UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

Descentralización empresarial cambia las contrataciones laborales

17 NOV 2008

El Dr. Fernando Bolaños, Magistrado Suplente de la Corte Suprema de Justicia, analizó la descentralización empresarial y sus consecuencias para el derecho laboral (foto José Salazar Ferrer).

La transformación de las empresas para adaptarse a la globalización económica ha provocado cambios en los perfiles de los trabajadores y patronos, lo cual algunas veces

pone en peligro la protección de los derechos humanos laborales, establecidos en diversos instrumentos internacionales.

Así lo aseguró el Dr. Fernando Bolaños Céspedes, ex profesor de la Universidad de Costa Rica (UCR) y Magistrado Suplente de la Corte Suprema de Justicia, al analizar la descentralización empresarial y la subcontratación.

Este tema y el de los derechos humanos laborales fueron analizados en un foro organizado por la Facultad de Derecho de la UCR, en conmemoración del 60.° aniversario de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Adopción del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo.

Participó también como expositor el Dr. Adolfo Ciudad Reynaud, especialista en legislación laboral de la Oficina Subregional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), quien se refirió al marco jurídico universal que tutela los derechos humanos de carácter laboral.

El Dr. Bolaños explicó en qué consiste el fenómeno de la descentralización de las empresas, que caracteriza a la organización empresarial en todo el mundo, y que no solo afecta a los países desarrollados, sino también a las naciones en desarrollo.

Dijo que las nuevas organizaciones complejas, como son denominadas por varios autores, se pueden ver desde dos puntos de vista: una interna y otra externa a la empresa.

Desde el punto de vista interno, las empresas se agrupan y conforman nuevas sociedades bajo distintas modalidades: una puede ser un grupo de empresas bajo la batuta de una sola empresa dominante o una sola empresa comunitaria con varias empresas independientes que se someten a una misma regulación comunitaria.

Desde la perspectiva externa -agregó-, “encontramos una empresa que se externaliza o deslocaliza nacional e internacionalmente, mediante una red de sociedades que se va expandiendo de manera reticular”.

El abogado explicó que a la par de la descentralización de las corporaciones empresariales, se produce también la creación de una red de contratos o subcontratos laborales, o de contratos autónomos o por cuenta propia, lo que provoca el crecimiento del trabajo informal.

“En este fenómeno de descentralización de las empresas vemos que una empresa transnacional subcontrata en un país fuera de la sede central a otra empresa, y esta a su vez subcontrata a otras empresas para que se encarguen de una parte de la producción, al final de la cadena lo que se encuentra es el trabajo autónomo y el trabajo informal”, expresó.

El Dr. Adolfo Ciudad, de la OIT, y el Dr. Fernando Bolaños, durante la actividad organizada por la Facultad de Derecho de la UCR en conmemoración del aniversario 60 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (foto José Salazar Ferrer).

Para el Dr. Bolaños, la informalización del trabajo plantea un problema serio para el derecho laboral y es el derecho de la igualdad de trato. Al respecto afirmó: “Lo que sucede cuando una empresa se descentraliza a escala nacional o internacional es que crea desigualdad al interior de la cadena de producción, en el sentido de que las mejores condiciones de trabajo las van a tener los trabajadores del centro en un esquema de sistema solar y, conforme los trabajadores más se alejan de ese centro, sus condiciones laborales van a ser peores”.

Este fenómeno ha llegado a tales niveles que se le ubica en una etapa de posflexibilidad, ya que la flexibilización del trabajo lo que busca es hacerlo menos rígido, pero sus impulsores siguen estando enmarcados dentro de los moldes del derecho laboral, aclaró Bolaños.

De acuerdo con el magistrado, “la descentralización empresarial plantea una verdadera huída del derecho del trabajo, mediante el uso de contratos autónomos y civiles, de empresas informales y de empresas que tratan de contratar a trabajadores del sector informal”.

Al referirse a los riesgos de esta nueva organización empresarial, el conferencista enfatizó que en términos jurídicos hay un riesgo de vacío, es decir, de quién asume el cumplimiento de la normativa propia del derecho al trabajo, que protege a la parte más débil de la relación laboral, como son los trabajadores.

“Si no podemos precisar quién es el patrono o si el patrono contra el que pretendemos alzarnos como trabajadores es un patrono inexistente, irreal, ficticio, ¿quién va a responder por las obligaciones que contiene, por ejemplo, el Código de Trabajo?, se preguntó el doctor Bolaños.

Otro aspecto mencionado por el jurista es que la descentralización de las empresas ha debilitado al movimiento sindical, debido a las limitaciones actuales de negociar en forma colectiva con un patrono, porque las empresas se invisibilizan y se esconden.

Incluso, señaló, algunos autores hablan del “desquite histórico” de las empresas en contra del sindicalismo.

El Dr. Bolaños opinó que en Costa Rica es necesario regular a las agencias de empleo privadas, las cuales asumen funciones de intermediación laboral, ya que el país se comprometió ante la OIT que esta actividad estaría únicamente en manos del Estado.

“En Costa Rica no solo no se ha cumplido con el convenio 96 de la OIT -expresó Bolaños-, sino que cada día hay un crecimiento de las agencias de empleo privadas, que realizan distintas formas de contratación y subcontratación laboral”.

Señaló que la legislación costarricense no contempla el trabajo temporal y no regula a las empresas de trabajo temporal, aunque mencionó un único caso en el que la jurisprudencia abordó el tema y emitió una sentencia en la que sentó responsabilidad laboral por parte de la empresa de empleo temporal.

Por su parte, el Dr. Adolfo Ciudad, representante de la OIT, hizo un recuento histórico de los principales instrumentos jurídicos de derechos humanos de carácter laboral que rigen en el mundo, así como las formas modernas relacionadas a la globalización que atentan contra esos derechos, tales como el trabajo forzoso, al que llamó “la esclavitud moderna”.

Patricia Blanco Picado.
Periodista Oficina de Divulgación e Información
patricia.blancopicado@ucr.ac.cr