

## El derecho del trabajo ante los nuevos modos de organización de la empresa

Marie-Laure MORIN\*

**E**n una economía mundializada, las exigencias de competitividad y de flexibilidad de las empresas han causado una profunda transformación de su organización social, económica y financiera (Boyer y Durand, 1998, y Castells, 1996). El despliegue de los grupos financieros a escala mundial, los fenómenos de «externización» y éxodo de establecimientos, más la constitución de redes de empresas, han tenido múltiples consecuencias en las relaciones laborales y las condiciones de aplicación del derecho del trabajo. En este artículo analizaremos algunas de las cuestiones e interrogantes que estas transformaciones plantean y las respuestas jurídicas que están tomando forma, principalmente en el ámbito francés y europeo<sup>1</sup>.

Históricamente, el derecho del trabajo contemporáneo, que surgió con la segunda revolución industrial, es fruto de una elaboración paulatina llevada a cabo en el ámbito nacional al mismo tiempo que se desarrollaba la propia organización de la producción. Tanto si tiene un origen estatal como si se basa en convenios, este derecho ha estado influido grandemente por el modelo de la gran empresa integral. Aprehende las relaciones de trabajo por cuenta ajena en tanto que relaciones binarias entre empleadores y asalariados y, por consiguiente, no debe extrañar que la transmutación de las firmas, caracterizada por los fenómenos conjuntos de concentración financiera y descentralización de la producción, haga aparecer nuevas necesidades de protección.

---

\* Directora de Investigaciones del Centro Nacional de Investigación Científica (CNRS) y consejera del Tribunal de Casación de Francia. Dirección electrónica: marie-laure.morin@justice.fr.

<sup>1</sup> Este artículo reproduce, desarrollándola, una intervención efectuada en la mesa redonda dedicada a este tema en el XVII Congreso de la Asociación Internacional de Derecho del Trabajo, celebrado en Montevideo el 25 de septiembre de 2003. Se basa principalmente en las investigaciones empíricas sobre Francia o Europa llevadas a cabo en el Laboratorio Interdisciplinario de Investigaciones sobre los Recursos Humanos y el Empleo (LIRHE) del CNRS (dependiente de la Universidad de Ciencias Sociales de Toulouse) y en el informe OIT (2003).

Ya se han efectuado reflexiones de importancia acerca de la obligada evolución del derecho del trabajo (Supiot, 1999, Simitis, 1997, y Verge y Vallée, 1997). Desde principios de los años ochenta del siglo pasado se observa un movimiento de reformas sustanciales de los ordenamientos jurídicos nacionales; en el plano internacional también apuntan algunas iniciativas, por ejemplo, el «Libro Verde» europeo sobre la responsabilidad social de las empresas (Comisión Europea, 2001), la adopción en 1998 por la Conferencia Internacional del Trabajo de una declaración sobre los derechos fundamentales de los trabajadores (OIT, 1998, y Duplessis, 2004) o la labor de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización (OIT, 2004).

Nuestra aportación a estas reflexiones principiará por el análisis de las transformaciones concretas de las empresas, con objeto de precisar la índole de las cuestiones que se plantean; a continuación trataremos de determinar qué técnicas o conceptos jurídicos ya existentes o nuevos podrían utilizarse para seguir construyendo el derecho del trabajo en sintonía con los nuevos modos de producción<sup>2</sup>.

## Método de análisis

Entre los juristas especializados en derecho del trabajo, al igual que en las demás ramas del derecho, la empresa — que el derecho no define — ha suscitado abundantes debates (Despax, 1957, A. Lyon-Caen y G. Lyon-Caen, 1978, y Farjat y otros, 1987); igualmente numerosos son los análisis económicos o sociológicos de la empresa y de sus transformaciones (Storper y Salais, 1993). No vamos a exponerlos ahora; antes bien, propondremos una metodología pluridisciplinaria basada en el análisis de las relaciones de trabajo en el seno del entramado productivo. Cuando una persona aporta trabajo a otra, lo mismo desde el punto de vista económico que desde el jurídico se puede analizar esa relación siguiendo dos líneas: la primera es la de la entidad productiva en la que se inscribe la relación laboral y donde se sitúa el centro decisorio de la misma; la segunda es la del reparto de los riesgos económicos y sociales inherentes a la producción y al trabajo de las personas que concurren a ella (Morin, Dupuy y Larré, 1999). La primera línea invita a adoptar una metodología descriptiva de la organización de las firmas y, además, permite tratar de comprender aquello por lo que se interesa

---

<sup>2</sup> Las reflexiones que haremos a continuación son asimismo deudoras en gran medida de los coloquios que ya se han celebrado acerca de este tema, especialmente en Francia, como el consagrado a «Las fronteras de la empresa y el derecho laboral», que organizó la Asociación Francesa de Derecho del Trabajo (AFDT) en París, en diciembre de 2000 (véase *Droit Social* (París), núm. 5, mayo de 2001); de las contribuciones de G. Vallée sobre los códigos de conducta y del simposio internacional de mayo de 2003 sobre «Equidad, eficiencia, ética: la regulación social de la empresa mundializada», organizado por el Centro de Investigaciones Interuniversitarias sobre la Mundialización y el Trabajo (Universidad de Montreal, Universidad Laval y Escuela de Altos Estudios Comerciales de Montreal) (Murray y Trudeau, 2004).

el derecho del trabajo cuando se ocupa de la empresa y cuáles son las finalidades que persigue; la segunda nos lleva a un análisis más teórico: ¿cómo interpretar esas transformaciones, cuál es la índole de las cuestiones jurídicas que plantean en el campo del derecho del trabajo?

### *Los niveles de organización de la firma*

Las relaciones de trabajo se enmarcan en una firma, dentro de la cual podemos distinguir varios niveles de organización. Usamos adrede la palabra «firma», en lugar de «empresa», porque es general y jurídicamente neutra<sup>3</sup>. Estos niveles de organización están jerarquizados, pero el nivel predominante, o el que el derecho del trabajo toma primordialmente en cuenta, no siempre ha sido el mismo.

En el derecho del trabajo, hoy día es algo muy clásico distinguir entre el establecimiento, la empresa y el grupo (Gaudu, 1999, y A. Lyon-Caen, 2003), remitiendo con ello, en realidad, a los niveles de la firma por los que se ha interesado sucesivamente el derecho del trabajo, a lo largo de la historia, para averiguar dónde radica el centro de poder real y garantizar la protección del asalariado. El derecho del trabajo, al tiempo que ampara al trabajador, concurre a organizar la producción de bienes y servicios; al tiempo que fija las reglas del contrato individual de trabajo subordinado entre un empleador jurídico (persona moral o física) y el asalariado, trata también de la entidad dotada de un centro de poder, regida por las relaciones laborales en las que el contrato de trabajo sitúa al asalariado (Jeammaud, 1989). Son dos polos esenciales del ordenamiento jurídico de las relaciones laborales, a desentrañar los cuales dedicaremos especial atención (Jeammaud, A. Lyon-Caen y Le Friant, 1998)<sup>4</sup>.

#### La firma en tanto que productor

Históricamente, el derecho del trabajo aprehendió primero la «firma» en su condición de «productor», es decir, en tanto que lugar en que se combinan el capital y el trabajo concreto que fabrican productos y los ponen en el mercado. Se interesa, pues, por la fábrica, el establecimiento en donde se efectúa el trabajo concreto y en donde es necesario proteger a los asalariados o, mejor dicho, a los cuerpos que trabajan. Las primeras legislaciones industriales, particularmente las que velaban por la higiene y la seguridad, se ocupaban de los establecimientos, los lugares donde se realiza el trabajo concreto objeto del contrato laboral. Fue asimismo en los lugares de trabajo concretos donde se forjó la solidaridad y brotaron las primeras acciones colectivas.

<sup>3</sup> Estos análisis están inspirados en investigaciones interdisciplinarias del concepto de empresa efectuadas por economistas y juristas. Véanse, entre otros, Jeammaud, Kirat y Villeval (1996) y F. Morin y M.-L. Morin (2002).

<sup>4</sup> Según estos autores, otros polos son los procedimientos de defensa de los intereses, la negociación colectiva y la función del Estado.

El establecimiento, en tanto que primer nivel de organización de la firma, es primordial en la aplicación del derecho del trabajo. Pensemos en el concepto de establecimiento vigente en el derecho alemán, que constituye la base de la constitución social del centro de actividad (Rémy, 2001), o bien en la entidad económica traspasada que prosigue su actividad y conserva su identidad, en el sentido que le da la directiva europea sobre los traspasos de empresas<sup>5</sup>. ¿Acaso no se caracteriza esta entidad por un conjunto organizado de medios entre el capital y el trabajo, con miras a la realización de una actividad?<sup>6</sup> El productor es, ante todo, el propietario, que explota sus recursos y es al mismo tiempo empleador, parte en el contrato de trabajo. La representación de esta firma productora conserva, pues, muchos rasgos de la hacienda agrícola o el negocio comercial característicos de las sociedades aún muy rurales de la primera revolución industrial (Gaudu, 2001).

#### La firma en tanto que entidad económica y social

El derecho del trabajo se ocupó más tardíamente del segundo nivel de organización de la «firma» que regula su actividad económica en el seno del mercado. O, para ser más precisos, diremos que la organización económica de la firma dependió durante mucho tiempo únicamente de la autoridad del empleador, sin que el derecho del trabajo le prestase atención, más allá de la ejecución del propio contrato de trabajo. Cuando nos interesamos por la organización económica de la firma, y no sólo por la organización social de la producción, advertimos que la firma puede tener varias actividades, actuar en múltiples ramas de producción o estar compuesta por varios establecimientos (Desbarats, 1996), pero que se caracteriza por poseer una dirección económica única que fija al mismo tiempo su organización social. El principio que rige la firma ya no es la producción, sino el poder de decisión económica con respecto al mercado, y la empresa aparece como una entidad a la vez económica y social bajo una dirección única. Este planteamiento clásico de la firma — el de la gran empresa fordiana — orienta aún, en derecho

<sup>5</sup> Directiva 98/50/CE del Consejo, de 29 de junio de 1998, por la que se modifica la Directiva 77/187/CEE sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspaso de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad (*Diario Oficial*, núm. L 201, 17 de julio de 1998, págs. 88-92). [El texto completo en español de todas las directivas puede consultarse en el sitio: [http://europa.eu.int/eur-lex/es/search/search\\_lif.html](http://europa.eu.int/eur-lex/es/search/search_lif.html).]

<sup>6</sup> Asunto 24/85, *Jozef Maria Antonius Spijkers c. Gebroeders Benedick Abattoir CV y Alfred Benedik en Zonen BV*, sobre el mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspaso de la empresa (*Recopilación*, 1986, pág. 1119); fallo confirmado por el emitido en el asunto C-13/95, *Ayşe Sützen c. Zehnacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhausservice* (*Recopilación*, 1997, pág. I-1259). [El texto en idioma español de las sentencias dictadas por el Tribunal de Justicia desde 1997 puede consultarse en el sitio: <http://www.curia.eu.int/en/content/juris/index.html>.]

del trabajo, nuestra representación de la empresa y ha dado lugar en Alemania, y posteriormente en Francia, a las teorías institucionales de la empresa como lugar en que se ejerce un poder privado, que el derecho ha procurado aprehender como tal, aunque hayan persistido los debates teóricos, tanto jurídicos como económicos, entre los partidarios de analizar la empresa desde la perspectiva del contrato y los que prefieren el punto de vista de la organización.

En derecho laboral, la aprehensión de la empresa en su condición de entidad económica y social ha sido el origen del desarrollo del concepto moderno de empleo, a la vez en sentido pasivo, estar empleado, y, fundamentalmente, en el sentido activo, tener un empleo, es decir, ocupar un lugar en una entidad (Gaudu, 1996). A partir de ahí se ha construido la protección jurídica del vínculo laboral duradero, basado en la pertenencia a la empresa, como lo atestigua el derecho relativo al despido, sobre todo al despido por motivos económicos, que es una institución específica del contrato de trabajo. Los mecanismos de protección social basados en la titularidad de un empleo se desarrollaron correlativamente (Supiot, 1997). En materia de derecho colectivo, el que se tomara en cuenta este nivel de organización (la firma) propició, en la Europa continental, la difusión de la representación de los asalariados en la empresa y, después de la Segunda Guerra Mundial, el desarrollo gradual del derecho de los trabajadores a la información y la consulta acerca de las decisiones económicas del jefe de empresa, en especial las que pueden tener repercusiones en sus puestos de trabajo. De este modo ha surgido un derecho que define las condiciones en que se ejerce el poder en la empresa. El derecho de la empresa y el del empleo resultan, pues, corolarios de que la empresa sea considerada una organización que integra el nivel social y el económico bajo una dirección económica única. En cuanto a las relaciones laborales (siempre dentro del ámbito europeo), la difusión de las negociaciones por rama (siendo la actividad económica principal de la empresa la que determina la pertenencia a una rama) ha servido, por lo demás, para organizar desde el punto de vista social la competencia de las empresas en los mercados de productos nacionales.

#### La firma en tanto que grupo financiero

El tercer nivel de organización de la firma — el financiero — es el de la asignación de los recursos; también en él se constata y se distribuye el valor a los accionistas. Cuando una sociedad mercantil o una persona ejerce el control mayoritario del conjunto del grupo, porque posee directa o indirectamente la mayoría de las acciones de las sociedades del mismo o porque tiene autoridad para designar a los dirigentes de estas sociedades, existe una «unidad de gobierno» dentro del grupo, en la que estriba el poder real de decisión. Esta unidad permite trazar el perímetro de la firma.

El derecho del trabajo europeo y algunas legislaciones nacionales toman en cuenta este nivel de decisión y reconocen el grupo de sociedades. El paradigma clásico de la empresa conserva su eficacia al respecto (Supiot, 1985, y Teyssié, 1999) si resulta posible distinguir la unidad de gobierno, aunque sean necesarias soluciones nuevas para tener en cuenta la eventual separación entre el empleador jurídico — la sociedad o la persona física — y el centro verdadero de poder y el margen de autonomía que pueden conservar las empresas del grupo. Es sabido que las actividades económicas de un grupo suelen ser variadas y no siempre coinciden el centro de decisión económico y el de decisión financiera. En realidad, se establecen relaciones de control, «de autonomía controlada» diremos (Appay, 1993), utilizando una noción más sociológica que jurídica, que a veces dejan a las empresas del grupo un margen propio de decisión económica. En ocasiones coinciden el grupo y la empresa, por ejemplo, si se discierne que hay una unidad económica y social (Boubli, 2004) conforme al concepto desarrollado en el derecho francés; pero no siempre, pues en un grupo puede haber varias empresas en el sentido económico de la palabra. En el derecho francés, la figura del comité de un grupo de empresas y las funciones que se le reconocen tratan de aprehender este tipo de relaciones; en ellas se basan también las obligaciones de recolocación dentro del grupo en caso de despido por causas económicas o, más recientemente, el reconocimiento de la negociación de grupo<sup>7</sup>. En el derecho europeo, las directivas sobre el comité de empresa o de grupo de empresas y sobre la participación de los trabajadores en la sociedad anónima europea también permiten aprehender este nivel de decisión<sup>8</sup>.

Hoy día, este nivel de organización de la firma es el que fija la jerarquía de los demás, en el sentido de que la decisión económica no se rige tanto por el mercado de productos como por el imperativo de crear valor para el accionista, al haberse producido en el decenio de 1990, con el predominio del mercado financiero en la economía, un vuelco acusadísimo de las prioridades. Así, el imperativo de crear valor para el accionista<sup>9</sup> y la preeminencia del valor bursátil de una sociedad llevan a calcular los resultados financieros de una empresa, no por su valor intrínseco, sino por la remuneración acostumbrada que los accionistas esperan percibir. Aplicado a la gestión estratégica de la empresa, este concepto opera una «inversión radical de perspectiva, sometiendo los resultados económicos de la empresa a una exigencia *ex ante* de remu-

<sup>7</sup> Ley núm. 2004-391 de 4 de mayo de 2004, relativa a la formación profesional a lo largo de la vida y al diálogo social (*Journal Officiel* (París), 5 de mayo de 2004), y nuevo artículo L. 132-19-1 del Código de Trabajo.

<sup>8</sup> Directiva 2001/86/CE del Consejo, de 8 de octubre de 2001, por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores (*Diario Oficial*, núm. L 294, 10 de noviembre de 2001, págs. 22-32).

<sup>9</sup> Concepto ideado por G. B. Stewart (1991), citado en Gendron, Lapointe y Turcotte (2004).

neración financiera» (Baudru y Morin, 1999)<sup>10</sup>. Evidentemente, este vuelco metodológico tiene consecuencias profundas en las relaciones laborales, al carecer los asalariados de poder de intervención en las decisiones que los accionistas toman en el mercado financiero. Sucede que el nivel financiero de la adopción de decisiones puede estar muy alejado de los establecimientos en los que recaerán las consecuencias de las orientaciones decididas según una lógica financiera, y que no es fácil arbitrar los instrumentos jurídicos necesarios para implicar al centro de decisión, sobre todo si se trata de grupos internacionales, como atestiguan los retrasos de los proyectos normativos europeos en materia de reestructuraciones<sup>11</sup>.

Así pues, el derecho del trabajo apprehendió primero las relaciones laborales en el establecimiento para regular las condiciones del trabajo concreto y asegurar la protección de los cuerpos; luego trató de amparar el empleo y de organizar las relaciones colectivas en el conjunto económico de la empresa, sede principal de la adopción de decisiones; hoy se esfuerza, aunque con grandes dificultades, por apprehender el grupo en tanto que nivel predominante, para que se tengan presentes en él los intereses de los asalariados.

#### El cuestionamiento de la unidad de la firma

En esta búsqueda de la unidad de la firma, o por lo menos del nivel pertinente en que tienen lugar las decisiones, el derecho del trabajo tropieza con obstáculos nuevos, pues, además de la mundialización, que influye en el nivel nacional de regulación, este planteamiento unitario de la firma resulta cuestionado por arriba y por abajo, lo cual genera separaciones que difícilmente capta el derecho del trabajo enraizado en el marco binario del contrato de trabajo.

Por arriba, los inversores — muchas veces, fondos de pensiones — renuncian a tomar el control de las firmas y a ejercer el poder de decisión económica asumiendo su responsabilidad. Toman participaciones que ascienden a menudo a porcentajes relativamente bajos, y tratan esencialmente de realizar beneficios ejerciendo una influencia respaldada por el mercado financiero. Por otra parte, junto a grupos que se caracterizan por tener unidad de gobierno y que, consiguientemente, pueden depender de decisiones de accionistas minoritarios, existen alianzas entre firmas, sin participación mayoritaria (participaciones cruzadas, relaciones de bancos e industrias), que también tienen consecuencias en las decisiones estratégicas de las firmas. En esas redes (o polos financieros) apenas hay lugar hoy para el derecho del trabajo, tanto más cuanto que las vinculaciones son frágiles. En términos generales, en este capitalismo del mercado financiero (Aglietta, 1998, y Aglietta y Rebérioux, 2004), cuyo

<sup>10</sup> Citado en Gendron, Lapointe y Turcotte (2004).

<sup>11</sup> *Liaisons Sociales Europe* (París), 6 de febrero y 17 de abril de 2003.

funcionamiento cada vez es más autónomo respecto de la economía real, se acelera la movilidad del capital.

En esas redes financieras, ante la capacidad de influencia de los accionistas minoritarios, los medios de intervención de los asalariados son forzosamente diferentes de los que pueden existir en los grupos cuya unidad de gobierno está bien delimitada. La distribución de acciones entre los asalariados o la instauración de fondos de ahorro de los trabajadores pueden servir para dar a las decisiones de los accionistas un carácter que no sea meramente financiero, pero está claro que todavía no se han encontrado las soluciones y que éstas no dependen únicamente del derecho del trabajo.

También por arriba, aparecen alianzas comerciales<sup>12</sup> que establecen redes de empresas con vínculos de dependencia económica más o menos sólidos. Esos tipos de redes plantean asimismo cuestiones nuevas al derecho del trabajo, ya se trate, por ejemplo, de una actividad realizada por asalariados de varias empresas, de la aparición de relaciones laborales comunes en empresas de una misma red gracias a las nuevas tecnologías de la información, de la índole del trabajo (asalariado o independiente) en las redes de distribución, etc. En esas configuraciones también se establecen vínculos de «autonomía controlada» entre empresas, basados en una dependencia económica de carácter contractual, no sólo en una dependencia financiera institucional. En todos estos casos surgen formas nuevas de dependencia (Del Cont, 1998, Virasamy, 1986, y Supiot, 2001).

Por abajo, y en el plano de la firma en tanto que productor, es decir, en el plano de los establecimientos, los fenómenos masivos de «descentralización de la producción» — «externización» y subcontratación de numerosas tareas de la empresa — también ponen en tela de juicio la unidad clásica de la misma como entidad social y económica (M-L. Morin, 1994 y 1996). En el plano de la producción misma y del lugar de trabajo, las «agrupaciones productivas» están fragmentadas, hay varios regímenes laborales y es corriente que algunos elementos de la producción hayan sido «deslocalizados». Todos estos fenómenos renuevan a escala internacional el problema de la competencia, no sólo entre las empresas, sino también, y acaso principalmente, en el mercado de trabajo. Ello hace que se debilite la función reguladora que desempeñaban los convenios colectivos de rama, en el marco de los mercados nacionales predominantes en el siglo XX, y que eran congruentes con la organización de la empresa como entidad económica y social. Por otra parte, y tal vez primordialmente, se plantea con apremio la cuestión de

---

<sup>12</sup> Por ejemplo, en el campo de la aeronáutica, la alianza Sky está compuesta por ocho compañías aéreas de varios continentes a las que presta servicios comunes, lo que en ocasiones hace que haya asalariados de empresas diferentes que trabajan juntos o en unos mismos locales. Otro ejemplo son las redes de distribución que se basan en acuerdos entre distribuidores y proveedores.

quién es el empleador responsable de las condiciones de contratación y de trabajo. También a este respecto las relaciones que se establecen entre las empresas son relaciones de autonomía controlada, en las que las sujeciones no corresponden tanto a una dependencia económica exclusiva de un subcontratista frente a su contratista, como a unas exigencias de calidad, de cumplimiento de plazos, de formación, etc., que pueden tener consecuencias directísimas en las condiciones de trabajo, sin que por ello la empresa principal deba asumir la menor responsabilidad.

En esas empresas en red, como ha subrayado A. Supiot (2002), se conjugan «la autonomía en la subordinación de los asalariados» (a los que se juzga por sus resultados) y «la dependencia en la independencia» de las empresas de la red, que toman de revés las reglas del derecho del trabajo basadas en la subordinación y la organización jerarquizada.

Jurídicamente, estos fenómenos tan extendidos no sólo plantean el interrogante de quién es el empleador — ya que las más de las veces no se puede «reconstituir» la empresa con una dirección única —, sino además, y de manera igualmente crucial, el de los medios y recursos necesarios para tratar estos tipos de entidades productivas, tanto desde el punto de vista de la seguridad del empleo como de la capacidad de los trabajadores para influir en las decisiones adoptadas en las «agrupaciones productivas», y de la protección de las condiciones de trabajo.

### *Reparto de los riesgos y responsabilidad de los agentes*

#### Los nuevos modos de organización de las firmas y el traspaso de los riesgos

Abundan las interpretaciones de esta evolución y de la racionalidad que la rige. En nuestro análisis nos limitaremos a estudiar una de ellas, que formularemos con carácter hipotético: ¿acaso el origen de esta evolución es un cambio de las condiciones en que se asume el riesgo inherente a toda empresa económica?

El tema de la distribución del riesgo económico en una economía de mercado y su corolario, el de la asunción de los riesgos sociales en nuestra sociedad asalariada, han sido esenciales, a nuestro juicio, en la elaboración del derecho del trabajo y, en términos más generales, del derecho social (Deakin, 2002, Ewald, 1986, y M-L. Morin, 2000). El asalariado que pone su fuerza de trabajo a disposición del empleador no corre con el riesgo de la empresa; acepta la subordinación a cambio de cierta seguridad basada en los mecanismos de la solidaridad colectiva, sean éstos la seguridad social o las normas de protección del trabajo y el empleo. La transformación que acabamos de mencionar induce al replanteamiento de las reglas de este intercambio entre seguridad y subordinación en que hacen hincapié los estudios de A. Supiot (véanse, sobre todo, los de 1999 y 2002).

La estructura financiera de la firma obedece con certeza a la racionalidad financiera de distribución del riesgo; la organización de firmas en redes — grupos o redes contractuales de empresas — permite repartir el riesgo económico (y la carga de las inversiones). Ahora bien, este reparto de los riesgos económicos y financieros es además un reparto del riesgo del empleo, que es un componente del riesgo empresarial del empleador y un riesgo social para el asalariado, que puede perder su trabajo y, con ello, la posibilidad de ganarse la vida. Los fenómenos de «filiación» o de «externización» son sin duda alguna un medio para traspasar a otras empresas, cuando no al asalariado o a la colectividad, los riesgos inherentes al empleo y al trabajo. El riesgo del empleo no estriba sólo en el costo del trabajo, sino en tener que poner al día periódicamente la capacidad profesional del personal y, si viene al caso, en despedir. El riesgo del trabajo es el que radica en el resultado del trabajo mismo<sup>13</sup>, y en las propias condiciones de su realización colectiva, habida cuenta de los conflictos siempre posibles; es, asimismo, el que pesa sobre la seguridad de los trabajadores.

Este traspaso de los riesgos, en la economía actual dominada por el mercado financiero, plantea un problema imponente de responsabilidad, no tanto en el sentido jurídico del término (responsable es aquel por cuya culpa se produce un daño que debe reparar) como en el sentido etimológico: ¿quién debe responder de los hechos que pueden afectar las relaciones de trabajo y de empleo y debe participar tanto en su reparación como en su prevención? Desde este punto de vista, y sean cuales fueren las diversas acepciones que demos a este término, la aparición y la importancia de los debates contemporáneos acerca de la responsabilidad social de la empresa probablemente sean indicativas de que este asunto y, más en general, la responsabilidad del conjunto de los agentes (Igalens, 2004) en materia de trabajo y de empleo se plantean hoy día de manera diferente.

#### Posibilidades del derecho del trabajo ante estas transformaciones

El derecho del trabajo da tradicionalmente dos tipos de respuesta: define las responsabilidades del jefe de empresa o, mejor dicho, del empleador jurídico, que se desprenden de su función de empresario, tanto en el marco colectivo de la empresa como en el individual del contrato de trabajo, buscando un equilibrio entre el derecho al empleo y la libertad de empresa; y regula la actuación de la colectividad en favor de los trabajadores privados de empleo en el mercado de trabajo.

Puesto que la transformación de la organización de las firmas discurre a la par que el establecimiento de relaciones diversas de autonomía controlada y de esos mecanismos varios de traspaso de los riesgos, el problema ya no consiste únicamente en saber cómo «reconstituir» la

---

<sup>13</sup> Que se hace recaer cada vez más en el propio asalariado, habida cuenta en particular de los nuevos modos de remuneración (A. Lyon-Caen, 1996).

empresa para tratar de hallar relaciones binarias y un empleador o un jefe de empresa responsable; radica, asimismo, en aprehender, desde el punto de vista jurídico, las relaciones contractuales o institucionales triangulares para determinar la responsabilidad de cada cual y delimitar las garantías colectivas de la manera más idónea.

En un artículo contundente escrito hace ya más de diez años, G. Teubner (1993) se preguntaba acerca de los nuevos modos de organización de las empresas y del derecho, y proponía tres tipos de planteamiento para poder llevar a cabo esta tarea, todos ellos útiles dentro de esta perspectiva.

El primero, el más tradicional, consiste en indagar si existe fraude. Ante operaciones de subcontratación, por ejemplo, se separa la paja del trigo para determinar quién es el verdadero empleador. Siempre es necesario indagar si existe un préstamo ilícito de mano de obra, pero la subcontratación o la «filiación» de las actividades de una sociedad pueden deberse a motivos legítimos, aunque lleven a un cambio de empleador.

El segundo es precisamente el de la «reconstitución» de la empresa para aprehender la unidad económica y social de la firma en la práctica, conforme al paradigma clásico de la empresa<sup>14</sup>. Este planteamiento inspira la doctrina y la jurisprudencia francesas sobre la unidad económica y social (Boubli, 2004).

El tercero, en el que insiste G. Teubner, estriba en estudiar los vínculos contractuales o financieros entre firmas para sacar a la luz toda la cadena de las responsabilidades. La obligación de recolocación en el grupo que impone el derecho francés es una medida de este género. La evolución reciente del derecho positivo en el plano europeo también va en este sentido, en particular las normas sobre higiene y seguridad en situaciones de coactividad, que fijan en realidad una distribución de las responsabilidades en materia de seguridad laboral entre el contratista principal y las empresas que intervienen. Al respecto, no se trata ni de perseguir el fraude para dilucidar quién es el verdadero empleador, ni de «reconstituir» la empresa, sino de tomar en cuenta las relaciones entre firmas para determinar sus respectivas partes de responsabilidad en los hechos que pueden jalonar la relación laboral.

Será esta perspectiva la que trataremos de explorar a propósito de tres cuestiones muy clásicas del derecho del trabajo que la transformación orgánica de las firmas plantea de manera nueva: la del poder del jefe de empresa, la de la determinación del empleador en las relaciones contractuales y la de la responsabilidad en lo tocante a las condiciones de ejecución del propio trabajo.

---

<sup>14</sup> Es una característica de este planteamiento que puede conjugarse con la detección del fraude (Urban, 2000).

## Nuevos modos de organización de las empresas y responsabilidad

El derecho positivo ya utiliza estas técnicas varias para determinar las responsabilidades de las diferentes partes, ya se trate de aprehender el centro de poder en las relaciones de trabajo colectivas, de determinar el empleador en el contrato laboral individual o de saber quién es responsable de las condiciones en que se ejecuta el trabajo. Nos esforzaremos en estudiar estos asuntos de manera precisa para extraer algunas líneas maestras de las posibles transformaciones.

### *El ejercicio del poder y las relaciones laborales*

El examen de la evolución del derecho de las relaciones colectivas nos señala algunas pistas todavía muy inciertas.

#### La ampliación de los derechos de los trabajadores a la información y consulta

En primer lugar, conforme al derecho europeo, en los grupos de sociedades el derecho de los representantes de los trabajadores a la información y consulta es hoy día un principio general, aunque todavía no sea un derecho general (Rodière, 2002). Sea como fuere, este principio inspira numerosas directivas europeas, como, por citar algunas, la relativa al comité de empresa europeo<sup>15</sup>, la referente a la información y la consulta a los trabajadores<sup>16</sup> o la que tiene por objeto el estatuto de la sociedad anónima europea<sup>17</sup>, así como disposiciones acerca de la obligación de informar a los representantes del personal en caso de que se traspase la empresa o de despidos por motivos económicos.

Esta ampliación de los derechos de información se presta a una comparación que ya han efectuado otros autores (Supiot, 2001): de la misma manera que la *corporate governance* [el buen gobierno de la empresa], en el caso del capitalismo del mercado financiero que ya hemos mencionado, se basa en el principio de transparencia de la información con respecto a los accionistas, ¿no debería regir también éste para los asalariados de las empresas del grupo? Las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación deben desempeñar un papel esencial

<sup>15</sup> Directiva 94/45/CE del Consejo, de 22 de septiembre de 1994, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria (*Diario Oficial*, núm. L 254, 30 de septiembre de 1994, págs. 64-72).

<sup>16</sup> Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea. Declaración conjunta del Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión relativa a la representación de los trabajadores (*Diario Oficial*, núm. L 080, 23 de marzo de 2002, págs. 29-34).

<sup>17</sup> *Op. cit.* en la nota 8.

en este ámbito. Hoy día, en el derecho europeo existe el principio de la información útil, es decir, los datos oportunos para hacer un examen adecuado (que, por lo demás, es condición previa insoslayable de la consulta útil que permite intercambiar opiniones con un contenido útil para recibir una respuesta motivada y, si cabe, llegar a un acuerdo). Las directivas también enuncian el principio de igualdad de acceso a la información sobre las empresas del grupo. Ahora bien, a nuestro juicio, el principio de transparencia de la información va más allá: ¿los asalariados, que son partes interesadas en la firma, no deberían tener acceso a las mismas informaciones que los accionistas, y no sólo a una información adecuada?

Por lo demás, para el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas el derecho a la información presupone la existencia de una representación del personal<sup>18</sup>; dicho con otras palabras, la representación de los intereses de los trabajadores debe estar organizada en un nivel útil. Aunque las directivas sobre el comité de empresa de las sociedades o grupos de dimensión europea y las referentes a la sociedad anónima europea organizan de este modo la representación en el nivel del centro de poder de la empresa europea, en las redes de empresas menos estructuradas o en las redes contractuales aún está por construir una representación de los intereses en el nivel concreto en que se plantean los problemas (Gaudu, 2001). La afirmación del principio de transparencia de la información puede, pues, hacer avanzar las propias estructuras de representación.

### Colectividades participantes en la negociación colectiva

Desde hace veinte años se ha insistido mucho en la descentralización de la negociación colectiva con el fin de situarla en la empresa, camino que sigue la ley francesa de 4 de mayo de 2004, llegando hasta plantear un principio de subsidiaridad de la negociación de rama<sup>19</sup>. Cabe, empero, preguntarse por la oportunidad de semejante orientación si hoy en día se ponen en tela de juicio las fronteras de la firma por arriba y por abajo.

Por arriba de la empresa, algunos ordenamientos jurídicos, como el francés, reconocen actualmente la negociación de grupo<sup>20</sup>. En el plano europeo, la constitución del comité de grupo es fruto de una negociación de grupo. En realidad, y aun antes de que intervinieran los órganos legislativos, se concluyeron acuerdos de grupo (Vachet, 1999), la mayoría de

---

<sup>18</sup> Caso C 382/92, *Comisión de las Comunidades Europeas contra el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte*, sobre el mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspaso de una empresa (*Recopilación*, 1994, págs. I-2435).

<sup>19</sup> Con respecto a la empresa, pero no con respecto al grupo, según el nuevo artículo L. 132-19-1 del Código de Trabajo.

<sup>20</sup> Artículo nuevo del Código de Trabajo desde la ley de 4 de mayo de 2004.

los cuales son acuerdos marco o acuerdos de método que tienen por función fijar unos principios que las empresas podrán plasmar posteriormente. Esta es una manera de adaptar la negociación a la autonomía controlada que rige las relaciones en la firma. Desde el punto de vista jurídico, el problema principal radica en saber hasta qué punto un acuerdo de grupo puede limitar o no la negociación de empresa en los ordenamientos jurídicos en que ésta es de derecho pleno, cuestión que, a decir verdad, no se resuelve en la reciente ley francesa<sup>21</sup>.

Por abajo de la empresa, la descentralización de la producción impulsa un segundo cauce, todavía muy poco explorado, que es la negociación de sitio interempresas o la negociación territorial en el caso de las redes de empresas. Debe señalarse que, en los Estados Unidos, la Junta Nacional de Relaciones de Trabajo (NLRB) resolvió, en una decisión muy comentada, que los asalariados de la empresa dominante y los «de agencia» que trabajaban en su seno constituían una unidad de negociación aunque hubiera varios empleadores<sup>22</sup>. En Francia, la negociación de este tipo no existe, pero hay ejemplos de ella en diversos países, y muchos autores defienden que es necesaria (Texier, 2003, Supiot, 1999, Trentin, 2002, y M.-L. Morin, 1999)<sup>23</sup>.

La cuestión principal que plantea este tipo de negociación es la de su objeto. Cabe pensar ante todo en acuerdos que garanticen la igualdad de trato de los asalariados de las empresas que participan en un mismo lugar en una misma operación productiva, sobre todo en la hipótesis de actividades de subcontratación. En derecho positivo, la directiva europea relativa a la prestación de servicios proclama el principio de la igualdad de trato, por lo menos la igualdad «de mínimos», si hay trabajadores de una empresa que acuden a realizar una prestación en una empresa situada en otro país de la Unión. Sin embargo, la aplicación de este principio presupone que los asalariados de la empresa exterior ocupen empleos de la misma índole que los de los asalariados de la empresa en la que intervengan. Pues bien, casi por definición (y dejando aparte las hipótesis de subcontratación de capacidad), la «externización» de algunas funciones de la empresa, como las de vigilancia, o la subcontratación de tareas específicas atañen precisamente a empleos que no son de la misma índole o que no pertenecen al mismo «ofi-

---

<sup>21</sup> Esta cuestión fue planteada por la sentencia AXA, que se dictó antes de que se reconociese por ley la negociación de grupo en Francia, fallo núm. 1283, Tribunal de Casación, Sala de lo Social, 30 de abril de 2003 (*Revue de jurisprudence sociale* (Levallois-Perret, Francia), núm. 916, julio).

<sup>22</sup> *M.B. Sturgis, Inc. and Textile Processors, Service Trades, Health Care, Professional and Technical Employees International Union Local 108* (National Labour Relations Board, vol. 331, núm. 173, 25 de agosto de 2000), citada por Gaudu (2001).

<sup>23</sup> Un ejemplo ya antiguo es el acuerdo firmado en Kurú (Guyana francesa) entre Ariane Espace y los subcontratistas que trabajan en ella; un ejemplo más reciente de diálogo, aunque no de negociación, de ámbito territorial es el de la empresa CGE Alsthom en Nantes (véase Texier, 2003).

cio» que los de la empresa de acogida; no se rigen forzosamente por el mismo convenio colectivo.

Así pues, la negociación de lugar u obra nos parece más idónea para asegurar el disfrute de las mismas prestaciones sociales (comedor colectivo, transporte, etc.), para fijar las reglas de capacitación o de movilidad de los asalariados en la red o en un territorio dado, o para el establecimiento de comisiones. También podría versar sobre una especie de cláusula social que fijara las condiciones elementales de contratación y de trabajo de los asalariados de las empresas subcontratistas que presentasen ofertas en las licitaciones organizadas por un contratista principal. En esta idea se basan ya los códigos de conducta elaborados por varias grandes multinacionales, algunos de los cuales son fruto de negociaciones, si bien hoy por hoy se ocupan más del respeto de algunos derechos fundamentales que de la fijación de condiciones mínimas de empleo, a diferencia de lo que sucede con los convenios colectivos<sup>24</sup>.

En realidad, los obstáculos para que se difundan esas negociaciones no son tanto jurídicos como sociológicos, ya que, en primer lugar, se deben a la dificultad de que los asalariados se doten de una representación colectiva amoldada a cada nuevo modo de organización de las empresas y, en segundo lugar, a que los empleadores estén dispuestos a comprometerse jurídicamente.

#### Afirmación de la responsabilidad social de la empresa

La tercera perspectiva dimana del concepto de responsabilidad social de la empresa, esto es, según la definición del «Libro Verde» al respecto, «la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores» (Comisión Europea, 2001, párrafo 20). Prolonga directamente la orientación anterior, pero abriéndose más al conjunto del entorno de la empresa (Desbarats, 2003, y Sobczak, 2002 y 2004).

El alcance de este concepto es objeto de grandes debates (Sobczak, 2004, ya citado, y Gendron, Lapointe y Turcotte, 2004). Para algunos autores, se trata de promover una regulación autónoma de las empresas, aparte de las normas públicas; para otros, en cambio, son prácticas que prefiguran una nueva articulación entre normas públicas y normas privadas a partir de instrumentos normativos nuevos.

Debe tenerse en cuenta que este concepto se usó en primer lugar para calificar los códigos de conducta dictados por las multinacionales

---

<sup>24</sup> Por ejemplo, el acuerdo de responsabilidad social suscrito por el Comité de Grupo Europeo y General Motors (*Liaisons Sociales Europe* (París), núm. 67, 27 de noviembre de 2002) y el acuerdo suscrito el 11 de mayo de 2001 por la Unión Internacional de los Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA), la Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos Bananeros (COLSIBA) y Chiquita Brands International, citado en OIT (2003).

a sus empresas subcontratistas. Las más de las veces, se trata de exigir a éstas (o a otras empresas del grupo) que respeten los derechos fundamentales de los trabajadores o los convenios colectivos, en ocasiones estableciendo mecanismos de supervisión. Las obras que sintetizan el asunto muestran la importancia de este movimiento impulsado por las propias multinacionales, pero también lo difícil que es hacerlo cumplir en la base, aunque estén poniendo en funcionamiento mecanismos de supervisión y dispositivos como las etiquetas sociales que cuentan con el respaldo de las asociaciones de consumidores.

Jurídicamente, este movimiento plantea dos cuestiones, la primera de las cuales es la del alcance de la idea de derechos fundamentales: ¿en qué se diferencia del reconocimiento de un régimen de trabajo asalariado concertado por medio de los convenios colectivos? Cabe aducir que se trata de asegurar ante todo los derechos del asalariado, más en tanto que persona que en tanto que trabajador (Waquet, 2003, Valdés del Ré, 2003, y Lyon-Caen y Vacarie, 2001); esos derechos se caracterizan por su fuente (constitucional o convenios internacionales) — que abre la posibilidad de darles vigencia internacional — y por su objeto, la protección de la vida o de la dignidad de la persona humana. Esta última perspectiva engloba, claro está, las libertades colectivas, mas también compromisos en materia de seguridad laboral, protección de la intimidad y remuneración digna. La segunda cuestión es cómo sancionar el incumplimiento de esos códigos, y más concretamente qué parte de responsabilidad compete a la empresa que ha emitido el código de conducta si sus subcontratistas no lo cumplen. A. Sobczak (2004) cita a este propósito el fallo del Tribunal Supremo de California en el caso *Kasky c. Nike Inc.*, según el cual el incumplimiento de un compromiso asumido en un código de conducta y dar información errónea en un informe social pueden ser sancionados por tratarse de publicidad engañosa<sup>25</sup>. Así pues, se desprenden tres ideas importantes de la práctica de los códigos de conducta enmarcadas en un concepto de responsabilidad social que abarca las relaciones entre firmas. En primer lugar, se trata de asegurar *los derechos fundamentales de los trabajadores en tanto que personas*; en segundo lugar, las técnicas destinadas a dar carácter jurídico a los códigos corresponden tanto al derecho mercantil y al derecho del consumo como al derecho del trabajo; por último, para que los códigos tengan eficacia es necesaria cierta publicidad y, por consiguiente, cierta transparencia acerca de las garantías de cumplimiento. De este modo se promueve la responsabilidad de las firmas en el terreno del poder económico que ejercen, en lugar de hacerlo directamente en el de las relaciones de trabajo.

<sup>25</sup> Sentencia núm. S087859, *Kasky c. Nike Inc.*, Tribunal Supremo de California, 27 Cal 4th 939, 2 de mayo de 2002.

## Responsabilidad social y reestructuraciones

Como es lógico, el tema de la responsabilidad social también está presente en las reestructuraciones (despidos, cierres de establecimientos, etc.). Pero en tal caso se trata de determinar directamente cuál es la responsabilidad de la empresa que cierra un establecimiento con respecto a su entorno, no de aprehender las relaciones entre las firmas en tanto que tales. En el derecho europeo, la concreción de la responsabilidad social de la empresa en las reestructuraciones tropieza hoy día con graves dificultades<sup>26</sup>. En el derecho nacional, en particular en el ordenamiento francés, cabe extraer varios elementos del avance de las reglas jurídicas en la materia, sobre todo la obligación de recolocación en el grupo. Esta medida presenta mucho interés pues, aunque hoy día en Francia la obligación de recolocación recae en la sociedad que despide, su propia existencia confirma que la responsabilidad de la sociedad puede ir más allá del marco del contrato de trabajo. Se podría ampliar esta técnica a las redes contractuales de empresas que, de ese modo, serían reconocidas como espacios de movilidad. En la jurisprudencia francesa hay ejemplos de reconocimiento de estos grupos contractuales<sup>27</sup>, mas acaso se debería ir más lejos y establecer la responsabilidad específica del contratista principal en las relaciones de trabajo de los subcontratistas. Las prácticas de algunas grandes sociedades van por este camino (Raveyre, 2001). La ampliación de la responsabilidad de la empresa por encima de las fronteras estrictas de ésta y la necesidad de actuar con nuevos agentes (por ejemplo, las corporaciones locales) también se plasman en nuevas obligaciones. Así, por ejemplo, el artículo 118 de la Ley de Modernización Social de 17 de enero de 2002 impone a las grandes empresas francesas la obligación de colaborar en la reactivación del empleo de la zona cuando cierran total o parcialmente un establecimiento. En todas estas hipótesis, aquel a quien es imputable la decisión económica debe tomar en cuenta las consecuencias de su decisión sobre terceros, conforme a reglas nuevas, con independencia de que se haya producido o no una falta o un accidente.

También plantean problemas nuevos las operaciones de traspaso de empresas o establecimientos, que son instrumentos primordiales de las reestructuraciones. A decir verdad, el derecho, en particular el derecho europeo y los ordenamientos jurídicos nacionales que estipulan la continuidad del contrato de trabajo y, en cierta medida, del régimen laboral colectivo, ha formulado desde hace mucho tiempo soluciones

---

<sup>26</sup> Como es sabido, después de una primera consulta, la labor jurídica sobre las reestructuraciones está hoy día bloqueada. Pueden verse análisis efectuados con una perspectiva europea comparada en Segal, Sobczak y Triomphe (2002).

<sup>27</sup> Recurso núm. 01-46584, Tribunal de Casación, Sala de lo Social, 9 de junio de 2004. Inédito, puede consultarse en el sitio: [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr), en las páginas de «Jurisprudence judiciaire».

que permiten mantener las unidades de producción, pero la reconfiguración de las firmas plantea cuestiones nuevas de dos órdenes. Las primeras atañen a la definición de la entidad traspasada que permite mantener el contrato de trabajo, sobre todo en los mercados de servicios: ¿basta el mantenimiento de la actividad económica para caracterizar (y delimitar) la entidad económica? La pregunta se plantea cada vez más acuciantemente ante la «externización» de los servicios a las empresas. ¿Qué constituye la firma: un conjunto de contratos referentes a tal o cual aspecto de la actividad económica, o bien una entidad? Los debates en torno a los traspasos de empresas plantean, pues, la cuestión de la concepción misma de la firma y entrañan una reflexión nueva sobre su primer nivel de organización; «la vaguedad» (Bailly, 2004) del concepto de entidad económica traspasada, ¿no refleja acaso la maleabilidad de los tipos contemporáneos de organización del trabajo? La segunda cuestión, que también pone en tela de juicio este primer nivel de organización, es la del derecho de opción individual del asalariado reconocido por algunos ordenamientos jurídicos europeos y por la directiva europea sobre el traspaso de empresas o centros de actividad: ¿se puede imponer al asalariado un cambio de empleador y, si se niega, qué derechos tiene? (Ionescu, 2002). No existe una respuesta general a estas cuestiones, pero cabe advertir que la jurisprudencia ha procurado poner algunos límites a las operaciones de «externización». En Francia, ante un problema a fin de cuentas muy clásico de la empresa, las sentencias *Perrier* (Waquet, 2000)<sup>28</sup> obligan a verificar si la entidad económica traspasada constituye realmente una unidad que engloba los empleos de las personas transferidas. En otros países como Australia, inspirados por problemáticas tal vez más novedosas, es el juez quien comprueba que la operación de traspaso no tenga por fundamento un fraude a los derechos colectivos, cuyo propósito sea soslayar el convenio colectivo vigente<sup>29</sup>. Ambas posturas — mantener la unidad de la empresa y evitar el fraude — no son, pues, sino respuestas parciales a la difusión de las operaciones de «externización» en tanto que elementos de las estrategias empresariales.

### *El contrato de trabajo y la determinación del empleador*

La propagación de las relaciones triangulares entre un asalariado y una o varias empresas, surgidas de los nuevos modos de organización de las firmas, origina necesidades de protección nuevas, precisamente porque el empleador ya no es quien tiene el poder de decisión efectivo

<sup>28</sup> Recurso núm. 98-18037, Tribunal de Casación, Sala de lo Social, 18 de julio de 2000 (*Bulletin civil de la Cour de cassation* (París), quinta parte, núm. 285, julio, pág. 225).

<sup>29</sup> *Australian Municipal, Administrative, Clerical Service Union c. Greater Dandenong City Council* (2000) (48 *Australian Industrial Law Reports*, 4-236).

(M.-L. Morin, 2001). Al respecto, es muy aleccionador el informe de la OIT titulado *El ámbito de la relación de trabajo* (OIT, 2003).

Desde el punto de vista del empleo de los asalariados hay muchos procedimientos posibles, entre los que podemos distinguir al menos tres: el asalariado de un grupo es cedido sucesivamente a otras empresas del grupo o trabaja para ellas; el clásico de subcontratación o de prestación de servicios, si asalariados de una empresa trabajan en un establecimiento de otra o son asignados a él para realizar alguna prestación (en cuyo caso puede tratarse de trabajadores autónomos); y el igualmente clásico en que la firma utiliza mano de obra contratada por un tercer empleador (una empresa o agencia) responsable del vínculo de empleo (M.-L. Morin, Dupuy y Larré, 1999).

Ante estas situaciones, el informe de la OIT nos permite hablar, desde una perspectiva comparada, de por lo menos dos técnicas adecuadas para tratar las relaciones entre firmas y, por consiguiente, determinar las que son responsables de las decisiones que pueden influir en el contrato de trabajo.

### El coempleador

Dos empresas pueden ser consideradas conjuntamente el empleador del asalariado, responsable del vínculo laboral. En la legislación francesa existe esta técnica en el grupo de sociedades anónimas. También se ha utilizado en casos de asignación duradera de un asalariado de una empresa a otra (como la persona que muestra productos de una marca en grandes almacenes), pero en hipótesis en las que la empresa de acogida ejercía parte de las atribuciones de dirección<sup>30</sup>, conforme a la idea de que, si la empresa de acogida ejerce un control sobre el asalariado cedido, se la puede considerar coempleador. Hay en ello un primer elemento a partir del cual elaborar las normas jurídicas de la cesión de un asalariado a otra empresa, necesarias también por otras razones (véase *infra*). Mas cuando asalariados de varias empresas trabajan juntos, no siempre es posible caracterizar la manera en que se realiza el control de los asalariados.

Ahora bien, hay disposiciones, como las francesas sobre la agrupación de empleadores<sup>31</sup>, que permiten hacer recaer solidariamente la responsabilidad del vínculo laboral en el conjunto de las empresas que participan en la agrupación. Desde luego, la dirección efectiva del trabajo incumbe a la empresa a la que ha sido cedido el asalariado (que puede ser cedido simultánea o sucesivamente a varias empresas de la agrupación), pero la agrupación responde solidariamente del vínculo

<sup>30</sup> Tribunal de Casación, Sala de lo Social, 19 de enero de 1999 (*Bulletin civil de la Cour de cassation* (París), quinta parte, núm. 35, enero); véase asimismo Lemièrre (1997).

<sup>31</sup> Artículo L. 127-1 del Código de Trabajo.

laboral. Gracias a este procedimiento se distingue claramente la utilización de la mano de obra del vínculo laboral global, y se instituye, mediante la figura de la agrupación de empleadores, una responsabilidad solidaria del conjunto de los participantes sobre la perennidad del vínculo laboral, a diferencia de lo que sucede en el trabajo temporal o el trabajo de agencia, en que la empresa usuaria no tiene ninguna responsabilidad en materia de empleo.

### La responsabilidad solidaria de los empleadores

La segunda técnica es la de la responsabilidad solidaria de una empresa sobre algunas o todas las obligaciones del empleador del asalariado. Una ley finlandesa<sup>32</sup>, por ejemplo, considera que el contratista principal es responsable de que se respeten los derechos fundamentales de los asalariados de sus subcontratistas, lo cual es una manera de garantizar la validez jurídica de los códigos de conducta respecto de la propia empresa predominante. Siguiendo una orientación similar, un tribunal de distrito de Nueva York anuló un contrato de entrega de prendas de vestir porque sus disposiciones no eran suficientes para garantizar el respeto de los salarios mínimos vigentes. También en este caso el fallo se guió por la idea de que el contratista principal no puede pasar por alto la repercusión de sus decisiones en los derechos fundamentales de los asalariados del subcontratista.

La inserción de cláusulas sociales en los contratos de subcontratación para concretar el alcance de los derechos que el subcontratista debe respetar con respecto a esos asalariados es otro procedimiento análogo destinado a determinar la responsabilidad del contratista principal. Éste sólo debería quedar exonerado si el contrato de subcontratación garantiza dichos derechos. El obligado respeto de los derechos fundamentales sirve también en este caso para idear soluciones innovadoras.

En otros ordenamientos, el contratista principal puede ser tenido por responsable, por ejemplo, de la afiliación a la seguridad social de los asalariados de los subcontratistas. La disposición francesa sobre el trabajo oculto dimana de esta técnica<sup>33</sup>. En estas hipótesis, el contratante de una empresa debe asegurarse, pues, de que ésta cumple con sus obligaciones sociolaborales.

La idea de que el contratista principal puede tener una responsabilidad solidaria ofrece, pues, grandes posibilidades. Por lo demás, está presente en otras disposiciones, algunas muy antiguas, que hacen recaer en el contratista principal una obligación de garantía respecto de sus subcon-

<sup>32</sup> Citada en OIT (2003), pág. 76.

<sup>33</sup> Artículo L. 324-13-1 del Código de Trabajo de Francia.

trata, especialmente en materia de salarios, como las del Código Civil francés relativas a la subcontratación de tareas en la construcción y las obras públicas. Por lo que se refiere al trabajo temporal, la empresa usuaria también tiene obligaciones solidarias en materia salarial<sup>34</sup>.

### *Responsabilidad y ejecución del trabajo*

También es muy clásico este asunto — que nos evoca la problemática primera del establecimiento, del trabajo concreto en un lugar —, pero ello no obsta para que convenga subrayar que a partir de él se han alcanzado progresos jurídicos considerables para aprehender los nuevos modos de organización de la empresa.

La primera idea, que todavía no ha sido sistematizada, pero que aparece en numerosas disposiciones del derecho francés, es que el usuario de la mano de obra, aquel a quien se le cede, es responsable de las normas acerca de la ejecución del trabajo, si bien su responsabilidad en lo tocante al empleo es limitada. No vamos a detallar ahora estas normas<sup>35</sup>, pero sí diremos que la idea es importante, ya que puede fundamentar las reglas de derecho de la cesión, aunque sólo sea para dotar de un marco jurídico claro a las abundantísimas formas de trabajo en otra empresa cuyo marco jurídico todavía es incierto: el trabajo en proyectos, la cesión temporal de un asalariado de una empresa a otra, la prestación de servicios en régimen de concesión, etc. (M-L. Morin, Dupuy y Larré, 1999).

La segunda idea, que es prolongación de la anterior en la esfera de la seguridad en el trabajo, proviene de la directiva europea sobre la salud y la seguridad y se refiere a la «coactividad», término este por el que se entiende la participación de asalariados de varias empresas en una operación común<sup>36</sup>. La directiva se basa en tres principios: el responsable es el empleador que es parte en el contrato de trabajo, es necesario prevenir los riesgos derivados del trabajo en común y las empresas que intervienen en un mismo lugar deben cooperar, informarse mutuamente y coordinar la protección. La tipificación de la «coactividad» ha ocasionado la aparición en el ordenamiento francés de dos series de normas interesantes desde el punto de vista de la apreciación de las responsabilidades de

---

<sup>34</sup> En la actualidad, los artículos L. 143-6 y L. 143-8 del Código de Trabajo de Francia, relativos a las prerrogativas y la acción directa de los obreros de la construcción; el artículo R. 124-22, referente al trabajo temporal, y el artículo L. 125-2, en cuanto a la subempresa de mano de obra.

<sup>35</sup> Artículos L. 124-4-6 y L. 125-2 del Código de Trabajo, relativos al trabajo temporal, la subempresa de mano de obra, etc.

<sup>36</sup> Definición recogida en la circular de aplicación de marzo de 1993, del decreto de 20 de febrero de 1992, emitido en Francia en aplicación de la Directiva 89/391/CEE del Consejo de 12 de junio de 1989 relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (*Diario Oficial*, núm. L. 183, 29 junio de 1989, págs. 1-8).

las diferentes empresas<sup>37</sup>, que se desarrollan en la nueva ley de prevención de los riesgos tecnológicos de 30 de julio de 2003.

Primero, unas normas ordenan efectivamente la coordinación de la información sobre los riesgos y la prevención de la seguridad entre la empresa de acogida y la que interviene, o entre las diferentes empresas presentes en el lugar de las obras. Esta coordinación de la información y de la prevención conlleva un reparto de la responsabilidad entre el contratista principal y el subcontratista respecto a sus asalariados; ahora bien, el primero asume la responsabilidad de la coordinación. La ley antedicha aumenta su responsabilidad, ya que deberá velar por que el subcontratista respete las reglas de prevención (interviene, pues, la segunda técnica de responsabilidad antes mencionada)<sup>38</sup>.

Además, estas disposiciones ordenan, mediante reglas diversas, las relaciones entre los representantes de los asalariados de las distintas empresas encargados de velar por el respeto de la seguridad, e incluso establecen un órgano común de la representación interempresarial en las grandes obras — el comité de higiene, seguridad y condiciones de trabajo (CHSCT) —, habiéndose recogido en la mencionada ley de prevención de los riesgos tecnológicos la posibilidad de que los representantes de los asalariados de los subcontratistas participen en el CHSCT del contratista principal.

En el fondo, la coordinación de las responsabilidades de las empresas debe ir a la par de la coordinación de la representación del personal, idea que expresamos ahora de manera muy general, aunque es importante porque subraya la necesidad de garantizar una representación de los intereses que tenga en cuenta la realidad de las «agrupaciones productivas». La unidad de representación o de negociación debe construirse o reconstruirse en función del trabajo concreto, no es un elemento previo. En Francia, la jurisprudencia se orienta en esta dirección, al decidir que el conjunto de los trabajadores de las empresas externas que participan en las actividades necesarias para el funcionamiento de una empresa usuaria debe participar en la elección de los representantes del personal<sup>39</sup>. El establecimiento, hoy día el lugar o la obra, recobra, pues, una importancia capital.

---

<sup>37</sup> Para el derecho francés, desde el punto de vista de la higiene y la seguridad, la «coactividad» es una modalidad específica de trabajo: artículos R. 237-1 y siguientes del Código de Trabajo, en lo tocante a la intervención de una empresa externa en el lugar de actividad de otra empresa, y artículos L. 235-1 y siguientes del mismo Código, relativos a las operaciones de construcción e ingeniería civil.

<sup>38</sup> Varias «cartas de responsabilidad social» instituyen disposiciones tendentes a garantizar de este modo la seguridad de los asalariados de las empresas que operan en un mismo lugar o comisiones de lugar o de obra (acuerdo de General Motors y experiencia en curso en CGE Alstom relatada en Texier, 2003).

<sup>39</sup> Sentencia núm. 1073, *Syndicat CGT Renault c. Société Renault*, Tribunal de Casación de Francia, Sala de lo Social, 26 de mayo de 2004 (*Bulletin civil de la Cour de cassation* (París), quinta parte, núm. 141, mayo).

## Conclusiones

De la anterior panorámica, todavía fragmentaria, cabe inferir que parecen desprenderse tres líneas maestras de lo que está tomando forma en el derecho positivo para tomar en cuenta más adecuadamente los nuevos modos de organización de la empresa y las variantes de distribución de los riesgos que instauran. Pueden guiar la evolución futura del derecho del trabajo, integrando los diferentes objetos de la protección de los trabajadores en los distintos niveles de organización de la firma.

La primera se encuadra en el objetivo general de respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores, que se superpone en el plano internacional (por no decir que lo sustituye) al objetivo de seguridad del empleo que caracterizó la construcción de los derechos laborales nacionales en la segunda mitad del siglo XX, como atestiguan tanto los debates acerca de la responsabilidad social de la empresa como la adopción por la OIT de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (OIT, 1998).

Las otras dos se refieren más a las relaciones dentro de la firma o entre firmas:

- En cuanto a las relaciones laborales, parece esencial la transparencia de la información en las redes de firmas, con el fin de establecer, en la firma o la red, relaciones entre los representantes del personal y las «agrupaciones productivas»: puede dar origen a nuevas unidades de negociación o de acción colectiva que tomen en cuenta los intereses comunes de los trabajadores en los distintos niveles.
- En cuanto a las responsabilidades inherentes al ejercicio mismo de la libertad de empresa en las nuevas configuraciones empresariales a las que da nacimiento hoy día, merece la pena explorar el reconocimiento de una responsabilidad solidaria de las diferentes empresas respecto de todas o parte de las obligaciones del empleador a tenor del objeto de su colaboración y de la índole de sus vínculos, con el fin de hacer frente a las consecuencias de los nuevos modos de organización de las firmas y del nuevo reparto de los riesgos del trabajo y del empleo.

## Bibliografía citada

- Aglietta, Michel. 1998. «Le capitalisme de demain», *Note de la Fondation Saint Simon* (París), núm. 101, noviembre.
- , y Rebérioux, Antoine. 2004. *Dérives du capitalisme financier*. París, Albin Michel.
- Appay, Béatrice. 1993. «Individu et collectif: questions à la sociologie du travail et des professions. L'autonomie contrôlée», *Cahier du Gedisst* (París), núm. 6.
- Bailly, Pierre. 2004. «Le flou de l'article L 122-12, alinéa 2 du Code du travail», *Droit Social* (París), núm. 4, abril, págs. 366-374.

- Baudru, Daniel, y Morin, François. 1999. «Gestion institutionnelle et crise financière, une gestion spéculative du risque», complément, rapport núm. 18, *Architecture financière internationale*. París, La Documentation française, págs. 151-169.
- Boubli, Bernard. 2004. «L'unité économique et sociale à l'époque des vœux. Etat des lieux et souhaits de réforme», *Semaine Sociale Lamy* (París), núm. 1156 y núm. 1157, febrero.
- Boyer, Robert, y Durand, Jean- Pierre. 1998. *L'après-fordisme*. París, Syros.
- Castells, Manuel. 1996. *La sociedad red*. Madrid, Alianza Editorial.
- Comisión Europea. 2001. *Libro Verde. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*. Bruselas, documento COM/2001/0366. Se encuentra en: [http://europa.eu.int/eur-lex/es/com/gpr/2001/com2001\\_0366es01.pdf](http://europa.eu.int/eur-lex/es/com/gpr/2001/com2001_0366es01.pdf).
- Deakin, Simon. 2002. *L'évolution de la relation d'emploi*, Segundo Simposio Francia-OIT sobre el futuro del trabajo, del empleo y de la protección social: Dinámica del cambio y protección de los trabajadores, Lyon, 17 y 18 de enero de 2002. Se encuentra en: <http://www.ilo.org/public/french/bureau/inst/download/deaking.pdf>.
- Del Cont, Catherine. 1998. *Propriété économique, dépendance et responsabilité*. París, L'Harmattan.
- Desbarats, Isabelle. 2003. «Codes de conduites et chartes éthiques des entreprises privées, regard sur une pratique en expansion», *JCP G Semaine Juridique (Edition générale)* (París), núm. 9, págs. 337-343.
- . 1996. *L'entreprise à établissements multiples en droit du travail*. París, LGDJ.
- Despax, Michel. 1957. *L'entreprise et le droit*. París, LGDJ.
- Diario Oficial de las Comunidades Europeas*. Varios años. Bruselas, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas. Está archivado electrónicamente desde el año 1998 en el sitio: <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/es/index.html>.
- Duplessis, Isabelle. 2004. «La déclaration de l'OIT relative aux droits fondamentaux au travail. Une nouvelle forme de régulation efficace?», *Relations industrielles* (Quebec), vol. 59, núm. 1, págs. 52-72.
- Ewald, François. 1986. *L'Etat Providence*. París, Grasset.
- Farjat, G. (director). 1987. «Une reconnaissance de l'entreprise en droit privé», *Revue Internationale de Droit Economique* (Bruselas), pág. 521.
- Gaudu, François. 2001. «Entre concentration économique et externalisation: les nouvelles frontières de l'entreprise», Coloquio «Las fronteras de la empresa», *Droit Social* (París), núm. 5, mayo, págs. 471-477.
- . 1999. «Entreprise et établissement», en *Prospectives du droit économique. Livre d'amitié à Michel Jeantin*. París, Dalloz, pág. 47.
- . 1996. «Les notions d'emploi en droit», *Droit Social* (París), núm. 6, junio, págs. 569-576.
- Gendron, Corinne; Lapointe, Alain, y Turcotte, Marie-France. 2004. «Responsabilité sociale et régulation de l'entreprise mondialisée», *Relations industrielles* (Quebec), vol. 59, núm. 1, págs. 73-100.
- Igalens, Jacques (director). 2004. *Tous responsables*. París, Editions d'Organisations.
- Ionescu, Valentin. 2002. «Le droit d'opposition des salariés au transfert de leur contrat de travail: mythe ou réalité», *Droit Social* (París), núm. 5, mayo, págs. 507-515.
- Jeamnaud, Antoine. 1989. «Les polyvalences du contrat de travail», en *Les transformations du droit du travail. Etudes offertes à Gérard Lyon-Caen*. París, Dalloz, págs. 299-316.
- ; Lyon-Caen, Antoine, y Le Friant, Martine. 1998. «L'ordonnancement des relations du travail», *Recueil Dalloz* (París), págs. 359-368.
- ; Kirat, Thierry, y Villeval, Marie-Claire. 1996. «Les règles juridiques, l'entreprise et son institutionnalisation: au croisement de l'économie et du droit», *Revue Internationale de Droit Economique* (Bruselas), págs. 99-141.
- Lemière, Séverine. 1997. «La relation salariale des démonstrateurs(trices) dans les grands magasins», *Droit Ouvrier* (París), julio, págs. 274-277.
- Lyon-Caen, Antoine. 2003. «Géographie du droit du travail», número especial de *Semaine Sociale Lamy* (París) titulado «Les lieux du droit du travail», suplemento, octubre, págs. 16-18.

- . 1996. «Les clauses de transferts de risques sur le salarié», *Revue juridique de l'Île de France* (París), núm. 39/40, pág. 151.
- , y Vacarie, Isabelle. 2001. «Droit fondamentaux et droit du travail», en *Droit syndical et droits de l'homme à l'aube du XXI<sup>e</sup> siècle. Mélanges en l'honneur de Jean-Maurice Verdier*. París, Editions Dalloz, págs. 421-453.
- , y Lyon-Caen, Gérard. 1978. «La doctrine de l'entreprise», en *Dix ans de droit de l'entreprise*. París, LITEC, págs. 599-621.
- Morin, François, y Morin, Marie-Laure. 2002. «La firme et la négociation collective. La question des frontières en économie et en droit», en *Mélanges dédiés au Président Michel Despax*. Toulouse, Presses de l'Université des sciences sociales de Toulouse, pág. 97.
- Morin, Marie-Laure. 2001. «Les frontières de l'entreprise et la responsabilité de l'emploi», *Droit Social* (París), núm. 5, mayo, págs. 478-486.
- . 2000. «Partage des risques et responsabilité de l'emploi – contribution au débat sur la réforme du droit du travail», *Droit Social* (París), núm. 7/8, julio-agosto, págs. 730-738.
- . 1999. «Espaces et enjeux de la négociation collective territoriale», *Droit Social* (París), núm. 7/8, julio-agosto, págs. 681-691.
- (directora). 1996. *Sous-traitance et relations salariales. Aspects du droit du travail*. Cahier du LIRHE, núm. 2. Toulouse, Université des sciences sociales de Toulouse.
- . 1994. «Sous-traitance et relations salariales. Aspects de droit du travail», *Travail et Emploi* (París), núm. 60, págs. 23-43.
- ; Dupuy, Yves, y Larré, Françoise. 1999. *Prestation de travail et activité de service*. Collection Cahier Travail Emploi. París, La Documentation française.
- Murray, Gregor, y Trudeau, Gilles. 2004. «Une régulation sociale de l'entreprise mondialisée? Introduction», *Relations industrielles* (Quebec), vol. 59, núm. 1, págs. 3-14.
- OIT. 2004. *Por una globalización justa. Crear oportunidades para todos*. Informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, Ginebra.
- . 2003. *El ámbito de la relación de trabajo*. Informe V a la 91.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2003). Ginebra.
- . 1998. *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. 86.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra. Se encuentra en: [www.ilo.org/declaration](http://www.ilo.org/declaration).
- Raveyre, Marie. 2001. «Implication territoriale des groupes et gestion du travail et de l'emploi, vers des intermédiations en réseaux», *Revue de l' IRES* (París), núm. 35, págs. 35-59.
- Recopilación de la Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas y del Tribunal de Primera Instancia*. Varios años. Luxemburgo, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas. El texto en español de las sentencias dictadas por el Tribunal desde 1997 se encuentra en el sitio: <http://www.curia.eu.int/en/content/juris/index.html>.
- Rémy, Patrick. 2001. «Le groupe, l'entreprise et l'établissement: une approche en droit comparé», *Droit social* (París), núm. 5, mayo, págs. 505-513.
- Rodière, Pierre. 2002. *Droit social de l'Union européenne*, segunda edición. París, LGDJ.
- Segal, Jean-Pierre; Sobczak, André, y Triomphe, Claude-Emmanuel. 2002. «Douze entreprises européennes socialement responsables?», *Liaisons Sociales Europe* (París), núm. 65, octubre.
- Simitis, Spiros. 1997. «Le droit du travail a-t-il encore un avenir?», *Droit Social* (París), núm. 7/8, julio-agosto, págs. 655-668.
- Sobczak, André. 2004. «La responsabilité sociale de l'entreprise: menace ou opportunité pour le droit du travail», *Relations Industrielles* (Quebec), vol. 59, núm. 1, págs. 26-51.
- . 2002. «Le cadre juridique de la responsabilité sociale des entreprises en Europe et aux États-Unis», *Droit Social* (París), núm. 9/10, sept.-oct., págs. 806-811.
- Stewart, G. Bennett. 1991. *The quest for value. A guide for senior managers*. Nueva York, Harper Collins.
- Storper, Michael, y Salais, Robert. 1993. *Les mondes de production. Enquête sur l'identité économique de la France*. París, Les Editions de l'EHESS.

- Supiot, Alain. 2002. *Entre marché et régulation: les nouvelles régulations sociales assurent-elles une sécurité tout au long de la vie?* Texto introductorio al Segundo Simposio Francia-OIT sobre el futuro del trabajo, del empleo y de la protección social: Dinámica del cambio y protección de los trabajadores, Lyon, 17 y 18 de enero de 2002. Se encuentra en: <http://www.ilo.org/public/french/bureau/inst/download/supiot.pdf>.
- . 2001. «Revisiter les droits d'action collective», *Droit Social* (París), núm. 7/8, julio-agosto, págs. 687-704.
- . 2000. «La contractualisation de la société», en Y. Michaux (director): *Qu'est-ce que l'humain?*, *Université de tous les savoirs*, vol. 2. París, Editions Odile Jacob, págs. 157-167.
- .(director). 1999. *Cambios en el trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa*. Valencia (España), Editorial Tirant Lo Blanch.
- . 1997. «Du bon usage des lois en matière d'emploi», *Droit Social* (París), núm. 3, marzo, págs. 229-242.
- . 1985. «Groupes de sociétés et paradigme de l'entreprise», *Revue trimestrielle de Droit Commercial* (París), págs. 621-644.
- Teubner, Gunther. 1993. «Nouvelles formes d'organisation et droit», *Revue française de gestion* (París), núm. 96, noviembre, págs. 50-68.
- Texier, Jean-Yves. 2003. «L'entreprise plurielle. L'émergence des logiques de site», *Les nouvelles formes de travail, Cadres-CFDT* (París), núm. 403, febrero, págs. 62-66.
- Teyssié, Bernard (director). 1999. *Les groupes de sociétés et le droit du travail*. París, Editions Panthéon-Assas.
- Trentin, Bruno. 2002. *Transformations possibles des systèmes de relations socioprofessionnelles*, Segundo Simposio Francia-OIT sobre el futuro del trabajo, del empleo y de la protección social: Dinámica del cambio y protección de los trabajadores, Lyon, 17 y 18 de enero de 2002. Se encuentra en: <http://www.ilo.org/public/french/bureau/inst/download/trentin.pdf>.
- Urban, Quentin. 2000. «Piercing the veil, Cour d'appel de Caen 21 septembre 1999», *Droit Social* (París), núm. 4, págs. 385-391.
- Vachet, Gérard. 1999. «La négociation collective dans les groupes de sociétés», en Teyssié (1999), págs. 105-123.
- Valdés del Ré, Fernando. 2003. *Los derechos fundamentales de la persona y el derecho del trabajo*, Informe general sobre los derechos fundamentales, XVII Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Montevideo (Uruguay), 2-5 de septiembre.
- Verge, Pierre, y Vallée, Guylaine. 1997. *Un droit du travail? Essai sur la spécificité du droit du travail*. Québec, Les Editions Yvons Blais Inc.
- Virassamy, G.-J. 1986. *Les contrats de dépendance, essai sur les activités professionnelles exercées dans une dépendance économique*. París, LGDJ.
- Waquet, Philippe. 2003. *Droit du travail et droits fondamentaux des travailleurs*, Informe al XVII Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Montevideo (Uruguay), 2-5 de septiembre.
- . 2000. «Libres propos sur l'externalisation», *Semaine Sociale Lamy* (París), núm. 999, pág. 7.