
LA INTERNACIONALIZACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO EN LA VISIÓN DE OSCAR ERMIDA URIARTE

THE INTERNATIONALIZATION OF LABOR LAW IN THE VISION OF OSCAR ERMIDA URIARTE

Juan RASO DELGUE

Miembro de Número de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de la República, Uruguay.

juanraso@redfacil.com.uy

Fecha de envío: 11/04/2021

Fecha de aceptación: 18/04/2021

LA INTERNACIONALIZACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO EN LA VISIÓN DE OSCAR ERMIDA URIARTE

Juan RASO DELGUE

Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Resumen: En su vasto universo de investigación y estudios, la dimensión jurídica internacional del Derecho del trabajo fue una de las principales preocupaciones de Oscar Ermida Uriarte, desde el comienzo mismo de su carrera universitaria y académica. El impacto de la globalización y la consolidación de las multinacionales en la economía mundial, su repercusión en las condiciones de los trabajadores y de sus organizaciones, los desafíos para la disciplina en el marco de la incipiente cuestión de la globalización de la economía, ocuparon parte importante de su producción científica. Para ello, elaboró un concepto propio del derecho del trabajo internacional, que permitiera dar un marco teórico desde la perspectiva del derecho a fenómenos como las empresas multinacionales, la globalización, la deslocalización, la regionalización de la economía. Al definir la regla de la norma más favorable como punto de conexión axial en todo conflicto laboral a nivel internacional, promovió la idea que en el nuevo escenario internacionalizado, también las organizaciones sindicales debían internacionalizarse.

Palabras clave: Ermida Uriarte - Empresas multinacionales - Globalización - Deslocalización - Principio de la norma más favorable - Internacionalización sindical

Sumario: 1. Introducción. 2. El concepto de “Derecho del trabajo internacional”. 3. Las empresas multinacionales. 4. Globalización, deslocalización y relaciones laborales. 5. Técnicas para la regulación de las relaciones laborales en un contexto global. 6. La regla de la norma más favorable a nivel internacional. 7. Sobre el Mercosur. 8. El sindicalismo ante la internacionalización de las

relaciones laborales. 9. El *jus cogens* como derecho aceptado por la comunidad de Estados. 10. Sobre el teletrabajo. 11. Conclusiones.

Abstract: In his vast universe of research and studies, the international legal dimension of labor law was one of Oscar Ermida Uriarte's main concerns, from the very beginning of his university and academic career. The impact of globalization and the consolidation of multinationals in the world economy, its impact on the conditions of workers and their organizations, the challenges for discipline in the framework of the incipient issue of globalization of the economy, occupied an important part of his scientific production. To do this, he developed his own concept of international labor law, which allowed to give a theoretical framework from the perspective of the right to phenomena such as multinational companies, globalization, relocation, regionalization of the economy. By defining the rule of the most favorable standard as the axial connection point in all labor disputes at the international level, he promoted the idea that in the new internationalized scenario, trade union organizations should also internationalize.

Key words: Ermida Uriarte - Multinational companies - Globalization - Relocation - Principle of the most favorable standard - Trade union internationalization

Summary: 1. Introduction. 2. The concept of "International labor law". 3. Multinational companies. 4. Globalization, relocation and labor relations. 5. Techniques for the regulation of labor relations in a global context. 6. The rule of the most favorable standard on an international level. 7. About Mercosur. 8. Trade unionism in the face of the internationalization of labor relations. 9. *Jus cogens* as a right accepted by the community of States. 10. About teleworking. 11. Conclusions.

1. Introducción

Agradeciendo con especial consideración la invitación formulada por la Revista Jurídica del Trabajo para recordar al Maestro y amigo Oscar Ermida Uriarte, en ocasión del décimo aniversario de su fallecimiento, nuestro primer desafío fue el de ubicar en su vasta obra uno de los temas al que supo darle amplia trascendencia.

Nuestra opción recayó sobre una de las grandes cuestiones que siempre acompañó el desarrollo de su pensamiento jurídico: la dimensión internacional del derecho del trabajo.

Como hemos expresado con el colega Castello¹, durante gran parte del siglo pasado la problemática internacional del derecho del trabajo estaba limitada fundamentalmente a la cuestión de las migraciones y al estudio de las normas emanadas de la Organización Internacional del Trabajo

En realidad, estas dos situaciones, aunque originadas en el ámbito internacional, seguían perteneciendo a la órbita del derecho interno del trabajo, por lo que mal se las podía elegir como ejemplos de derecho internacional. En el primer caso – el de las migraciones - la problemática se limitaba a la obligación de los Estados de dar a los trabajadores inmigrantes los mismos derechos que tuvieran sus nacionales, Se trataba –en otras palabras – de garantizar al trabajador extranjero la aplicación de las normas de derecho laboral interno del país donde éste había fijado su nueva residencia, agotándose en el logro de este objetivo la aspiración social y jurídica de la época. En el segundo caso – los convenios internacionales del trabajo – debe precisarse que estas normas, si bien tienen una fuente internacional, no están destinadas a resolver problemas de derecho internacional del trabajo. La función de la O.I.T es la de desarrollar una obra de uniformización de la legislación laboral en los diversos países miembros, de modo que una determinada situación tenga la misma solución en territorios nacionales distintos. Pero en definitiva, dichas normas regulan la problemática laboral interna de los Estados, sin hacer referencia a cuestiones

¹ RASO DELGUE J. y CASTELLO A., ver Cap. IX “La Ley laboral en el espacio” en *Derecho del Trabajo*, T. 1, Montevideo 2012, pp. 119 y ss.

vinculadas a las relaciones extranacionales. Puede así expresarse que la O.I.T es una fuente internacional de creación de “normas laborales de derecho interno y sustantivo”².

Desde comienzo de los años '80 del siglo pasado, se desarrolla una nueva y profunda transformación del trabajo, propiciada por nuevas tecnologías, de las que el *chip* o microprocesador es el símbolo de los nuevos instrumentos del trabajo. Innovaciones tecnológicas en las comunicaciones (Internet) y la caída del muro de Berlín, abrirán las puertas a la más absoluta libertad de comercio, que a nivel internacional se identificará con el fenómeno de la mundialización o globalización de la economía. En el nuevo contexto, se produce la internacionalización de los flujos de capitales, mientras que la economía ya solo se concibe a escala global.

Como ha señalado Castells, el sociólogo de la era digital,

“la más importante transformación subyacente al surgimiento de la economía global dice relación al gerenciamiento de la producción y a la distribución y al propio procesos productivo... El proceso productivo incorpora componentes producidos en varios locales diferentes, por diferentes empresas y montados para alcanzar finalidades y mercado específicos en un nueva forma de producción y comercialización... El nuevo sistema productivo depende de una combinación de alianzas estratégicas y proyectos de cooperación ad hoc entre empresas, unidades descentralizadas de cada empresa de gran porte y redes de pequeñas y medianas empresas que se conectan entre sí y con grandes empresas o redes empresariales”³.

Se produce así un proceso de “atomización organizativa” a través de “una estrategia de descomposición programada y sistemática, tendiente a convertir a las otrora grandes empresas en una serie de entidades de menor dimensión, con grados de autonomía variables en función de cada circunstancia particular”⁴.

² PLA RODRIGUEZ, A., “Reflexiones sobre el derecho internacional del trabajo”, en rev. *Derecho Laboral*, T. XVIII, N° 100, Montevideo, Diciembre de 1975, p. 621 y ss.

³ CASTELLS M., *A sociedades em rede*, Vol. I, São Paulo, Brasil 1999, p.114, cit. por PLÁ REGULES M.J., “La descentralización a nivel internacional”, en *Cuarenta y dos estudios sobre la Descentralización empresarial y el Derecho del Trabajo*, Montevideo 2000, p. 82.

⁴ Garmendia Arigón M., “Filialización”, en *Cuarenta y dos estudios...* cit. p. 201 y 202.

El fenómeno de la mundialización y de la consolidación de las empresas transnacionales o multinacionales incide fuertemente en las relaciones laborales que se precarizan, mientras se cuestionan las protecciones laborales por excesivas y se produce una fuga del derecho del trabajo: se habla de flexibilidad laboral, externalización del trabajo, privatizaciones etc.

Ermida, ya al comienzo de su brillante carrera universitaria y académica, diferencia claramente el derecho interno que regula situaciones internacionales o extranacionales y el conflicto de las leyes laborales en el espacio, que está a la base del origen del Derecho del trabajo internacional. Su preocupación se focaliza en el fenómeno de la internacionalización de las relaciones laborales - y la regulación del mismo -, que va adquiriendo nuevos espacios y provocando nuevos desafíos en el marco de la incipiente cuestión de la globalización de la economía.

Es consciente que los conflictos económicos internacionales se resuelven, la mayoría de las veces, a través de normas de derecho comercial o civil, pero considera que cuando está en juego el trabajo, prima la aplicación del derecho laboral y sus principios: “las normas jurídicas que regulan las prestaciones de trabajo son de derecho laboral - afirma enfáticamente - aunque estén contenidas en una ley titulada como comercial o aunque coexistan en un mismo cuerpo normativo con disposiciones de otra naturaleza”. Ejemplo de ello es el Código de Comercio, señala, que pese a su denominación incluye normas de clara naturaleza laboral, como ocurre con el derecho marítimo⁵.

Examinaremos a continuación la relevancia del pensamiento del homenajeadado en los principales aspectos del proceso de internacionalización del Derecho del trabajo.

2. El concepto de “Derecho del trabajo internacional”

Desde sus trabajo iniciales, Ermida pone de manifiesto la existencia de un Derecho del trabajo internacional de cuño privado, diferente al Derecho

⁵ ERMIDA URIARTE O., “Derecho del trabajo internacional - Contrato de ajuste y personería laboral del empleador” en rev. *Derecho Laboral*, T. XXIV, N° 121, Montevideo 1981, p. 97.

internacional público, representado este último principalmente por la normativas de los Convenios Internacional del Trabajo y de los principales Pactos y Tratados internacionales.

El Derecho del trabajo internacional (no es casual que la expresión “del trabajo” preceda el adjetivo “internacional”, para marca la preminencia de lo laboral) es definido como “la disciplina jurídica que analiza los problemas planteados por la presencia de elementos internacionales o extranacionales en una relación de trabajo o instituto laboral y busca solucionar por lo tanto los conflictos espaciales de leyes laborales”⁶.

Luego de señalar que el derecho del trabajo internacional constituye una zona de confluencia del derecho internacional privado y del derecho laboral, expresa que ese derecho adjetivo (el internacional), “recibe el contenido, la inspiración, la finalidad, los principios y las técnicas propias del derecho sustantivo que lo informa”, que no es otro que el derecho laboral. Por lo tanto al tener que resolver sobre la concurrencia de dos normas de derecho internacional privado vinculadas al trabajo, la solución vendrá impuesta por la preminencia de los criterios y los principios laborales⁷.

Afirma contundentemente:

“La especialidad del derecho del trabajo internacional radica en que las leyes en conflicto, normas de derecho laboral, son distintas, en cuanto a su naturaleza y función de las demás normas jurídicas, puesto que más que cualesquiera otras, ellas están llenas de una constante preocupación de dar al trabajador asistencia jurídica y protección económica. La naturaleza de las normas en conflicto y el fin social que las justifica exigen de la solución que se de al conflicto, la especialidad consistente en que la propia solución del mismo debe responder a los principios y fines que inspiran a las normas laborales concurrentes... Hay acuerdo en admitir que el derecho del trabajo internacional es especial, escindiéndose del derecho internacional privado clásico, lo que determina que los criterios de solución de los conflictos de normas laborales, no tienen por que coincidir exactamente con los imperantes en el d.i.p. común”⁸.

⁶ *Ibidem* p. 101 y 102.

⁷ *Ibidem*, p. 103.

⁸ *Ídem*.

La opinión de Ermida se volverá “doctrina más recibida” en la definición de los conflicto de normas laborales en el espacio y ello no será un tema menor ante la creciente conflictividad que se producirá a partir del aumento incesante de la transnacionalización de las relaciones de trabajo, lo cual irá perfilando principios y criterio propios de la disciplina proyectados a la esfera global, no siempre coincidentes con las reglas tradicionales que nos vienen del Derecho Internacional Privado

En el proceso de internacionalización de las relaciones laborales cobra protagonismo el costo del *nivel de la protección laboral*, que plantea el riesgo de la “competencia degradatoria o *en cascada*”. Precisamente por ello - dice - se vuelve indispensable el *abordaje internacional de la cuestión*. No es solo una cuestión de la legislación o de los sindicatos o las autoridades nacionales (que por supuesto, entiende, deberán actuar 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”. Sin embargo ese “abordaje internacional” plantea una reflexión “verdaderamente dramática”: pese a la esencialidad de la regulación internacional, se comprueba *la insuficiencia de la normativa internacional existente*⁹.

3. Las empresas multinacionales

Sus ideas centrales sobre la transnacionalización del trabajo se plasman inicialmente en su tesis sobre “Empresas Multinacionales y el Derecho del Trabajo”, publicada en febrero de 1981 a la edad de 31 años y que constituiría uno de los tantos textos pluricitados por la doctrina y jurisprudencia nacionales y extranjeras.

En el prólogo del libro, Plá Rodríguez inteligentemente destaca:

⁹ ERMIDA URIARTE O., “Deslocalización, globalización y relaciones laborales”, en revista *Relaciones Laborales*, N° 21, Montevideo 2010, p. 58 y 59.

“Uno de los fenómenos más característicos de nuestra época es , sin duda, la enorme concentración de capitales y paradójicamente, su dispersión en personas jurídicas distintas diseminadas, por diversas partes del mundo. Él ha dado origen a los grupos de empresa, y como una de las modalidades más importantes e interesantes de ellos, a las empresas multinacionales... De todas las numerosísimas y complejas repercusiones que en el universo jurídico produce este fenómeno de empresas multinacionales, Oscar Ermida Uriarte ha escogido como tema de estudio, las que se producen en el terreno del derecho del trabajo... La tesis central que inspira este estudio es la unidad subyacente del conjunto económico, que lo convierte en el verdadero empleador de los diversos trabajadores que actúan en cada una de las empresas miembros, como consecuencia imperativa del principio de primacía de la realidad”¹⁰.

Ermida Uriarte, en el capítulo introductorio de su tesis (y posterior libro) señala la existencia de diversos problemas que las empresas multinacionales plantean al juslaboralismo. “La importancia que dichas empresas tienen en todos los campos (económico, político, etc.) - afirma - y las ineludibles dificultades que afronta su análisis científico a todos los niveles, determinan la utilidad de un estudio monográfico al respecto”¹¹.

Luego de señalar (en 1981) que la economía moderna es, en gran medida, la economía de las multinacionales, porque son expresión de la concentración económica “signo actual de la economía”¹², alerta sobre el surgimiento de estas empresas, cuyo despliegue trasnacional ha generado un desajuste en el terreno jurídico, en tanto se trata de una realidad multinacional que el derecho – tradicionalmente estatal y, por ende, limitado por las fronteras nacionales - no ha sabido o no ha podido abarcar¹³.

Define las empresas multinacionales a partir de un concepto expresado por su Maestro Américo Plá Rodríguez en 1979, quien afirmaba que las

¹⁰ ERMIDA URIARTE O, *Empresas Multinacionales y Derecho Laboral*, Montevideo 1981, pp. 9 y 10 (Prólogo).

¹¹ *Ibidem*, p. 17

¹² *Ibidem*, p. 20.

¹³ *Ibidem*. p. 30.

empresas multinacionales “no son otra cosa que un conjunto económico distribuido internacionalmente”¹⁴. A partir de esta idea, Ermida Uriarte expresa:

“La importancia conceptual de esta definición radica en que, haciendo exclusiva referencia a las ideas de conjunto económico y de distribución o actividad internacional, contiene, de todos modos, los caracteres esenciales de la empresa multinacional. La pluralidad de componentes, los vínculos entre ellos, la unidad subyacente y el efecto solidario resultante, son caracteres de los grupos de empresas o conjuntos económicos en general... Al decir que la empresa multinacional es un conjunto económico extendido internacionalmente se permite decir, a la vez, que la empresa es el conjunto. En la disyuntiva de tener que decidir si la empresa es la casa matriz o algunas de las filiales o el conjunto, la opción correcta parecería radicar en esta última alternativa”¹⁵.

Ermida Uriarte construye el concepto laboral de empresa multinacional, como conjunto económicamente responsable de las obligaciones ante todos los trabajadores que de ella dependen, a partir de las herramientas propias del Derecho del trabajo. En primer lugar, obra con el auxilio del principio protector, eje central de la disciplina, que exige la intervención niveladora del derecho, creando desigualdades de signo opuesto y promoviendo la dignificación del trabajador¹⁶. Luego apunta a la noción de empleador y a la extensión que el concepto tiene en el campo del derecho laboral, también por aplicación del principio de la realidad. Éste último “incide en la consideración del conjunto económico internacional como unidad, como una única y gran empresa, aún independientemente de que la concentración tenga - o no - por finalidad un fraude a la legislación aplicable, porque puede sostenerse que la pluralidad de la empresa multinacional es, irreductiblemente, y en definitiva, una creación del derecho que fracciona artificialmente una unidad real preexistente”¹⁷.

También apela al principio de la continuidad, que aplica a aquellos casos en que un trabajador ha prestado servicio en diversas filiales de un mismo grupo

¹⁴ *Ibidem.* p. 107, donde cita a PLA RODRÍGUEZ A., Curso de Derecho Laboral, 2a ed., Montevideo 1979, T. I, V. 1, p. 151.

¹⁵ *Ibidem.* pp. 107 y 108.

¹⁶ *Ibidem.* p. 113 y ss.

¹⁷ *Ibidem.* p. 132 y ss.

empresario, debiéndose considerar los distintos períodos como expresiones de un único vínculo laboral¹⁸.

En definitiva, la empresa multinacional está conformada por

“el conjunto de empresas, formal y aparentemente independientes, que están sin embargo, recíprocamente entrelazadas, al punto de formar un todo complejo pero compacto, en cuanto responde a un mismo interés. El poder económico se sitúa a nivel del grupo y no a nivel de cada empresa componente, aun cuando los derechos y obligaciones respecto de los terceros nazcan a nivel de cada una de ellas. Existe una unidad profunda bajo la pluralidad de personas aparentemente distintas. Por ello, el grupo se convierte, en definitiva, en la única y verdadera empresa subyacente”¹⁹.

Esa unidad, pegamento que une la casa matriz con sus filiales, está dada “por el interés o realidad económica subyacente y por la estrategia única y común, reflejadas en la unidad de decisión a la cual se someten las partes integrantes del grupo, sea espontáneamente mediante la colaboración, sea compulsivamente mediante la subordinación”²⁰.

Si bien el enfoque de la tesis de Ermida apuntaba originariamente a las empresas que operan transnacionalmente, muchos de los conceptos expresados son trasladables a todo grupo de empresas, no importando la dimensión geográfica de su acción, lo cual influirá más aún en la construcción de una solidaridad de cuño doctrinario y jurisprudencial que alcanzará toda situación de conjunto económico o empleador complejo, ya sea a nivel trasnacional que nacional.

La consecuencia lógica de la existencia del conjunto económico es la responsabilidad solidaria de todos los miembros del grupo por las obligaciones contraídas en materia laboral con los trabajadores empleados por cualquiera de las “cabezas” del grupo. La solidaridad se expresa como un efecto de la unidad subyacente “la que, revelada, traída a la superficie, determina la ineludible solidaridad de los sectores aparentemente independientes”²¹.

¹⁸ *Ibidem*. p. 135

¹⁹ *Ibidem*, p.. 73.

²⁰ *Ibidem*, p. 88.

²¹ *Ibidem*, p. 82.

La tesis del conjunto económico y sus consecuencias sobre las responsabilidades de todo el grupo, ha sido recibida firmemente por nuestra jurisprudencia, con pronunciamiento al más alto nivel: “Cuando dos empresas aparentemente independientes están vinculadas por un todo complejo, pero integral, entonces nos encontramos frente a una realidad económica, que seguramente es más económica que jurídica, la que ha sido recepcionada, aunque inorgánicamente por el derecho patrio, como lo señala la mejor doctrina nacional (Cf. sentencia N° 93/93 y Ermida Uriarte, Empresas multinacionales y Derecho Laboral, pag. 73)”²².

Concluyendo, la teoría en torno a las empresas multinacionales y al conjunto económico desarrollada por Ermida en su reconocida tesis ha sustentado innumerables fallos que remiten a los conceptos expuestos más arriba sobre la existencia de una responsabilidad solidaria entre todos los sujetos que conforman el conjunto empresarial.

4. Globalización, deslocalización y relaciones laborales

La transnacionalización de la economía, que comenzó a expresarse a través de la acción de las empresas multinacionales, se potencia a partir de la aparición y rápida difusión de las comunicaciones por Internet y en especial la construcción de la *world wide web* (www), que posibilitará la expansión de un mercado mundial en tiempo real (aquella vieja idea del “mercado de competencia perfecta” de David Ricardo). A fines del siglo XX se comienza a hablar del fenómeno de la globalización o mundialización, que en su momento Morgado definió como “el conjunto de procesos que, a la vez, dan origen y tienen lugar en el nuevo orden económico mundial. En éste se acelera, extiende y profundiza la internacionalización de las economías nacionales, ampliando sus relaciones de interdependencia y de dependencia, a la vez que reduciendo su campo de autonomía y tornando más difusas las esferas de soberanía de los estados

²² SCJ, Sent. N° 330 de 15.10.97, (Marabotto (r), Alonso de Marco, Mariño, Cairoli, Torello) en Anuario de Jurisprudencia Laboral (AJL) 1996-97, Montevideo 1998, caso 227.

nacionales”²³. Este fenómeno incidirá profundamente hasta el presente en el derecho del trabajo y de las relaciones laborales. En este contexto, los Estados nacionales van cediendo cada vez más cuotas de poder a las grandes empresas multinacionales, que determinan un nuevo orden mundial de la economía a través de la construcción de las llamadas cadenas mundiales de suministro y otras modalidades de organización del trabajo a nivel transnacional.

“La globalización - expresa Ermida Uriarte - puede ser reducida, en su más íntima esencia, a la expansión y profundización de la economía capitalista y de sus postulados teóricos, tales como libre competencia, mercado, libre cambio, incremento de exportaciones, etc.”²⁴. Contribuye a la aceleración del fenómeno la caída del mundo bipolar que había caracterizado la mayor parte del siglo XX: la globalización no es solo un fenómeno económico - acota -, sino que acelera e intensifica la afirmación de un pensamiento único o hegemónico: “el neoconservadurismo, neoclasicismo o neoliberalismo, originario de los años ‘30 y ‘40, ahora es desempolvado e instalado como verdad revelada, probablemente porque ya no parece (tan) necesario mitigar los aspectos más inequitativos del capitalismo”²⁵.

La globalización impacta sobre las relaciones laborales, provocando por lo menos “tres dramas” para los trabajadores: a) el mercado interno pierde centralidad en la economía; b) los estados nacionales ven cada vez más limitado su poder para gobernar las variables económicas; y c) adquieren predominio aquellas ideologías que no privilegian el factor trabajo²⁶.

Al comparar la globalización con el modelo anterior de “sustitución de importaciones”, afirma;

“más allá de las sinceras y altruistas preocupaciones sociales de gobiernos y empleadores por las condiciones de vida y trabajo de la población en general y de los trabajadores en particular, había un interés egoísta de ambos

²³ MORGADO VALENZUELA E., “Las perspectivas del Derecho del Trabajo en un mundo globalizado”, disertación en el Seminario Internacional *El Derecho del Trabajo ante el nuevo Milenio*, Santo Domingo, Rep. Dominicana, 26 a 28 de abril de 1999.

²⁴ ERMIDA URIARTE O., “Globalización y Relaciones Laborales”, ponencia presentada en el III Congreso Regional de las Américas de AIRT, p. 3, publicada en *Las relaciones de trabajo en el Siglo XXI*, III Congreso Regional de las Américas, Lima 1999.

²⁵ *idem*.

²⁶ *idem*.

en mantener cierto poder adquisitivo de la población, ya que se producía para esos consumidores. Los trabajadores y la población nacional eran “el mercado” de la industria nacional que procuraba -con la ayuda del gobierno-, sustituir importaciones. El poder sindical y las concepciones ideológicas y políticas predominantes reforzaban este pacto tácito, esta alianza circunstancial, relativa y crítica, entre capital nacional (o instalado en el país), trabajadores y Estado. En cambio, en el nuevo sistema de economía globalizada, de libre comercio internacional y de “sustitución por importaciones”, ni el empresario capitalista, ni el gobierno que aplica políticas económicas neoclásicas tienen ya interés egoísta en mantener el poder adquisitivo de su población, ya que ella es cada vez menos su mercado, dado que éste se encuentra cada vez más, fuera de fronteras”²⁷.

La globalización rompe las barreras geográficas y produce “una compresión del espacio-tiempo en tal medida, que bien podría hablarse de un *fin de la geografía* con bastante más propiedad y menos frivolidad que del pretendido *fin de la historia*”. En el nuevo contexto mundial, afirma, “las elites son móviles y de comunicación instantánea, o no son elites”. En su visión precursora de la realidad actual, afirma el inevitable predominio del capital sobre el Estado y sobre el trabajo, porque mientras el capital - con el apoyo de las tecnología - posee una movilidad casi instantánea, el Estado está necesariamente localizado, así como lo está el trabajador, que “por razones humanas, familiares y económicas, es infinitamente más sedentario y arraigado que el capital”²⁸.

De este modo, concluye, “la globalización contribuye a que el poder político sea cada vez menos autónomo y que, en general, los contrapesos nacionales pierdan parte de su eficacia; entre ellos, el Derecho del trabajo y la acción sindical”²⁹.

El nuevo modelo económico transnacional, apuntalado en las nuevas tecnologías y los modos de producción que promueve, no sólo cuestiona el sistema tradicional de relaciones laborales, sino que plantea - expresa Ermida Uriarte en el año 1999 - un nuevo paradigma de las relaciones laborales posmodernas, cuyas principales características son:

²⁷ *ídem.*

²⁸ *ídem.*

²⁹ *ídem.*

1) el "descentramiento" del trabajo: con la priorización del capital sobre el trabajo y la sustitución creciente de mano de obra por tecnología. que vuelven el trabajo humano menos necesario;

2) la "segmentación de la mano de obra": en el marco de la flexibilidad productiva, la descentralización de la organización del trabajo a escala nacional e internacional proyecta dos grupos bien diferenciados de trabajadores: a) un núcleo de trabajadores estables, protegidos, con buenas remuneraciones y calificaciones, y b) una "periferia" inestable, precaria, tercerizada o informal.

3) la "inestabilidad en el empleo" promovida precisamente por la flexibilización o desregulación de la contratación laboral y del despido;

4) la "individualización" de las relaciones laborales, fruto de una mayor autonomía de la voluntad del empleador y del retroceso de las relaciones colectivas de trabajo;

5) el abaratamiento del costo del trabajo, producido por el abatimiento de las medidas legislativas de protección, que se traduce en un descenso del salario en la renta nacional³⁰.

Años más tarde recordará que una de las principales expresiones de la globalización es la deslocalización del trabajo. La palabra "deslocalización" - anota - no figuraba hasta el año 2001 en el Diccionario de la Real Academia Española, mientras que sí figuraban las expresiones "localización" o "localizar", como efecto de ubicar algo, ponerle límites, "geografizarlo", por lo cual debe entenderse que "deslocalización" es un neologismo creado en el área de la economía, la sociología, las relaciones laborales y el Derecho del trabajo, para visualizar el fenómeno contrario, que incluye diversas formas de producción. como la tercerización, intermediación, subcontratación, movilización, etc.³¹.

A nivel internacional, apunta

"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

³⁰ ERMIDA URIARTE O., *Globalización...* cit., p. 6.

³¹ ERMIDA URIARTE O., "Deslocalización..." cit. p. 40.

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, sin perjuicio, claro está, de que a su vez, generalmente 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”³².

Focaliza su atención en la deslocalización internacional, es decir aquella que se produce de un país a otro, pudiendo el país de origen y el de destino pertenecer a un mismo bloque regional, como el caso de la Unión Europea, u otro país o aún zonas específicas de otro país, como son las zonas francas, llamadas “*maquilas*” en Centroamérica. En estas últimas, la deslocalización no solamente va a un país distinto, sino que además elige en ese país de destino una zona exceptuada de determinados regímenes reglamentarios, incluyendo los laborales. El fenómeno ha llegado a tales extremos que hoy aparecen barcos factorías, ubicados 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”³³

En el ámbito del fenómeno general de la globalización, distingue 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

³² *Ibidem*, p. 40.

³³ *Ibidem*, p. 40 y 41.

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 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 el tema de este trabajo (la deslocalización), estaría en lo que podría ser visto como una cuarta etapa de la multinacionalización de la empresa: la sustitución de la empresa matriz, sede u original por el nuevo establecimiento en el extranjero o aún la sustitución de la nueva instalación en el extranjero por otra en un tercer país³⁴.

El fenómeno de la deslocalización internacional impacta de forma diversa sobre las relaciones laborales. Por un lado produce un gran *dumping social*, que se expresa en una re-mercantilización del trabajo: el trabajo es más aún una mercancía que se compra en el lugar donde resulte más barato. Por otro lado diversos son los efectos sobre las condiciones de trabajo y la legislación social, a partir de una presión a la baja de las condiciones de trabajo, que se produce no solo en el país de destino (elegido por su inferior nivel de tutela), sino también en el país de origen, porque se produce “un verdadero chantaje” psicológico de los trabajadores locales, que temiendo la deslocalización, están dispuestos a negociar a la baja³⁵.

Señala también el posible efecto de la antisindicalidad: “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”³⁶.

5. Técnicas para la regulación de las relaciones laborales en un contexto global

³⁴ *Ibidem*, p. 41.

³⁵ *Ibidem*, p. 46.

³⁶ *Ibidem*, p. 49.

Luego de analizar las complejidades de la transnacionalización del trabajo y el posible impacto negativo sobre los trabajadores, individual y colectivamente considerados, Ermida Uriarte con mucho realismo propone “técnicas” de regulación. No son “*soluciones propuestas*”, porque desconfía de las soluciones en esta materia, aunque expresa la necesidad de promover “técnicas jurídicas” para contener los efectos más perniciosos de las deslocalizaciones³⁷.

Distingue entre técnicas nacionales e internacionales, aunque es consciente que no es fácil definir soluciones a nivel nacional, porque las regulaciones y las políticas nacionales sí bien pueden mitigar los efectos sociales negativos del fenómeno, no pueden “gobernarlo” o dominarlo. En efecto el proceso de la toma de decisión de la deslocalización-relocalización es un fenómeno global, internacional, que no puede ser aprehendido en su totalidad por la regulación nacional o por la política nacional³⁸.

Considera que es más realista un camino que confíe a “técnicas” internacionales un fenómeno, que es claramente internacional. Ante la ineficacia de las legislaciones nacionales para contrarrestar el fenómeno de la globalización - expresa -, se apunta a una re-regulación internacional de las relaciones laborales, que puede recurrir a formas de *regulación tradicional o directa* y formas de *regulación indirecta o alternativa*³⁹.

Las *formas tradicionales o directas* de reglamentación laboral - expresa el autor - son las que intentan crear *reglas de derecho* tradicionales, es decir normas jurídicas generales, y abstractas que regulan las relaciones “a imagen y semejanza de la ley, aunque adaptada al ámbito internacional” (convenios internacionales del trabajo, normas supranacionales de la Unión Europea, los grandes Pactos y Declaraciones de derechos humanos, las Cartas Sociales y, en un plano más general, el Derecho universal de los derechos humanos)⁴⁰.

Las *formas alternativas o indirectas* son complementarias de las anteriores y responder a acciones convencionales o unilaterales, como el caso

³⁷ *Ibidem*, p. 50.

³⁸ *Ibidem*, p. 51.

³⁹ ERMIDA URIARTE O., *Derechos Laborales y Comercio Internacional*, Ponencia presentada en el V Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima 2001, p. 5 y 6.

⁴⁰ *Ídem*.

de normas en acuerdos de comercio, códigos de conducta o convenios colectivos.⁴¹.

Señala así las siguientes vías o reglas - directas y alternativas - para establecer un plan de contención contra el deterioro de los derechos de los trabajadores.

a) Normas y otros instrumentos de la OIT

Recuerda que todo *el sistema normativo de la OIT* debe su origen y tiene por finalidad, entre otros objetivos, evitar el *dumping social*. El objetivo central de la OIT, desde su creación con la firma del Tratado de Versailles, fue la constitución de una organización internacional que fuera competente en la aprobación de una legislación internacional del trabajo de mínimos, aplicable en todo el mundo por igual. Confluyeron en esta iniciativa una preocupación humanitaria o de justicia social de protección del trabajador, pero simultáneamente la preocupación económica o comercial de evitar el *dumping social* entre los países⁴².

Pero la debilidad del sistema deriva de “dos talones de Aquiles”: que los convenios internacionales para ser aplicados, deben ser ratificados por los países y que no existe un sistema coercitivo que permita aplicar una sanción a quien no cumple una norma internacional. De todos modos es importante no solo reparar sobre el efecto de los convenios internacionales, sino también referirse a otros mecanismos regulatorios, como la Declaración de 1998 sobre principios y derechos fundamentales del trabajo. Desde una percepción optimista, la Declaración de la OIT puede ser considerada un instrumento obligatorio y eficaz en todo caso y lugar, independientemente de todo acto nacional de ratificación, adopción o aprobación, integrándose así al conjunto de Pactos, Declaraciones y otros instrumentos internacionales de derechos Humanos. Agrega que la misma “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

⁴¹ *ídem*.

⁴² ERMIDA URIARTE O., *Deslocalización...* cit., p. 51.

derechos humanos o fundamentales, al margen de cualquier soberanía nacional, esto es, dicho jurídicamente, al margen del acto de ratificación”⁴³.

Su contribución al estudio de los documentos de la OIT enfatiza en la importancia jurídica que tienen aún los convenios no ratificados como doctrina más recibida y como expresión del pensamiento jurídico universal. Expresa:

“Los convenios de la OIT no ratificados pueden tener algunos efectos importantes. En general, tienen una eficacia similar a la de las Recomendaciones. Pero hay más: los convenios de la OIT sobre derechos humanos (la mayor parte), pueden tener validez plena, aún no ratificados, como es el caso de los referidos en la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, de 1998. Aparte de eso, las otras convenciones de la OIT sobre derechos humanos pueden - y hasta deben - ser usadas en la interpretación de otras normas de derechos humanos. Por ejemplo: el convenio 158, aún no ratificado (en Uruguay) o denunciado (en Brasil), contribuye fuertemente a la construcción del contenido esencial del derecho al trabajo”⁴⁴.

b) Normativa europea

Ermida asigna importancia al proceso europeo de generación de normas en materia laboral, señalando como ejemplo la Directivas de la Unión europea 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.⁴⁵

c) La universalidad de los derechos humanos

La universalización de los derechos humanos constituye para él una de las pocas soluciones definitivas al tema de la regulación de las relaciones

⁴³ *ibidem*, p. 53.

⁴⁴ ERMIDA URIARTE, Oscar, *Aplicacao das normas internacionais do trabalho*, en Revista do Advogado N° 110, p. 137, San Paolo 2010, cit. en TAT 1º, Sent. 119/2011 de 27.04.2011 (versión traducida por la redactora de la sentencia Rosina Rossi). Ver la concepción sobre el “jus cogens”, *infra* N° 9.

⁴⁵ ERMIDA URIARTE O., *Deslocalización...* cit., p. 54.

laborales en el contexto global. “Si hay una parte del Derecho que puede ser totalmente globalizable - expresa -, es la constituída 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, domicilio, residencia, etc.”⁴⁶. En ese “piso mínimo de derechos”, que son precisamente los derechos que todos tenemos como persona, existen numerosos *derechos laborales*, como el *derecho al trabajo* y el *derecho a la negociación colectiva*. Son ellos instrumentos de regulación contenidos en los Pactos y Declaraciones de derechos humanos - universales, europeos y americanos -, y 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 Justicia⁴⁷.

d) La acción sindical internacional

Otra técnica jurídica (o *cuasi jurídica*) fundamental para afrontar el fenómeno de la globalización y la deslocalización es *la acción sindical internacional*, con especial referencia a *la negociación colectiva internacional*. “La necesidad de una acción sindical internacional - afirma - 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 incluidas formas internacionales de negociación colectiva y de conflicto”⁴⁸.

e) Formas alternativas o indirectas

⁴⁶ *ibidem*. p 54 y 55.

⁴⁷ *idem*.

⁴⁸ *ibidem*, p. 56.

Estas técnicas son complementos de las anteriores, que operan por la insuficiencia o las dificultades de adopción de aquellas. “No son reglas de derecho generales y abstractas - expresa -, sino técnicas convencionales o unilaterales que dan lugar, en el primer caso, a obligaciones entre los sujetos celebrantes y en el segundo, a condiciones, estímulos, disuasivos o compromisos éticos (es el caso de las cláusulas sociales en los tratados de comercio, los códigos de conducta, los "labels" o marcas distintivas de buena práctica laboral y de las denominadas "inversiones socialmente responsables" o "fondos éticos" y "solidarios")⁴⁹.

La apelación a los códigos de conducta, en el marco de la denominada responsabilidad social de las empresas, le plantea múltiples dudas: ¿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?. Las preguntas que formula plantean de por sí la fragilidad de estas soluciones, aunque destaca que la evolución doctrinaria tiende a establecer algún grado de eficacia y exigibilidad de los “compromisos” aparente o puramente éticos. Agrega que con relación a los los códigos unilaterales, debe entenderse que los mismos significan autolimitaciones unilaterales y voluntarias en su adopción, “pero de obligatorio cumplimiento una vez proclamadas y por tanto vinculantes y exigibles por los beneficiarios”. Finalmente en el caso que el código de conducta esté recogido en un convenio colectivo, el mismo se impone por la propia exigibilidad de toda norma u obligación recogida en tales instrumentos⁵⁰.

6. La regla de la norma más favorable a nivel internacional

Ante la cuestión de los criterios aplicables a la solución de conflictos de normas laborales en el espacio, la contestación de Ermida es clara: también en

⁴⁹ ERMIDA URIARTE O., *Derechos Laborales* --- cit., p. 6.

⁵⁰ ERMIDA URIARTE O., *Deslocalización...* cit., p. 57.

la dimensión internacional son de aplicación los principios de la disciplina y, entre ellos, es de especial importancia el principio protector de la norma más favorable.

Firme de esta concepción, expresa:

“No cabe duda que a esta altura de los desarrollos doctrinarios prevalece la aplicación combinada de la norma del lugar de ejecución del trabajo y de la norma más favorable al trabajador, criterios impuestos por los caracteres y finalidades del derecho laboral y de sus instituciones (...) Las mayores dificultades se plantean cuando la ley de ejecución es inaplicable – o de dificultosa aplicación – dada la imposibilidad de determinar un único lugar de ejecución, problema que se da en aquellas relaciones de trabajo que se desarrollan sucesivamente en varios territorios nacionales o en aguas internacionales.

En estos casos, el principio protector revela su máxima utilidad como punto de conexión y recibe el apoyo de la doctrina más recibida: se opta por aplicar la norma más favorable al trabajador, entre las razonablemente aplicables”⁵¹.

En esta línea, agrega que hay técnicas jurídicas que tienen que ver con soluciones teóricas o dogmáticas, algunas de ellas relacionadas con el Derecho internacional privado del trabajo y otras asentadas en el concepto dogmático autónomo de empresa empleadora, que construye el Derecho laboral, con su principio de la norma más favorable.

Esta especial visión del Derecho del trabajo internacional modifica los puntos de conexión del tradicional Derecho internacional privado y el principal punto de conexión es la regla más favorable al trabajador. “En la solución de conflictos espaciales de leyes laborales (Derecho del trabajo internacional o Derecho internacional privado del trabajo) - afirma -, el punto de conexión tradicional, que es la *lex loci executionis* (la aplicación de la legislación del lugar de ejecución del trabajo), sirve para regular el acto de deslocalización, pero no sirve para regular el acto complejo, de deslocalización y relocalización en su conjunto”⁵². Ello es así porque en el lugar de destino, probablemente la ley del

⁵¹ ERMIDA URIARTE, O., *Empresas ... cit.*, p. 105 a 107.

⁵² ERMIDA URIARTE, O., *Deslocalización... cit.*, p. 57.

lugar de ejecución será menos favorable. Ello obliga 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”⁵³.

A partir de esta idea, señala:

“La aplicación de los criterios de la norma del lugar de ejecución combinada con la norma más favorable, llevaría, en lo fundamental a aplicar los siguientes criterios cuando el conflicto de leyes se plantea respecto de una empresa multinacional: a) tratándose de un trabajador sedentario, se aplica la ley de lugar de ejecución; b) tratándose de un trabajador trasladado de un establecimiento a otro de la empresa multinacional, el trabajador puede reivindicar los beneficios propios del nuevo establecimiento, sin perjuicio de mantener las ventajas adquiridas en el anterior... En todos los casos, el criterio de la aplicación de la norma más favorable jugará un rol fundamental, impuesto por la naturaleza, principios y finalidad del derecho laboral. La aplicación de este criterio recibe el mismo fundamento que el de la ley de ejecución. La imperatividad de las normas laborales determinan la aplicación de la ley del lugar de ejecución; pero esa misma imperatividad de las normas laborales, en cuanto se refiere a los mínimos por ella edictados, justifica la aplicación de la norma más favorable, que supere aquellos mínimos”⁵⁴.

Es importante destacar un comentario que Seré formula con relación al principio de la norma más favorable: para Ermida - expresa - la norma más favorable puede ser aquella que - aún al margen de su contenido sustancial - permita al trabajador acceder materialmente ante un órgano jurisdiccional ante

⁵³ *idem*.

⁵⁴ ERMIDA URIARTE O., *Empresas...*, p. 170 a 172.

el cuál hacer valer sus derechos⁵⁵. En otros términos el *favor* debe medirse desde la perspectiva del trabajador: puede resultar más favorable la regulación de un vínculo laboral en base al derecho de otro país, pero para su acceso a ello, podría implicar para el trabajador plantear un juicio en ese país, hecho que puede volverse impracticable. El trabajador, por lo tanto, podrá elegir entre dos jurisdicciones, la que le sea “más favorables”, ya sea por su accesibilidad o en virtud del derecho sustantivo aplicable.

7. Sobre el Mercosur

Ermida se refiere en diversas oportunidades a la dimensión social de la integración regional en el ámbito geográfico del Tratado de Asunción de 26 de marzo de 1991. Se aproxima a este estudio con desconfianza, pues es notorio que el Mercosur nace en un contexto, en el que crecen y se afirman el neoliberalismo como ideología dominante y la globalización como expresión de una nueva etapa de la economía. Esa desconfianza se confirma porque el Tratado fundacional fue exclusivamente comercial, respondiendo a una lógica economicista, sin prever una dimensión y espacio social, a diferencia de tratados posteriores como el NAFTA (Estados Unidos, Canadá y México) o el CAFTA (Rep. Dominicana, Centro América y Estados Unidos), o inclusive más antiguos como el Tratado de Roma, que tuvieron acuerdos o capítulos laborales.

El Mercosur se origina y se expande a partir de una concepción mercantilista de la integración, como se evidencia en su documento constitutivo, donde se omitió toda consideración a las cuestiones sociales: la única referencia sobre la problemática social y laboral aparece esbozada en uno de los *Considerandos* del Preámbulo, en el que se expresa el propósito de obtener “el progreso económico con justicia social”⁵⁶. Plá Rodríguez, a los pocos meses de aprobarse el documento, expresó que si bien hubo omisión en la consideración de los aspectos laborales en el Tratado y el proceso comenzó exclusivamente

⁵⁵ SERÉ, Jorge U., *Curso de Derecho Laboral*, Montevideo 2004, p. 110, en que cita “Empresas Multinacionales y Derecho Laboral”, p. 165.

⁵⁶ BABACE H., *Introducción al estudio de las Relaciones Laborales en los Procesos de Integración*, Montevideo 1998, p. 132.

en el plano económico, de inmediato se planteó entre los países miembros la cuestión de abrir un enfoque social en el proceso de integración⁵⁷.

Ermida Uriarte es consciente sobre las limitadas posibilidades de reforzar ese espacio social de la región, pero no por ello se desanima y encabeza una doctrina laboral que pone de manifiesto la existencia, en el propio texto del Tratado, del germen jurídicamente legitimante de la construcción del espacio social del Mercosur: precisamente la inclusión en el Preámbulo del Tratado, como expresáramos, de los objetivos de “desarrollo social” y de mejora “de las condiciones de vida” de la población. A partir de allí, la elaboración doctrinal, la acción sindical y - con matices - el apoyo o la tolerancia de las delegaciones gubernamentales, han permitido iniciar la construcción de aquellas “dimensión social”⁵⁸.

Entiende que toda experiencia de integración económica regional acarrea necesariamente múltiples efectos sociales, y dentro de ellos, se anotan aquellos específicamente laborales. Ante los deseos de efectos laborales positivos a largo plazo, destaca los efectos sociales negativos que pueden producirse a corto plazo, como la desocupación sectorial y el riesgo del “*dumpling social*” entre los propios países miembros para conseguir ventajas en el espacio regional. También entiende que a partir de las influencias recíprocas entre los sistemas de relaciones laborales, va surgiendo un nuevo nivel “internacional/regional” de relaciones de trabajo⁵⁹.

Por ello propone desarrollar en la región un concepto nuevo, aún no desarrollado: el de ciudadanía laboral. Mientras el concepto de *ciudadanía* (*ciudadanía* a solas) se agota en la noción jurídica constitucional de pertenencia a un Estado, con derechos y obligaciones políticas, el concepto de *ciudadanía laboral* implica la real participación de las personas en el sistema regional de relaciones laborales. Precisa:

⁵⁷ PLA RODRÍGUEZ A., “Posible incidencia del Mercosur en la problemática laboral”, en *Revista de la Facultad de Derecho* N° 1, Montevideo 1991, p. 108.

⁵⁸ ERMIDA URIARTE O., *Mercosur y Derecho Laboral*, Montevideo 1996, p. 3.

⁵⁹ ERMIDA URIARTE O., “La ciudadanía laboral en el MERCOSUR”, en rev. *Derecho Laboral*, T. XLI, N° 190, Montevideo 1998, p. 322.

“La noción de ciudadanía laboral o sindical supone la efectiva participación de los trabajadores en tanto tales - ya no sólo en cuanto individuos abstractos -. Esta forma de ciudadanía supone, para cada trabajador individual, la posibilidad de participación intrasindical y en la empresa, así como, para el sindicato, el derecho de participación en sentido amplio: negociación colectiva, participación institucional y concertación social. Parece claro que en el terreno de las relaciones laborales, el ejercicio de la ciudadanía pasa por la participación en sus diversas manifestaciones.

.....

.....

Por lo que se viene de expresar, los procesos de integración avanzados - como lo es la Unión Europea y como quiere serlo el Mercosur - requieren el desarrollo de su dimensión social, no solamente para prevenir y “gobernar” los efectos sociales de la integración, sino también para realizar efectivamente los derechos de ciudadanía en sus principales manifestaciones”⁶⁰.

En línea con este concepto de “ciudadanía laboral”, Ermida entiende que la acción sindical debería ser uno de los incentivos fundamentales en el desarrollo de la dimensión social del Mercosur, pero reconoce que esa acción sindical encaminada a la construcción de un espacio social del área, requiere un redimensionamiento del sindicato y de su actividad. “Estamos - afirma - ante un proceso que provoca “la internacionalización del contexto geográfico, político y económico” de las relaciones laborales y “ese nuevo escenario internacionalizado requiere de actores sociales también internacionalizados”.

8. El sindicalismo ante la internacionalización de las relaciones laborales

Como expresáramos con anterioridad en estos comentarios, la lógica más elemental para el autor se expresa en la idea que en un mundo en que las relaciones laborales se globalizan, también debe internacionalizarse la acción sindical. “El sindicato - expresaba a comienzos de la década de los '80 - debe

⁶⁰ *ibidem*, p. 323.

dotarse de una nueva estructura que le permita cumplir sus funciones ante la empresa multinacional. De alguna manera el sindicato debe adquirir una estructura u organización que le confiera eficacia multinacional. La empresa multinacional exige un sindicato multinacional, o, al menos, una acción sindical multinacional”⁶¹.

Es consciente sin embargo de las dificultades que puede plantear el fortalecimiento de esas estructuras. Mientras parecen naturales las alianzas de los Estados y las empresa multinacionales en un contexto de economía de mercado global, más dificultosa es la unión de organizacionales sindicales fuera de sus territorios. De todos modos, el empoderamiento de las estructuras sindicales “es una *conditio sine qua non* para la efectiva participación de los trabajadores”⁶². Y de ello da dos razones: en primer lugar considera que la acción sindical eficaz y adecuada es uno de los factores indispensables para que los aspectos sociales de la transnacionalización de la economía no sean desplazados definitivamente por los aspectos puramente comerciales. La segunda razón la vincula a la necesidad de generar otros institutos de participación a nivel regional e internacional y para ello una estructura sindical transnacional es fundamental⁶³,

Con referencia específica al Mercosur expresa:

“El horizonte de las relaciones laborales del Mercosur muestra, necesariamente, una negociación colectiva “mercosureña”. Podría tratarse de una negociación de empresa (empresa o conjunto económico instalada en más de uno de los países del Mercosur), así como una negociación colectiva de actividad y aún de un acuerdo marco o pacto social de cúpula, como los “dictámenes comunes” que en la Unión Europea acuerdan la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y la Unión Industrial de la Comunidad Europea (UNICE)”⁶⁴.

Ermida se vinculará - desde un punto de vista absolutamente técnico - con la CSA (Confederación Sindical de la Américas), con el propósito común de

⁶¹ ERMIDA URIARTE O., *Empresas multinacionales...* cit., p. 220.

⁶² ERMIDA URIARTE, O., *La ciudadanía...* cit., p. 337.

⁶³ *idem.*

⁶⁴ *idem.*

promover una más clara visión de las relaciones laborales y sindicales a nivel transnacional. En el libro “Estrategias sindicales por una mayor y mejor negociación colectiva en America Latina y Caribe”, publicado por la CSA, la CSI (Confederación Sindical Internacional) y el CELDS (Centro Europeo y Latinoamericana para el Diálogo Social), se da cuenta de la estrecha colaboración de Ermida, quien “hubiera sido un claro protagonista de este proyecto de no haber fallecido a mediados del 2011”⁶⁵. El proyecto sigue las ideas básicas de Ermida de fortalecer los sistemas sindicales latinoamericanos a través de la profundización de estudios nacionales, que permitieran un eficaz análisis comparativo con Europa.

Lamentablemente, en nuestra opinión, aún no se ha logrado construir una solidaridad sindical regional (Mercosur o Latinoamérica), que permita potenciar la acción sindical común en los espacios transnacionales. Entendemos que las organizaciones sindicales latinoamericanas siguen ancladas a ideologías y regulaciones nacionales muy marcadas, que le impiden construir la necesaria unidad regional, para promover una verdadera y eficaz acción transnacional.

9. El *jus cogens* como derecho aceptado por la comunidad de Estados

Uno de los aportes importante de Oscar Ermida Uriarte a la doctrina y jurisprudencia iberoamericana ha sido la idea de la aplicación del “*jus cogens*” - en cuanto expresión del derecho aceptado y reconocido por la comunidad de estados en su conjunto - al derecho laboral nacional.

Esta concepto es extraído del derecho privado internacional y se expresa en la idea que “los instrumentos jurídicos internacionales, que proclaman 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, conforman el *jus cogens* u orden público internacional, al margen de cualquier

⁶⁵ CSA-CSI con la colaboración del CELDS, *Estrategias sindicales por una mayor y mejor negociación colectiva en America Latina y Caribe*, Ginebra 2013, p. 14.

soberanía nacional, esto es - dicho jurídicamente - al margen del acto de ratificación”⁶⁶.

De este modo, Ermida considera que existe un derecho internacional de orden supralegal, que se impone a los Estados como expresión de la cultura jurídica aceptada y recibida por un conjunto relevante de Estados y organismos internacionales. La normativa internacional del trabajo con su prestigioso origen, que se vincula con la creación de la Organización Internacional del Trabajo en el año 1919, ha seguido - bajo la influencia de la obra de la OIT, de los Convenios Internacionales del Trabajo y de las Recomendaciones - , el propósito de construir y unificar a nivel global del Derecho del trabajo. Asimismo los contenidos y principios del derecho laboral se han ido enriqueciendo en el tiempo con la aprobación de Pactos y Cartas internacionales que refieren a reglas mínimas de tutela laboral y con la ratificación de tratados bi o multilaterales especialmente en el área de la seguridad social. También ha existido en las últimas décadas el desarrollo de acuerdos regionales, en los que la materia laboral ha sido una de las cuestiones importantes en la definición de las reglas comunitarias.

Ermida Uriarte, toma a vía de ejemplo la Declaración Sociolaboral del Mercosur, y señala que “la Declaración puede ser vista, en una primera lectura - literal y tal vez superficial - como una mera proclamación de propósitos políticos, no vinculantes, sin ninguna eficacia jurídica o - en el mejor de los casos - con la eficacia propia de las normas programáticas. Sin embargo, en función de la previsión de los arts. 33 de la Constitución argentina, 5 apdo. 2 de la brasileña, 45 de la paraguaya y 72 y 332 de la uruguaya, puede entenderse que los derechos y principios proclamados en la Declaración constituyen el “bloque de constitucionalidad” nacional en materia de derechos fundamentales”⁶⁷. Agrega que bien puede considerarse que la Declaración se refiere a derechos que forman parte del *jus cogens* o del orden público internacional y en tal sentido gozarían de validez y eficacia jurídica plenas, más allá de todo acto nacional de

⁶⁶ ERMIDA URIARTE, O., *Deslocación...* cit., p. 53.

⁶⁷ ERMIDA URIARTE O., “La Declaración sociolaboral del Mercosur y su eficacia jurídica”, en *Eficacia jurídica de la Declaración Sociolaboral del Mercosur*, (Trabajos de la Reunión Técnica celebrada en Buenos Aires el 10 y 11 de diciembre de 2001), Buenos Aires 2002, p. 14.

ratificación o recepción y sin perjuicio de la función promocional de la Comisión Sociolaboral⁶⁸.

A partir de estas ideas, la doctrina latinoamericana va desarrollando la concepción de que a nivel jurisprudencial, debe aceptarse la aplicación directa de los instrumentos internacionales, aún no ratificados por un país, a sus conflictos internos del trabajo. Ello es así porque se ha desarrollado una nueva visión de las tutelas laborales (precisamente el *jus cogens* o *bloque de constitucionalidad*), que reconocen en el derecho internacional del trabajo la expresión del derecho aceptado y reconocido por la comunidad de estados en su conjunto, y que por lo tanto debe primar sobre las normas nacionales.

Esta parte del Derecho del trabajo estudia diversas cuestiones: la jerarquía de las normas internacionales como fuente de derecho y las vías de incorporación en el ordenamiento interno de los Estados; los convenios y recomendaciones de la OIT y a la estructura de la Organización; los sistemas regionales de normas internacionales del trabajo; la autoejecutabilidad de las normas internacionales del trabajo; la eficacia, en el orden interno de las normas internacionales del trabajo incorporadas al bloque de constitucionalidad⁶⁹.

Otra proyección de esta doctrina señala que en tanto parte del “*jus cogens*”, los derechos humanos reconocidos como tales por la comunidad internacional en esas grandes Declaraciones y Pactos integran el orden público internacional y por tanto, gozan de *imperium* más allá de todo acto de ratificación, convalidación o recepción nacional. Lo mismo puede decirse de las Declaraciones y Cartas americanas, aunque circunscriptas al plano hemisférico⁷⁰.

10. Sobre el teletrabajo

Aunque el tema del teletrabajo, tan de actualidad en estos días, no es precisamente un fenómeno que solo refiere a la internalización del trabajo, lo

⁶⁸ Ermida Uriarte O., ob. cit., p. 28.

⁶⁹ cfr. MOLINA M., Carlos Ernesto, *Las Normas Internacionales del trabajo y su efectividad en el Derecho colombiano*, Bogotá, 2005, pp. 225 y ss.

⁷⁰ *idem*.

cierto es que las nuevas tecnologías de la información y de las comunicaciones han permitido romper las barreras de los confines nacionales, para promover la realización de actividades que cruzan fronteras a través de esta particular modalidad de labor.

Ermida no se deja engañar por las posibilidades que ofrece el teletrabajo, que considera en términos generales una nueva forma de explotación laboral, no tan diversa del antiguo trabajo a domicilio. Las tecnologías, lejos de mejorar la calidad del trabajo, promueven nuevas formas de autoempleo precario para millones de personas, que generalmente están al margen de las tutelas del derecho del trabajo y de la seguridad social.

Expresa irónicamente que, “revestido de las deslumbrantes plumas y lentejuelas de la informática, el viejo (¡y cuan viejo!) trabajo a domicilio se recicla y hace su segunda irrupción en escena, ahora como estrella de primera magnitud en el espectáculo de la postmodernidad, bajo el nombre artístico de teletrabajo”⁷¹. Es una modalidad - agrega - funcional al “abatimiento de costos laborales, la dilución del colectivo, la individualización de las relaciones laborales y la intensificación del control”⁷²

El teletrabajo aparece como una realidad nueva, aunque plantea los problemas comunes a toda contratación atípica. “¿Nada nuevo bajo el sol? - se pregunta Ermida -. En verdad, aparentemente, (estamos ante) un viejo instrumento ahora utilizado para otros trabajos y con otras herramientas”, que expresa una de las formas modernas de externalización del trabajo: “en todo caso, la cuestión sigue siendo la de distinguir el teletrabajo autónomo o independiente del dependiente o por cuenta ajena”⁷³.

Anticipa los problemas y las preocupaciones actuales del teletrabajo y se pregunta si en definitiva el teletrabajo actual supone una nueva forma de labor promovida por las nuevas tecnologías o si se trata de una nueva estrategia de desresponsabilización del empresario, que quiere eludir su condición de empleador. Concluye expresando que el “(pos)moderno teletrabajo informático”

⁷¹ ERMIDA URIARTE O., Prólogo al libro de CARBALLO MENA C. A., *Delimitación del Contrato de Trabajo*, Caracas 2001, p. 7.

⁷² *ibidem*, p. 8.

⁷³ *idem*.

permite al empleador tener mayores posibilidades de control que en el trabajo común, por el uso de la propia informática, que genera así una “hiperdependencia” del trabajador⁷⁴

11. Conclusiones

Nuestra disciplina se consolida en Uruguay a partir del aporte jurídico de dos grandes juristas de nivel internacional: Américo Plá Rodríguez y Héctor Hugo Barbagelata. Desde visiones distintas, pero siempre complementarias, edifican nuestro derecho laboral. Plá Rodríguez, desde una perspectiva más pragmática; Barbagelata desde una visión que valoriza los derechos del trabajador como derechos fundamentales de la condición humana. Ermida Uriarte viene a completar la obra de nuestros dos grandes juristas, amalgamándola, complementándola, proyectándola a las nuevas realidades del mundo del trabajo. Discípulo predilecto de Plá Rodríguez, Oscar Ermida es un ferviente admirador de Barbagelata y es esa doble pertenencia, que le permite cerrar el círculo de lo que hoy se conoce en el continente como la “Escuela uruguaya del Derecho del trabajo”.

Su objetivo es la construcción de una teoría sobre la dignidad y la libertad de los trabajadores, en un contexto de relaciones laborales en profunda transformación, impulsado por las nuevas tecnologías digitales. Las seguridades y las tutelas del trabajo, promovidas a lo largo de gran parte del siglo XX, han entrado en crisis y son amenazadas o directamente sustituidas por nuevas realidades, marcadas por la insolidaridad, la segmentación social, la exclusión, la precariedad, la posmodernidad (concebida como expresión de un mundo fugaz, donde todo vale, porque todo es sustituible y descartable).

En este nuevo escenario mundial, el poder del capital financiero internacional domina las sociedades nacionales, un poder que pretende enseñar sus reglas, aunque las mismas luego provoquen las crisis económicas que conocemos. Además de otros aspectos de las transformaciones del trabajo, que mueven sus preocupaciones (los ataques a la libertad sindical, la demora de los

⁷⁴ *idem*, p. 8 y 9.

procesos judiciales, la crisis de la subordinación, etc)., siempre proyecta sus reflexiones hacia un contexto internacional, dominado por el gran y fluctuante capital financiero, que exige nuevas reglas y estrategias para la defensa de los derechos de los trabajadores.

En vísperas de la terrible enfermedad por la que fallecería el 7 de junio de 2011 con una vida aún llena de energía e ideas para transmitir, ordena sus reflexiones en un artículo, que es un mensaje a las futuras generaciones donde condensa en pocas páginas sus ideas sobre la esencia del Derecho del trabajo⁷⁵. En esas “meditaciones” reconoce los cambios de la época y los efectos devastadores para trabajadores cada vez más débiles en su relación de fuerza con las empresas que los emplean. Es por eso que apunta sus estudios e investigaciones hacia temas concretos: cómo atrapar la figura cada vez más escurridiza del empleador en los contextos nacional e internacional, de qué forma reforzar las tutelas para el ejercicio de una efectiva libertad sindical en el mundo contemporáneo, cómo promover una mayor estabilidad en el empleo. Comprueba que la posmodernidad mercantiliza el trabajo y cuestiona las tutelas laborales:

¿Puede concebirse – se pregunta - un Derecho del Trabajo vaciado de su dimensión ética, un Derecho del trabajo que en definitiva renuncie a su función tutelar? La respuesta es obviamente negativa, expresando la necesidad de poner nuestras energías intelectuales al servicio de la valorización del Derecho del trabajo como instrumento de promoción de la dignidad humana. En esa dimensión, las tutelas a nivel internacional adquieren especial relevancia, porque son el necesario contrapeso al poder de las empresas transnacionales.

“La razón de ser del Derecho del trabajo - afirma a conclusión de sus reflexiones - es su contenido ético: la justicia, la igualdad y la equidad... La justicia y la dignidad son axiomas que estarán siempre por encima de todo precio del mercado”. En torno a este contenido ético se van construyendo los principios de la disciplina, la noción de orden público que impregna sus normas, la tutela

⁷⁵ ERMIDA URIARTE O., "Protección, igualdad, dignidad, libertad y no discriminación", rev. *Derecho Laboral*, V. LIV, N° 241, Montevideo 2011, pp. 7 - 23. Posteriormente la Fundación Electra decidiría inaugurar su colección de “Cuadernillos” con este artículo, al que modificó el título, que pasó a ser “Meditación sobre el Derecho del trabajo”, Montevideo 2011.

de la dignidad del ser humano como objetivo central. Ante una realidad que pretende precarizar el trabajo, el Derecho laboral debe levantarse como una barrera de protección social. En la defensa de esa “razón de ser” - a nivel nacional e internacional - comprometió su extraordinaria vida de jurista.

Bibliografía

- BABACE, H. (1998). *Introducción al estudio de las Relaciones Laborales en los Procesos de Integración*, Montevideo.
- CASTELLS, M., (1999). *A sociedades em rede*, Vol. I, São Paulo, Brasil.
- ERMIDA URIARTE, O. (1981). "Derecho del trabajo internacional - Contrato de ajuste y personería laboral del empleador", *rev. Derecho Laboral*, T. XXIV, N° 121, Montevideo.
- ERMIDA URIARTE, O. (1981). *Empresas Multinacionales y Derecho Laboral*, Montevideo.
- ERMIDA URIARTE, O. (1996). *Mercosur y Derecho Laboral*, Montevideo.
- ERMIDA URIARTE, O. (1998). "La ciudadanía laboral en el MERCOSUR", *rev. Derecho Laboral*, T. XLI, N° 190, Montevideo.
- ERMIDA URIARTE, O. (1999). "Globalización y Relaciones Laborales", ponencia presentada en el III Congreso Regional de las Américas de AIRT, publicada en *Las relaciones de trabajo en el Siglo XXI*, III Congreso Regional de las Américas, Lima.
- ERMIDA URIARTE, O. (2001). *Derechos Laborales y Comercio Internacional*, Ponencia presentada en el V Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima.
- ERMIDA URIARTE, O. (2001). Prólogo al libro de CARBALLO MENA C. A., *Delimitación del Contrato de Trabajo*, Caracas.
- ERMIDA URIARTE O. (2002). "La Declaración sociolaboral del Mercosur y su eficacia jurídica", *Eficacia jurídica de la Declaración Sociolaboral del Mercosur*, (Trabajos de la Reunión Técnica celebrada en Buenos Aires el 10 y 11 de diciembre de 2001), Buenos Aires.
- ERMIDA URIARTE, O. (2010). *Aplicacao das normas internacionais do trabalho*, en *Revista do Advogado* N° 110, p. 137, San Paolo.
- ERMIDA URIARTE, O. (2010). "Deslocalización, globalización y relaciones laborales", *Relaciones Laborales*, N° 21, Montevideo.
- ERMIDA URIARTE, O. (2011). "Protección, igualdad, dignidad, libertad y no discriminación", *rev. Derecho Laboral*, V. LIV, N° 241, Montevideo.

- GARMENDIA ARIGÓN, M. (2000). "Filialización", *Cuarenta y dos estudios sobre la Descentralización empresarial y el Derecho del Trabajo*, Montevideo.
- MOLINA, C. (2005). *Las Normas Internacionales del trabajo y su efectividad en el Derecho colombiano*, Bogotá.
- MORGADO VALENZUELA, E. (1999). "Las perspectivas del Derecho del Trabajo en un mundo globalizado", disertación en el Seminario Internacional *El Derecho del Trabajo ante el nuevo Milenio*, Santo Domingo, Rep. Dominicana, 26 a 28 de abril.
- PLA RODRÍGUEZ, A. (1975). "Reflexiones sobre el derecho internacional del trabajo", *rev. Derecho Laboral*, T. XVIII, N° 100, Montevideo.
- PLA RODRÍGUEZ, A. (1979). *Curso de Derecho Laboral*, 2a ed., Montevideo, T. I, V. 1.
- PLA RODRÍGUEZ, A. (1991). "Posible incidencia del Mercosur en la problemática laboral", *Revista de la Facultad de Derecho*, N° 1, Montevideo.
- PLÁ REGULES, M. J. (2000). "La descentralización a nivel internacional", *Cuarenta y dos estudios sobre la Descentralización empresarial y el Derecho del Trabajo*, Montevideo.
- RASO DELGUE, J. y CASTELLO, A. (2012). *Derecho del Trabajo*, T. 1, Montevideo.
- SERÉ, J. (2004). *Curso de Derecho Laboral*, Montevideo.