo sirva de introducción general al tema.

A tales efectos, dividiremos la exposición en cuatro grandes partes: en la primera procuraremos situar el concepto de globalización; en la segunda parte haremos referencia a su contexto; en la tercera analizaremos los problemas jurídicos que plantea; y en la cuarta abordaremos las soluciones, si es que las hay.

1. Concepto de deslocalización

1.1. Definición

En rigor, la palabra *deslocalización* no figura en el diccionario de la Real Academia Española. Figuran sí “*localización*” o “*localizar*”, como efecto de ubicar algo, ponerle límites, “*geografizarlo*”, por lo cual todos entendemos lo que quiere decir lo contrario. Pero en verdad, “deslocalización” es un neologismo creado en el área de la economía, la sociología, el Derecho del trabajo y las relaciones laborales, para visualizar este fenómeno que nos preocupa. Inclusive en inglés se da un problema similar, porque se habla de *offshoring*, *outsourcing*, etc., una serie de palabras, también neologismos, que no se refieren sólo a la deslocalización sino que incluyen otras formas, además de ella, de intermediación, subcontratación, movilización, etc.

¹ Reconstrucción de la conferencia dictada el 17 de noviembre de 2005 en la Jornada sobre “Los problemas laborales de las deslocalizaciones productivas”, organizada por la Consejería de trabajo e industria de la Generalitat de Cataluña.

En todo caso, tenemos unas definiciones muy precisas desde el punto de vista sociológico, pero que no lo son tanto desde el punto de vista jurídico y viceversa. Por ejemplo, una de las definiciones que uno puede consultar en España, es la que dice que la deslocalización es el traslado de actividades productivas desde países industrializados a países en desarrollo, caracterizados éstos últimos por poseer niveles sensiblemente inferiores de renta *per cápita*, salario, condiciones de trabajo, etc. Esta definición describe bien qué es lo que se siente con respecto al fenómeno de la deslocalización, especialmente en los países de origen, como los europeos y los norteamericanos e incluye las causas que generalmente provocan el fenómeno. Sin embargo, desde un punto de vista jurídico, la definición podría ser mucho más estrecha: *cualquier cierre total o parcial de la empresa seguido o acompañado de la ubicación de todo o parte de la misma en otro lugar*. Aquí lo central, desde el punto de vista jurídico, parece ser no tanto que el cambio se produzca de un país desarrollado a uno subdesarrollado - aunque esto se da en más del 90% de los casos y está en la motivación -, sino simplemente la localización de una actividad productiva, en sentido lato, en otra parte. Esta es su esencia; y la esencia es, a su vez, que esta otra parte tenga un régimen jurídico distinto - y además, probablemente, desde el punto de vista social, en lo que nos interesa a nosotros, menos favorable -.

1.2. Clases

A partir de la definición ya adelantada, pueden distinguirse diversas clases y causas de deslocalización. En efecto, la deslocalización puede ser total o parcial, puede ser interna o externa a la empresa, se puede producir dentro de una misma empresa multinacional o entre empresas diferentes, puede ser nacional o internacional (ya que en muchos países se ha dado, y podría inclusive haberse dado en algún momento en España, la deslocalización de una región a otra dentro del mismo país). Incluso cuando la deslocalización es internacional, que es la que aquí más nos interesa, realizándose hacia otro país, todavía hay que distinguir según que ese otro país, el relocalizado o localizado, el país de destino, pertenezca a un mismo bloque regional (Unión Europea, por ejemplo) o no. Y hasta se da el caso - que ya veremos -, de que el destino sea una zona franca (lo que se llama “*maquila*” en Centroamérica), dentro de un país; la deslocalización no solamente puede ir a un país distinto, sino que además puede dirigirse a una zona exceptuada de determinados regímenes reglamentarios, incluyendo los laborales, dentro de ese otro país.

Es más, sin que sea un hecho existente hoy en día, en la prensa pueden encontrarse denuncias sobre la presentación en los Estados Unidos de un proyecto de deslocalización, ya no a otro país, sino “*a ninguna parte*”, en términos jurídicos. El proyecto en cuestión consistiría en un barco factoría ubicado frente a la costa de los Estados Unidos pero en aguas internacionales, para producir allí con gente que, como en las plataformas petroleras de alta mar, hace largas jornadas, luego usufructúa extensos períodos de descanso en tierra firme y así sucesivamente.

A todas estas clases de deslocalización hay que agregar alguna modalidad que ayuda a contextualizar el fenómeno, que podríamos llamar, de una manera poco formal, “deslocalización al revés”. En vez de sacar la empresa de un país “caro” para ponerla a trabajar en un país “barato”, perfectamente puede venir la empresa del país barato, con su personal, a trabajar en el país “caro”. Los europeos ya tienen experiencia en esto y hay jurisprudencia en la Unión Europea y en el Tribunal Constitucional español, especialmente en referencia con empresas constructoras portuguesas, que subcontratadas por empresas alemanas, españolas, francesas, etc., se deslocalizaban hacia estos países con su personal y su régimen jurídico, a cumplir un contrato de construcción determinado. Los pronunciamientos

acotaron, de alguna manera, hasta dónde eso era posible y hasta dónde no y en qué medida había normas de orden público locales que, de todas formas, debían ser cumplidas. Pero ese riesgo que de alguna manera fue “gobernado” o dominado, amenazó resurgir con nuevos bríos, con el famoso proyecto de directiva Bolkestein, que tendió a relegitimar esta práctica sin ninguna limitación, dejando de lado aquellas que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea y el Tribunal Constitucional español establecieron para esa modalidad.

También hablando de clases, pero ya saliendo de los límites de nuestro concepto, habría necesidad de distinguir la deslocalización de la simple expansión de la empresa. No es lo mismo deslocalización que instalación de un nuevo establecimiento en el extranjero como forma de expansión o crecimiento, sin afectar o sin afectar sensiblemente, al establecimiento original local que sigue funcionando, porque ésta es la forma de crecimiento habitual de las empresas en el mundo moderno y éste es el proceso en el que nacieron las empresas multinacionales. El proceso de multinacionalización de una empresa nacional tiene, normalmente, una primera fase o antecedente, simplemente en la exportación; la segunda etapa es la instalación de una oficina comercial en el país de destino; la tercera es instalar la fábrica en el exterior para producir directamente en el ese otro país, momento éste en el cual puede ya aparecer alguna confusión o coincidencia con la deslocalización; y el punto de contacto más claro con nuestra preocupación de hoy (la deslocalización) estaría en lo que podría ser visto como una cuarta etapa de la multinacionalización de la empresa: la sustitución de esa instalación en el extranjero por otra en otra parte del mundo.

También quisiera señalar y establecer la distinción entre deslocalización y mera pérdida de los puestos de trabajo, sea por mal manejo de la empresa, sea por la tendencia general a la disminución de puestos de trabajo por sustitución de mano de obra por tecnología, etc.: los clásicos cierres o reducciones de personal nacionales que pueden estar más o menos compensados con una actividad en el exterior, sin que necesariamente signifique un proceso único de cierre acá y apertura allá.

1.3. Relatividades

Estas modalidades abren también un espacio para considerar las relatividades del concepto de *deslocalización*.

En primer lugar, porque los distintos tipos de industria o de producción, tienen distinta predisposición a la deslocalización.

En segundo lugar, porque uno puede apreciar, suponer o prever, algún grado de rotatividad de los países en el proceso de deslocalización. España, como ahora Corea, fue receptora de deslocalizaciones y hoy, luego de un crecimiento importante, es productora de deslocalizaciones, sufriendo la deslocalización de grandes empresas españolas o radicadas en España. Fuera del caso español, el coreano es uno de los más dramáticos actualmente. Los sindicatos coreanos están denunciando que las grandes empresas, símbolo de la industrialización de ese país, como Samsung, por ejemplo, están deslocalizándose de Corea hacia China, con lo cual parecería que puede haber, en la dinámica de la economía, un proceso en el cual el relocalizado o receptor se vuelve, en determinados momentos, si tiene éxito en su empeño económico industrial, en deslocalizante o sujeto productor de deslocalizaciones hacia terceros.

Una tercera relatividad se introduce desde la perspectiva del mundo subdesarrollado: lo que es deslocalización para unos (hoy, por ejemplo, para Cataluña), es relocalización o simple localización para los otros, para los receptores. Ya en los años 70 se sostenía en la bibliografía mexicana, norteamericana e inglesa, que las empresas multinacionales eran responsables de “la industrialización competitiva de los países subdesarrollados”. El proceso de volcarse la empresa hacia el exterior era visto, por algunos sectores, como un elemento que provocaba una industrialización en países subdesarrollados competitiva con el país desarrollado que, en su expansión, realizaba inversiones directas en aquellos.

Cuarta relativización: no siempre (aunque sí mayoritariamente, por supuesto, pero no siempre) la deslocalización es del norte hacia el sur. Hay casos de deslocalización sur-sur, sin que haya en este caso una diferencia abismal entre las condiciones de un país y del otro, sino cierta paridad, pero sí circunstancias coyunturales muy graves o muy duras que provocan ese desplazamiento. El ejemplo clásico y contundente es lo que sucedió desde la Argentina hacia el Brasil en el año 1999. En el marco de una brutal crisis económica que afectara a la Argentina, en un sólo año, cien empresas de este país se mudaron a Brasil. Un caso contundente y fuerte de deslocalización concentrada en el tiempo entre dos países del sur muy cercanos, muy vecinos y con similitudes importantes.

La quinta y última relativización tiene que ver con alguna duda sobre la identidad del fenómeno: si estamos realmente ante algo con personalidad propia, si la deslocalización es un hecho, un objeto de estudio, una cosa diferente y propia o es una pequeña variante de algo ya conocido. La duda puede verse nada menos que en el informe sobre comercio mundial de 2005, de la Organización Mundial del Comercio. Allí se dice que la deslocalización que tanto preocupa en algunos países, no es sino una forma más de comercio con ventajas comparativas, con lo cual, en el fondo, no sería una novedad. Es decir, en la versión liberal o ultraliberal, la deslocalización es una forma más de comercio: así como yo puedo vender porque mi producto es mejor o más bonito, también puedo vender porque mis costos son más bajos (y en “costos bajos” entra absolutamente todo, incluido el costo laboral). Desde esta perspectiva ultraliberal, aquí no habría ninguna novedad, nada diferente, nada extraño que buscar, ni nada de qué preocuparse.

1.4. Causas

Fuera de estas relativizaciones, para completar el concepto de deslocalización, hay que analizar sus causas.

Entre las causas están los costos, sin duda, que es en lo que todos pensamos y de lo que todos hablamos; pero no son sólo costos la causa de la deslocalización. La prueba está en que los países más costosos, más “caros”, siguen siendo los países privilegiados para la recepción de inversión extranjera directa. La mayor parte de la inversión extranjera directa en el mundo sigue yendo a Estados Unidos, Europa occidental y Japón, en ese orden. Inclusive dentro de América Latina el país más receptor de inversión extranjera directa es Brasil, que no es, ni mucho menos, el más atrasado ni uno de los que tienen menor legislación industrial, ni menor legislación laboral; todo lo contrario. Esto quiere decir que el costo laboral (y el costo en general) no es el único factor.

Hay otros factores que causan, provocan, estimulan, la deslocalización. Juegan en ese sentido, las reglamentaciones en general, tanto las reglamentaciones laborales, como – más aún -, las fiscales, cambiarias, ambientales, industriales, etc.

También inciden la competitividad, la calificación de la mano de obra, la calidad de las infraestructuras y el mercado interno. Brasil es un gran receptor de inversión extranjera directa porque ofrece un mercado interno inmenso.

La ubicación geográfica, la proximidad a un mercado importante, el ser puerta de entrada de un espacio regional protegido, el que el país de destino ofrezca una infraestructura adecuada, mano de obra calificada o simplemente apropiada para lo que quiere producir la empresa a relocalizarse, son todos elementos que influyen mucho y que pueden desplazar a un segundo plano lo que tiene que ver con los costos en general y los laborales en particular.

Pero sin duda, una de las causas de deslocalización son los costos, y entre ellos los costos laborales. Y esta importancia de los costos (incluidos los laborales) se ve agravada en un escenario de globalización, lo cual nos lleva a la segunda parte de nuestra exposición, que es la que aborda el contexto de la deslocalización, que está dado, precisamente, por la globalización.

2. El concepto: La globalización

Nos referiremos brevemente de la globalización, porque no es el tema central de nuestra disertación, aunque sí su contexto. A veces se habla de Marco Polo como el primer globalizador. Es común, tanto en España como en América, que algunos pensadores, periodistas, etc., digan que la globalización empezó en España en 1492 con, por un lado, el descubrimiento de América, primera mundialización, primera universalización –comercial, militar, cultural y geográfica, etc.– y por otro lado, concomitantemente, con la recuperación de Granada y la expulsión de los moros, con todo lo cual la civilización occidental y cristiana empezaba a imponer universalmente sus pautas económicas, culturales y políticas. Otros, en cambio, consideran a la globalización como un hecho actual, cualitativamente diferente a las etapas anteriores.

Pero sea como fuere, no importando tanto dónde esté el origen de la globalización, lo cierto es que hay una etapa actual de la globalización que se caracteriza por la expansión y la profundización del sistema capitalista y sus postulados teóricos –libre mercado, libre competencia, etc.– a todo el mundo. Y se suman a esto algunas novedades que aceleran brutalmente el proceso, en especial la revolución tecnológico – informática, digital, que produce la compresión o compactación del espacio y del tiempo. Lo que provoca de verdaderamente revolucionario la nueva globalización es, no el fin de la historia pretendida y pretenciosamente anunciado por Fukuyama, sino tal vez sí el fin o el achicamiento de la geografía. Ya hoy es muy fácil desplazarse y comunicarse poco menos que instantáneamente a cualquier parte del mundo. La movilidad y la comunicación instantánea es una particularidad de esta etapa de la globalización y de esta etapa del desarrollo capitalista. Y como tal, esta movilidad y comunicación instantánea se vuelve un requisito de las élites: para ser élite, hay que ser de desplazamiento rápido y disponer de cierto don de ubicuidad. Se es móvil o no se es élite, en el capitalismo actual. Y este requisito de liderazgo, este requisito de la condición de élite, es una ventaja comparativa adicional del capital sobre el trabajo y sobre el Estado o el gobierno (nos permitimos utilizar acá las expresiones Estado y gobierno como si fueran sinónimos). Es una ventaja absoluta del capital sobre el trabajo y el gobierno.

Hoy la localización es una minusvalidez, un *handicap*, un confinamiento. Y ese defecto afecta al Estado y al trabajo; no al capital. Hoy no sólo es posible para el capital financiero,

desplazar un depósito de España a Turquía con sólo apretar una tecla de la computadora de un banco, sino que cada vez más, y este es nuestro tema, es posible desarmar una empresa acá e instalarla en otro lado. La informática y la transistorización lo permiten cada vez más. De este modo, el capital es el único factor móvil por excelencia, hoy; no lo son el Estado, el gobierno ni el trabajo.

El gobierno, el Estado y sus normas (las normas laborales, entre otras), están espacialmente limitadas o localizadas por definición; hoy en día, la soberanía estatal no va más allá del límite del Estado-nación, mientras el poder real es cada vez más extranacional. Y algo parecido pasa con los trabajadores. Por razones familiares, culturales, educativas, etc., el trabajador es naturalmente sedentario. El trabajador no circula naturalmente. Piénsese en la experiencia europea: en la Europa de los 15, con libre circulación de los trabajadores, no había tanta circulación entre los 15. Los problemas migratorios que tuvo y que tiene Europa, no eran los de españoles a Alemania, o de los italianos a Inglaterra; eso fue relativamente marginal. Sin embargo, los que no podían circular, los “sudacas” y los “moros”, éstos fueron los que emigraron a Europa, porque éstos eran los que tenían una necesidad imperiosa de emigrar. No hay que olvidar que la emigración es, en definitiva, *la última defensa y la única estrategia individual contra el desempleo*. Cuando fracasan las políticas de empleo estatales, cuando fracasa el mercado como instrumento creador de empleo, lo que queda es la estrategia individual. Y dentro de la estrategia individual, la última batalla es la emigración, batalla que da el que ya no tiene alternativa.

Aquí habría que abrir un paréntesis: ¿en qué medida la deslocalización no es la contracara, la otra cara de la medalla, de la migración?. El razonamiento empresario es simple: “si vienen tantos a trabajar acá, vayamos a instalarnos allá, a tomar su trabajo allá”. Téngase en cuenta que la importancia de la migración que los europeos sufren desde un punto de vista sociológico o cultural, es por lo menos equivalente a la importancia económica que tiene para “el otro lado”. En el año 2004, el último del que se dispone de datos completos, las remesas de los emigrantes latinoamericanos a sus familias fueron superiores al total de préstamos recibidos en América Latina del Fondo Monetario Internacional y del Banco Mundial, con la diferencia, a favor de las remesas, de que al Fondo Monetario Internacional hay que pagarle intereses muy altos. Por las remesas, no hay que pagar nada: ni intereses, ni devolución del capital, ni nada. En muchos países de América Latina - no en todos, no en los más desarrollados (*rectius*: no en los menos subdesarrollados), pero en muchos países de América Latina -, las remesas son el primero, el segundo o el tercer rubro en importancia del producto bruto interno.

La alternativa a este fenómeno de migración o de deslocalización, es el *dumping social* permitido, tolerado o simplemente sufrido, que en todos los casos supone algún daño social, a lo que dedicaremos la tercera parte de esta exposición: los efectos sociales y jurídico-laborales de la deslocalización; cuáles son los problemas jurídico-laborales concretos que plantea la deslocalización.

3. Los problemas jurídico-laborales concretos

3.1. La (re)mercantilización del trabajo

Parecería que la primera o principal repercusión jurídica laboral de la globalización, o más aún, el resumen de todos sus efectos sociales negativos, sería precisamente, el *dumping social*, la remercantilización del trabajo, el volver a convertir (y más duramente aún) al

trabajo en una mercancía que se compra donde sea más barata o de la forma en que resulte más barata. El problema de esto no es sólo una cuestión de justicia social, no es sólo un problema humanitario. Es también el problema del riesgo de la carrera degradatoria. Yo flexibilizo para que no se me vayan mis empresas, el otro flexibiliza un poco más para que sí se vayan y así se ingresa en una carrera sin fin de quién degrada más. Como dice el argentino Adrián Goldin, "siempre habrá otro que degrade un poquito más". Y en un trabajo publicado en la revista Relaciones Laborales de España, Zufiaur señala que la reducción de los costes laborales surtiría efecto si la hiciera un solo país, pero que desencadena una competencia a la baja que la vuelve ineficaz y pernicioso para todos.

3.2. Efectos sobre las condiciones de trabajo y la legislación laboral

A la hora de precisar con más detalle los efectos concretos sobre las condiciones de trabajo y la legislación laboral, es posible distinguir la presión a la baja en el país de origen y en el de destino, así como la eventual presión a la alta *posterior* en el país de destino.

a) *La presión a la baja en origen* está clara: ante el riesgo de deslocalización se produce un verdadero chantaje para que se disminuya la protección laboral, chantaje que puede ser expreso o tácito, que puede ser implícito y a veces hasta inexistente: en efecto puede ser puramente psicológico de quien teme la deslocalización y dice "bueno, como elemento de defensa preventivo, por las dudas, me cubro: bajemos".

b) *La presión a la baja en el país de destino se da antes de la localización.* El país, sobre todo el país del sur subdesarrollado, baja sus niveles de protección laboral y otras reglamentaciones para lucir atractivo a la inversión.

Sin embargo, esta baja anticipada en destino suele resultar ineficaz a sus efectos declarados (la recepción de capitales y la generación de empleo) y producir efectos secundarios o laterales.

Por ejemplo, en el Uruguay, en la década de los 90, se adoptó una ley de promoción de las inversiones que incluía medidas de flexibilización o desregulación laboral. La ley no fue eficaz para generar inversiones, pero las normas de disminución de derechos laborales, surtieron plenamente sus efectos durante casi diez años, hasta que fueron modificadas. Puede decirse que éstas fueron las únicas disposiciones plenamente eficaces de la ley.

En la Argentina, entre 1993 y 1995, se dio una situación muy curiosa e interesante desde el punto de vista laboral: se celebraron convenios colectivos "sin trabajadores". General Motors y Fiat, seguidas después por otras empresas automotrices, decidieron instalar plantas en la provincia de Córdoba (Argentina), pero a condición de contar con un régimen laboral especial, y entonces negociaron colectivamente con el sindicato representativo de la rama de la actividad, la industria del automóvil, convenios colectivos de empresa para esas futuras plantas. Hubo convenios colectivos con condiciones laborales menores que las generales de la actividad para plantas que todavía no estaban instaladas y, por consiguiente, para trabajadores que todavía no existían, no habían sido contratados. El asunto era apasionante desde el punto de vista jurídico, en cuanto ponía en juego cuestiones tales como la naturaleza jurídica del convenio colectivo, que operaba acá como una ley (si se dicta una ley para una categoría que todavía no existe, algún día se aplicará cuando esa categoría nazca), o como la representatividad del sindicato de rama para representar a toda la categoría, aun cuando esa categoría, en determinados sectores (empresa o provincia) no incluya trabajadores "de carne

y hueso”. Esta experiencia supuso, asimismo, la depresión del nivel de protección social, generó disputas intersindicales por ser el agente negociador de esos convenios, etc., y produjo una presión a la baja, indirectamente, en todo el país de destino, pero muy directamente en “las futuras empresas de destino”.

c) Y habría que preguntarse, finalmente, en qué medida es posible que, en sentido inverso, *a largo plazo*, pueda haber una *presión a la alza en el país de destino*. ¿En qué medida la instalación de empresas importantes, que tarde o temprano generan un juego de relaciones laborales más o menos avanzado o desarrollado, no termina subiendo en algo el nivel de las condiciones de trabajo y las relaciones laborales en el país de destino o en ese sector del país de destino y empieza a arriesgar una nueva deslocalización desde allí hacia otro lado? ¿No es esa la experiencia de España y de Corea, por ejemplo?

3.3 Efectos sobre el empleo

El efecto sobre el empleo es el más visible y por eso, el que a menudo se trata en primer lugar.

a) Sin dudas, el efecto más importante sobre el empleo es el *desempleo o pérdida de puestos de trabajo en origen*. Si no se consiguió o si era imposible reducir tanto las condiciones en el país de origen como para que la empresa se quedara, en ese caso provoca pérdida de puestos de trabajo en el país de origen con todas las secuelas que ustedes conocen muy bien: despidos, suspensiones, recolocaciones y todo otro tipo de alternativas.

b) En cambio, obviamente la relocalización provoca *creación de puestos de trabajo en destino*, aunque hay que preguntarse de qué calidad y en qué condiciones se crean estos puestos de trabajo.

3.4. Aumento del gasto social en origen

Un cuarto efecto de las deslocalizaciones se da sobre el gasto social, *aumentando el gasto social en origen*, donde hay que atender ese desempleo, esa recalificación profesional de los trabajadores, etc. Sin duda hay un aumento del gasto social en origen y, teóricamente, *una reducción del gasto social en el país de destino*, donde se supone que la creación de empleo ahorra, en alguna medida, subsidios por desempleo, ayudas de capacitación, etc. Pero este segundo efecto no es tan claro que se produzca, porque supone que en el país de destino hay un gasto social importante, lo que no es real en todos los casos. En América Latina, por ejemplo, sólo cinco países del total tienen un seguro de paro, seguro de desempleo o algún mecanismo similar. Promedialmente, en América Latina, la Seguridad Social no cubre más del 50% de la PEA y alrededor del 50% de la mano de obra es informal; o sea que el nivel de gasto social es indudablemente bajo, con lo cual difícilmente va a haber un ahorro significativo del mismo en países de estas características, porque se produzca una relocalización hacia ellos.

3.5. Movilidad geográfica

Otro efecto es la *movilidad geográfica*, pero la movilidad geográfica de algunos trabajadores calificados o de dirección del país de origen al país de destino. Esto plantea problemas de fondo más o menos conocidos y tradicionales, así como cuestiones de Derecho internacional privado del trabajo (sobre algunos de éstos últimos, v. *infra*, 4.3.a).

3.6. Relación jurídica entre empresa deslocalizada y localizada

Desde el punto de vista jurídico, uno de los problemas fundamentales es *la relación jurídica entre la empresa deslocalizada y la empresa relocalizada*.

Teóricamente pueden ser dos empresas independientes y no haber ninguna relación entre la deslocalizada y la relocalizada. Pero es difícil que esto sea así. Es más, si realmente se trata de dos empresas totalmente diferentes, en rigor, no estaremos ante un caso de deslocalización propiamente dicha, sino ante un caso de cierre local puro y simple, casual y eventualmente compensado en otra parte del mundo por alguna empresa totalmente independiente que descubre un nicho abandonado de mercado y resuelve llenarlo.

Pero en la mayor parte de los casos, habrá alguna vinculación entre la empresa deslocalizada y la relocalizada. Esta podrá ser una filial, una sucursal, un establecimiento, podrá haber un vínculo de subcontratación o un vínculo de coordinación de unidades de un mismo conjunto o grupo económico, cosa que debe tenerse en cuenta para el abordaje *jurídico laboral* del fenómeno en su totalidad y no caer en un enfoque parcializado por formalidades civiles o comerciales (volveremos brevemente sobre este aspecto *infra*, 4.3.c).

3.7. Antisindicalidad

Y finalmente está el efecto de la antisindicalidad, efecto no necesario pero posible. La deslocalización o la amenaza de deslocalización puede ser un arma antisindical o provocar un efecto antisindical. Y puede serlo o hacerlo tanto en origen como en destino.

a) *La antisindicalidad en origen*, la deslocalización para huir de un sindicato molesto o la amenaza de deslocalización para bajar los bríos de un sindicato molesto, ha sido tratada en la faceta social del Tratado de Libre Comercio de Estados Unidos, Canadá y México. Este tema fue objeto de consultas ministeriales, que es una de las instancias que se prevén en el Acuerdo Laboral Complementario del TLC, y generó la publicación de un informe sobre cierre de empresas y derechos laborales. Fue el caso 95/01 (el caso 01 del año 1995), planteado por el sindicato telefónico de México contra la corporación Spring, una telefónica norteamericana que tenía un “*call center*” y otros servicios telefónicos dirigidos a hispanos, sobre todo a mexicanos, en California, Estados Unidos, y cerró la planta una semana antes de que se constituyera el sindicato. El Consejo Nacional de Relaciones laborales de los Estados Unidos, luego de la intervención del Tratado de Libre Comercio, consideró que el cierre era antisindical y condenó a la empresa a reabrir, ofrecer cargos equivalentes en otros establecimientos a sus trabajadores y a indemnizar la pérdida de salario que habían sufrido durante el período de cierre.

En casos como éste, no cabría duda de la nulidad absoluta del cierre local o de los consecuentes despidos, que serían antisindicales (*conf.* parte de la jurisprudencia referida *infra*, 4.2.c)

b) En cuanto a *la antisindicalidad en destino*, se da claramente en las zonas francas de exportación o “*maquilas*” existentes en Centroamérica. En varios países centroamericanos hay zonas que podrían parecerse (sin ser lo mismo, ni mucho menos), a lo que aquí podría ser un distrito industrial o un polígono industrial: una zona geográfica donde se le dan una serie de ventajas a las empresas fabriles para instalarse y funcionar. Pero entre las ventajas que la maquila centroamericana ofrece, destaca una legislación laboral inexistente o

severamente menos protectora del trabajador que la que rige en el conjunto del país. Grandes firmas de Estados Unidos y algunas de Europa producen allí confecciones y otros productos que reexportan al propio país o a terceras naciones.

Ahora bien. Obsérvese que solo en 45 de las 1.200 maquilas de Centroamérica funciona algún tipo de sindicato. Sin embargo, no se trata de que las empresas norteamericanas o europeas que van allí, se deslocalicen como acto antisindical, pero la decisión de deslocalizarse hacia allí incluye y supone la no sindicación en destino, como condición, sea ésta expresa, tácita, supuesta o meramente deseada. En efecto, la antisindicalidad - o mejor dicho, la no existencia de sindicatos -, es un presupuesto a veces exigido, otras veces simplemente deseado, pero que de hecho se da y forma parte de los atractivos ofrecidos por estas zonas francas industriales.

4. Técnicas jurídicas propuestas

No nos pareció apropiado titular esta parte como “*soluciones propuestas*”, porque no está claro que las haya. Pero sí hay técnicas jurídicas propuestas para la búsqueda de soluciones a los efectos de las deslocalizaciones, técnicas que se pueden subdividir en nacionales, internacionales y teóricas o de dogmática jurídica.

4.1. Técnicas nacionales (en el país de origen)

Las técnicas nacionales, entendidas como las que puede aportar el país de origen, que es el primero que sufre la deslocalización como problema y no como oportunidad, son bien conocidas. A las subvenciones, con la contrapartida de su devolución en caso de salida, se suma toda una batería de medidas - que incluye pero no se agota en la concesión de ventajas a las empresas -, que van más allá del régimen laboral. En efecto, a la tentación de la depresión de las condiciones de trabajo y de la legislación laboral, de la flexibilidad y desregulación, se erigen alternativas tales como el aumento de la competitividad, la inversión en investigación y desarrollo, la formación profesional, capacitación, educación permanente, el recurso a mecanismos de Derecho internacional privado para mejor regular la situación, y los institutos típicamente laborales, como el tratamiento del despido colectivo, los planes sociales, el seguro de paro, los programas de recolocación, así como el autoempleo, la formación de cooperativas y la apelación a la responsabilidad social de las empresas.

Pero no nos vamos a ocupar en detalle aquí, de los mecanismos nacionales, porque en España se los conoce muy bien y porque en América Latina tenemos poco para aportar en esta materia, por dos razones. Primero, porque tenemos un menor desarrollo técnico de la legislación laboral en general, y en especial en esta materia. Segundo, porque en América Latina, no es éste un problema sentido; hoy, nuestro problema no es tanto cómo enfrentar o evitar deslocalizaciones, sino cómo lucir seductores ante eventuales inversores dispuestos a localizarse. Y el problema adicional surge cuando comenzamos a competir entre nosotros a ver quién es más seductor y quién obtiene los favores de esa dama - o ese caballero, según el caso -.

Una razón adicional para no profundizar en esto ahora, radica en la relativa insuficiencia de las soluciones nacionales, habida cuenta del contexto globalizador al que nos referimos *supra*, 2. En un trabajo publicado en la revista *Relaciones Laborales* de España, Gutiérrez Solar dice que “las regulaciones nacionales no pueden dirigir dinámicas internacionales”. Nos parece que efectivamente es así, aunque no se puede ser tan categórico. Las regulaciones y políticas nacionales sí pueden prevenir *en alguna medida* el fenómeno y pueden mitigar *a posteriori*

sus efectos sociales negativos; pero no pueden regular el fenómeno en su conjunto, en su globalidad. Todo el proceso de la toma de decisión de la deslocalización-relocalización (que es un fenómeno global, internacional), no puede ser aprehendido en su totalidad por la regulación nacional o por la política nacional, lo cual lleva a que las grandes protagonistas sean (*rectius*: deberían ser) las técnicas internacionales.

4.2. Técnicas internacionales

Entre las técnicas internacionales, cabría distinguir las emanadas de la OIT, otras regulaciones propias del norte desarrollado (las de la Unión Europea y la OCDE), la universalidad de los derechos humanos, las derivadas de la acción sindical internacional y las vinculadas con la denominada responsabilidad social de la empresa, como los códigos de conducta.

a) Normas y otros instrumentos de la OIT

Todo el sistema normativo de la OIT debe su origen y tiene por finalidad, entre otros objetivos, evitar el *dumping social*. Cuando se decide empezar a hablar de la creación de la OIT y se fija el orden del día de las conversaciones de paz que pondrían fin a la Primera Guerra Mundial, culminando con la firma del Tratado de Versailles, el tema de la creación de lo que luego fue la OIT, se incluye en el tercer punto de la agenda del referido orden del día. Y es interesante este dato menor: no figura allí como “OIT”, ni aparece como “creación de una organización internacional competente en temas laborales”, sino que figura de la siguiente manera: “*legislación internacional del trabajo*”. Lo que se quería era crear una legislación internacional, una legislación de mínimos aplicable en todo el mundo por igual.

Ese fue el objetivo inicial y está muy claro que responde, por una lado, a una preocupación humanitaria o de justicia social, pero que simultáneamente, por otro lado, también responde a una preocupación económica o comercial: evitar el *dumping social*. Esto surge con claridad del Preámbulo de la Constitución de la OIT (1919) y de su actualización, la Declaración de Filadelfia (1944), donde se dice que la finalidad es la justicia social, la consecución de condiciones de trabajo dignas y humanas para todos, pero que, en segundo lugar, el objetivo es evitar el *dumping social*, estableciendo unos mínimos generales que regulen la competencia, porque el hecho de que un determinado país no garantice a sus ciudadanos condiciones de trabajo apropiadas, es un obstáculo para que los Estados que sí brindan a sus ciudadanos condiciones de trabajo adecuadas, puedan mantener y mejorar esos estándares. Es muy claro que estuvo presente la finalidad de evitar los problemas que (como la deslocalización, que en ese momento no se preveía específicamente), forman parte del conjunto de los riesgos sociales del comercio internacional.

Es sobre esas bases que, a partir de 1919, se desarrolla el sistema normativo de la OIT, constituido hoy por 186 convenios internacionales del trabajo y aproximadamente otras tantas recomendaciones sobre los más variados temas laborales, más algunos mecanismos de control.

Pero con la globalización actual y la remercantilización del trabajo, el viejo problema se volvió a plantear, porque superó a la normativa de la OIT, que tenía dos flancos débiles, dos “talones de Aquiles”: primero, *la ratificación*, puesto que la eficacia nacional de los convenios depende de su ratificación (en el sistema normativo tradicional de la OIT, el país que no ratifica no está obligado, dado que los convenios internacionales de trabajo son tratados *sujetos a ratificación*); y segundo, el problema todavía no resuelto de la mayor parte

de las normas internacionales, que es la debilidad del sistema de control, la dificultad para aplicar coercitivamente una sanción o una decisión. Por eso es que de un tiempo a esta parte apareció el debate sobre las cláusulas sociales en los tratados de comercio. Se pensó que si el comercio “se reía” de las reglas de Derecho generales y abstractas, bien podría buscarse el antídoto en el veneno mismo (al decir de Gerard Lyon-Caen), condicionando los acuerdos comerciales al cumplimiento de ciertas normas laborales y sancionando el incumplimiento con multas o con la propia caída del acuerdo comercial. También se trató de incluir el tema en la Organización Mundial del Comercio, pero ésta no quiso regular el tema por considerar que los distintos niveles salariales eran una ventaja competitiva lícita, lo cual contribuyó a complicar el panorama.

El asunto retornó a la OIT, que dictó la Declaración sobre principios y derechos fundamentales del trabajo (1998), que se refiere a muy pocos principios y derechos –libertad sindical y negociación colectiva, trabajo infantil, trabajo forzoso y no discriminación–, que (éstos sí) deben ser respetados por todo el mundo, no importa que se hayan ratificado o no los convenios respectivos.

Esta Declaración puede ser objeto de dos interpretaciones, una pesimista o crítica y otra optimista y esperanzada. *La interpretación crítica o pesimista* ve en la aprobación de esta Declaración una de las mayores operaciones de desregulación jamás montada. Luego de casi un siglo de elaboración de un sistema de normas con vocación de incorporación al Derecho positivo de cada país, que cubría los más variados derechos laborales, ahora la OIT vendría a contentarse con cuatro principios o derechos calificados de *fundamentales* en un instrumento “*promocional*”, que sería una mera declaración de buenos propósitos. Todos los demás convenios – y los derechos en ellos reconocidos -, terminarían siendo relegados a un segundo plano y tal vez al ostracismo.

La interpretación optimista comienza por afirmar que nada en el texto de la Declaración autoriza a deducir que los convenios, derechos y principios no referidos en ella dejarán de ser controlados por la OIT, como siempre lo ha hecho, sino que simplemente establece un *plus* respecto de los ahora llamados “fundamentales”. Por lo demás, el carácter de Declaración no le quitaría jerarquía al instrumento sino que, al contrario, le otorgaría la máxima posible. Se trataría de un instrumento internacional equiparable a la Declaración Universal de Derechos Humanos del 48, que proclamaría el reconocimiento universal de determinados derechos humanos o fundamentales ya consagrados por la costumbre internacional, los principios generales del Derecho y otros Pactos, Declaraciones e instrumentos internacionales, formando parte así, del *jus cogens* u orden público internacional. Desde esta perspectiva, la Declaración de la OIT sería un instrumento obligatorio y eficaz en todo caso y lugar, independientemente de todo acto nacional de ratificación, adopción o aprobación. O sea que en esta versión optimista (¿ingenua?, ¿naif?), la Declaración de la OIT de 1998 se integra al conjunto de Pactos, Declaraciones y otros instrumentos internacionales de derechos Humanos y se inscribe en una tendencia muy importante a la universalización de las normas internacionales del trabajo y de las condiciones mínimas de trabajo que suponen derechos humanos o fundamentales, al margen de cualquier soberanía nacional, esto es, dicho jurídicamente, al margen del acto de ratificación.

Volviendo al sistema normativo “tradicional” de la OIT, son relevantes, a nuestros efectos, el convenio 158 y la recomendación 166, que para los cierres de empresas y reducciones de personal, establecen requisitos similares a los de la Directiva europea en materia de despidos colectivos: información previa, consulta, posibilidad de autorización administrativa, medidas

posteriores de atenuación de los efectos de la terminación (léase “plan social”), posibilidad de reingreso de estos trabajadores cesantes en caso de que se reinicie la actividad de la empresa, criterios objetivos de selección de los trabajadores cesantes, etc.

Hay también, en el marco de la OIT, una Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social del año 1977, enmendada en el 2000, que establece también la notificación previa, la información y consulta, etc.

La OIT también ha producido informes y estudios importantes sobre la materia. Pero si bien hay estudios, informes, seminarios y reuniones, no ha generado propuestas normativas concretas y específicas sobre el tema de la deslocalización.

b) Normativa europea y de la OCDE

Hay otras regulaciones internacionales, mejor conocidas en Europa que en América, en especial, la Directiva europea sobre despido colectivo y las directrices o recomendaciones de la OCDE (Organización de Cooperación y Desarrollo Económico) sobre empresas multinacionales, que también se refieren a la información, la comunicación anticipada, el plan social, etc.

c) La universalidad de los derechos humanos

Otra técnica jurídica para afrontar a largo plazo este fenómeno, y probablemente una de las pocas soluciones definitivas, es *la universalidad de los derechos humanos*. Si hay una parte del Derecho que puede ser totalmente globalizable, es la constituida por los derechos humanos, es decir, aquellos derechos que son inherentes a la persona humana por su condición de ser humano, independientemente de su vinculación con cualquier Estado nacional, sea ésta una vinculación de nacionalidad, ciudadanía, residencia, etc. Si hay un conjunto de derechos de los que todos somos titulares, ese es un piso mínimo universal; y lo fundamental a nuestros efectos, es que ese piso mínimo sobre el que ya hay, teóricamente, convergencia y uniformidad, contiene numerosos *derechos laborales* que son reconocidos como derechos humanos (y entre ellos el derecho al trabajo y el derecho a la negociación colectiva, dos derechos particularmente relevantes para el tema que nos ocupa, ya que uno de ellos es afectado por la deslocalización y el otro constituye uno de los instrumentos de regulación del fenómeno y de búsqueda de soluciones a los problemas que genera). Este nutrido conjunto de derechos humanos laborales recogidos en los Pactos y Declaraciones de derechos humanos - universales, europeas y americanas -, también está contenido en las partes dogmáticas de las Constituciones nacionales, que también son fuente de Derecho internacional humanitario, porque “los principios generales del Derecho de las naciones más civilizadas” son admitidos como fuente de Derecho internacional por la Corte Internacional de Justicia. Así, el conjunto de derechos humanos laborales reconocidos en los Pactos y Declaraciones internacionales, tanto como en las constituciones nacionales, forman parte del *jus cogens* u orden público internacional y en tal condición, pueden ser aplicados por cualquier corte nacional o internacional como derechos intangibles, irrenunciables e imprescriptibles. El reconocimiento de la eficacia imperativa de estas normas, unas nacionales constitucionales y otras no nacionales, está ya reconocida por los máximos tribunales de algunos países latinoamericanos: el Tribunal Constitucional de Colombia, la Suprema Corte de Justicia de Costa Rica, la Suprema Corte de Justicia de la Argentina, el Tribunal Constitucional del Perú y la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

Para dar solo algunos ejemplos – que no se refieren a deslocalizaciones, pero algunos de ellos sí a despidos colectivos a veces vinculados a cierres de empresas – puede comenzarse refiriendo que la Corte Interamericana de Derechos Humanos condenó a Panamá a reintegrar e indemnizar a más de 200 trabajadores despedidos conjuntamente (caso Baena).

El Tribunal Constitucional del Perú condenó a la filial peruana de la empresa Telefónica de España, a reinstalar a más de 300 trabajadores despedidos. Había un fundamento de antisindicalidad, porque los 300 despedidos eran afiliados al sindicato, pero la plantilla de la empresa ascendía a 4.000, de los cuales alrededor de mil y tantos eran sindicalizados, con lo cual la antisindicalidad no fue el fundamento principal de la sentencia. El fundamento fuerte fue que la empresa no demostró la justa causa del despido, ante lo cual, en vez de condenar a una indemnización, se condenó al reintegro, porque el Tribunal Constitucional peruano entendió que al procederse a un despido injustificado, se violaba el derecho al trabajo, derecho humano fundamental. Este fallo contiene avances importantes en dos direcciones convergentes: al reconocimiento de la validez y eficacia universal de los derechos humanos o fundamentales y al reconocimiento de que un determinado elenco de derechos laborales, forma parte de aquel conjunto de derechos humanos básicos.

Por su arte, en el marco de una muy avanzada jurisprudencia de aplicación directa de las normas constitucionales e internacionales de derechos humanos, haciendo primar entre ellas la más favorable, la Suprema Corte de Costa Rica dispuso el reintegro de trabajadores despedidos antisindicalmente aún en ausencia de norma nacional que dispusiera esa medida.

Por su parte, el Tribunal Constitucional colombiano llegó a declarar la nulidad de despidos antisindicales basándose ya no en una norma internacional, sino en un pronunciamiento del Comité de Libertad Sindical de la OIT.

A la vez, la Corte Suprema argentina ha dictado fallos “corrigiendo” textos legales nacionales vigentes en materia laboral, por considerarlos violatorios de normas contenidas en pactos y declaraciones de derechos humanos y, en algún caso, por considerarlo violatorio del principio de progresividad de los derechos humanos.

d) La acción sindical internacional

Otra técnica jurídica (o *cuasi jurídica*) fundamental para afrontar el fenómeno de la deslocalización es *la acción sindical internacional*, con especial referencia a *la negociación colectiva internacional*. Para que se produzca alguna convergencia, para que haya alguna solidaridad o cooperación entre sindicatos deslocalizados y relocalizados, tiene que haber una acción sindical más allá de fronteras, cuando menos una coordinación. Obsérvese que ya en 1973 un autor norteamericano, Lewis Turner, decía lo siguiente: “el problema de las industrias tráfugas –así las llamaba– radica en el desnivel salarial ente los Estados Unidos y los países menos desarrollados. Por tanto, la única estrategia coherente para los sindicatos norteamericanos es la promoción del alza de los salarios fuera de su territorio”. Mientras no mejore en algo aquel nivel, difícil será evitar las fugas.

Por lo demás, la necesidad de una acción sindical internacional está impuesta hoy por una razón estructural, que es la globalización. Si el sistema económico se globaliza, tarde o temprano se van a globalizar las relaciones laborales, y más vale para los sindicatos hacerlo más temprano que tarde, dándose ya las estructuras internacionales necesarias y desarrollando

relaciones laborales extranacionales y de negociación colectiva y ¿por qué no?, conflicto internacional.

e) Los códigos de conducta y otras formas de “responsabilidad social”

La apelación a los códigos de conducta, en el marco de la denominada responsabilidad social de las empresas, es otra vertiente que no desarrollaremos aquí por falta de espacio, pero que debe quedar consignada. Más allá de las múltiples dudas que plantea (¿cuál es su verdadera motivación?, ¿en qué medida forma parte de las estrategias flexibilizadoras de sustitución de la normativa laboral obligatoria por la eufemísticamente denominada “*soft law*”? , ¿tiene alguna utilidad e interés para el Derecho laboral?), interesa destacar la reciente evolución doctrinal tendiente a establecer algún grado de eficacia y exigibilidad de los “compromisos” aparente o puramente éticos proclamados en los códigos de conducta. Respecto de los códigos unilaterales, su consideración como autolimitaciones unilaterales y voluntarias en su adopción, pero de obligatorio cumplimiento una vez proclamadas y por tanto vinculantes y exigibles por los beneficiarios. Respecto de los recogidos en convenios colectivos, la exigibilidad propia de toda norma u obligación recogida en tales instrumentos.

4.3. Técnicas teóricas o dogmáticas

Hay también, finalmente, técnicas jurídicas que tienen que ver con soluciones teóricas o dogmáticas, unas relacionadas con el Derecho internacional privado del trabajo, otras que se asientan en el concepto dogmático autónomo de empresa empleadora en el Derecho laboral, y otras más, que se refieren concretamente a los casos de antisindicalidad de la relocalización.

a) Puntos de conexión de Derecho del trabajo internacional

En la solución de conflictos espaciales de leyes laborales (Derecho del trabajo internacional o Derecho internacional privado del trabajo), el punto de conexión tradicional, que es la *lex loci executionis*, la aplicación del lugar de ejecución del trabajo, sirve (en el caso, por ejemplo, español), para regular el acto de deslocalización, pero no sirve para regular el acto complejo, de deslocalización y localización en su conjunto. En el lugar de destino, la ley del lugar de ejecución será la del país de destino, por definición, una legislación menos favorable. Por eso, hay que apuntar a considerar al conjunto de la operación (deslocalización y relocalización), como un sólo acto jurídico complejo que pudiera llegar a estar regulado por un mismo punto de conexión, *el más favorable* a la protección de los derechos del trabajador. Y esto supone, por un lado, asumir a la norma más favorable como punto de conexión privilegiado en el Derecho del trabajo internacional, pero exige además, por otro lado, realizar otra operación de técnica jurídica – ésta sustantiva y ya no de solución de conflictos de leyes -, que lleva a manejar el concepto de empresa-empleadora, las nociones de empresa, de empleador y de responsabilidad laboral.

b) El concepto de empresa empleadora

¿Por qué admitir la validez en materia laboral de disposiciones comerciales o civiles sobre sociedades o sobre personalidad jurídica? La doctrina española dice, por ejemplo que, si la empresa relocalizada tiene personalidad jurídica propia, será una empresa independiente y el personal no lo será de una misma empresa. Nos parece que esto no tiene que ser así. En efecto, ¿por qué aceptar este criterio en vez de hacer primar principios laborales de primacía de la realidad, de protección, de buena fe, de igualdad y de no discriminación?. Si la empresa

deslocalizada tiene un vínculo real fuerte con la relocalizada, ¿por qué no visualizar allí un conjunto económico, un sólo empleador, un empleador complejo que unificaría la responsabilidad, por una parte, pero por otra parte y más importante, daría un pie de apoyo para, en base a principios de igualdad y no discriminación, pretender igualdad de condiciones de trabajo en destino como en origen? (v. *supra*, 3.6).

c) *Antisindicalidad*

En aquellos casos de deslocalización en los que haya antisindicalidad, tanto como en los de relocalización con antisindicalidad, no cabe otra solución – al menos en teoría -, que la nulidad absoluta, tanto por razones de orden público nacional, donde el ordenamiento interno nacional sea aplicable, como por razones de orden público internacional, en todo caso. No puede olvidarse que la libertad sindical es uno de los derechos humanos básicos (v. *infra*, 3.7).

Conclusiones

La formulación de unas breves y tentativas conclusiones - tentativas porque son provisionales, en tanto en esta materia hay aspectos no suficientemente claros aún -, podrían comenzar por señalar *la relatividad en la apreciación o valoración de la deslocalización*, debida a la distinta perspectiva con que es visto el fenómeno por el deslocalizado y por el relocalizado. Puede haber allí intereses contrapuestos y , lo que es grave, un alto *riesgo de una competencia degradatoria*, tendiente a evitar la deslocalización –de un lado -, y a promoverla – del otro -.

La segunda conclusión tiene que ver con la constatación de que el fenómeno tiene multiplicidad de causas, pero que hay un *protagonismo de cierta importancia del nivel de la protección laboral*, del coste laboral como causa del fenómeno, lo que reedita el riesgo de competencia degradatoria, de *degradación masiva o “en cascada”*.

La tercera conclusión es la constatación de *la esencialidad de un abordaje internacional de la cuestión*. No se trata de que el Derecho nacional no pueda dar cuenta del fenómeno; no se trata de que las autoridades nacionales no puedan hacer algo, ni mucho menos que no deban hacerlo. Claro que pueden y deben actuar, por ejemplo, en materia de información previa, de negociación colectiva, de limitación de los efectos del despido, del plan social, etc.; pero lo cierto es que en este contexto de globalización ninguna autorización, ninguna autoridad nacional, ninguna norma nacional puede dar cuenta de *la totalidad* del fenómeno deslocalizador.

La cuarta conclusión, verdaderamente dramática, es que, advertida la esencialidad de la regulación internacional, se constata, a renglón seguido, *la insuficiencia de la normativa internacional existente*.

La quinta conclusión, y dado que es necesario construir esa normativa internacional insuficiente, subraya el papel fundamental que debe jugar *la acción sindical internacional*, tanto para abordar derechamente algunas cuestiones y solucionarlas directamente vía acción sindical internacional, negociación colectiva internacional, etc., como para, respecto de otros asuntos, presionar en la búsqueda de soluciones internacionales apropiadas.

La sexta conclusión es una invitación a analizar la importancia del *desarrollo de ese Derecho universal de los derechos humanos*, dentro del cual hay un sector importante de *derechos*

humanos laborales, que constituye una especie de base mínima imponible laboral, en todo momento y lugar.

La séptima y última conclusión sería un llamado a reflexionar sobre *el papel de la doctrina* en la elaboración conceptual de estos fenómenos.

© Oscar Ermida Uriarte

© IUSLabor 1/2007

ISSN: 1699-2938