

La difícil problemática social y jurídica del teletrabajo transnacional

«La nueva globalización que emerge ahora también parece asimétrica, pero exactamente a la inversa que la anterior. El trabajo se tornará cada vez más global, mientras los movimientos de capital se verán fragmentados»

BRANKO MILANOVIC, *El comienzo de una nueva globalización*, 2022

El espectacular desarrollo experimentado en las últimas décadas por las tecnologías de la información y las telecomunicaciones y los avances en la digitalización de los procesos productivos están haciendo posible que una gama cada vez más amplia de actividades, tareas y funciones, todas relacionadas con el tratamiento de la información o la prestación de servicios de carácter inmaterial, puedan ser localizadas en cualquier espacio del globo donde existan las infraestructuras necesarias y trabajadores dotados de las habilidades requeridas, sin que sea necesario crear un establecimiento en el país desde el que se llevan a cabo y sin que el tiempo o los costes de conexión y de retransmisión del resultado productivo sean relevantes. De hecho, lo que dichas tecnologías permiten es, precisamente, que ese resultado pueda ser recibido y aprovechado, en tiempo real y sin sobrecoste alguno, en un lugar distinto de aquél en el que se ejecuta el trabajo que lo hace posible y desde el que es retransmitido.

Lo anterior supone que los trabajadores de todos los países están en condiciones de acceder actualmente a nuevas oportunidades de ocupación procedentes del mundo entero. Y no solo, por tanto, de los territorios en los que están situados físicamente. Pero no solamente. Tanto o más relevante que este potencial efecto de mejora de las oportunidades de empleo, que tiende a compensarse con pérdidas del mismo en otros espacios, es el impacto del fenómeno sobre la posición de las empresas que se dedican a esa clase de actividades o requieren de ellas. No debemos perder de vista que, como consecuencia de la libre localización de las actividades productivas no vinculadas a la transformación de un objeto material posibilitada por el desarrollo tecnológico, las empresas de todo el orbe tienen también ahora la posibilidad de contratar trabajadores ubicados en cualquier rincón del planeta para satisfacer sus necesidades, sin que ello tenga además por qué suponer una merma de la coordinación y la eficacia de sus procesos productivos ni una alteración relevante de su estructura de costes. Antes bien, pudiendo conseguir una reducción, incluso muy significativa, de estos últimos.

¿Cuál es la explicación de este potencial efecto reductor de los costes de producción? Para tomar conciencia de ella basta con advertir que la libre elección del lugar desde el que puede desarrollarse el trabajo permite a las empresas elegir para la contratación del personal que necesitan aquellos destinos que les resulten más atractivos, no solamente desde la perspectiva de las cualificaciones profesionales o la disponibilidad de infraestructuras, sino también del grado de protección ofrecido a los trabajadores por las leyes laborales del país desde el que trabajan y los niveles salariales imperantes en él.

Esto significa que, al trasladarse al plano transnacional, por situarse el espacio desde que el trabajador desarrolla su labor y el espacio desde que el empresario la organiza y dirige en Estados distintos, el teletrabajo plantea al jurista una problemática muy distinta de la que postula esta forma de trabajar en su faceta doméstica, como es la relacionada con la necesidad de determinar qué ley es la aplicable al contrato de trabajo así celebrado, si la del

país desde el que se prestan los servicios o la del país en el que estos se reciben, y qué jurisdicción, entre aquellas dos, es la competente para juzgar los conflictos que puedan generarse entre las partes. Todo ello teniendo en cuenta la incidencia que sobre ambas cuestiones puede tener una circunstancia singularísima, como es la marcada por la apuntada disociación entre el lugar desde que se desarrolla el trabajo y el lugar donde este es recibido y aprovechado.

Como no es difícil de advertir, esto hace posible que el teletrabajo transnacional pueda alejarse en la práctica de la «visión romántica» de esta forma de trabajar postulada por sus fundadores, que partieron de entenderlo como un mecanismo de liberación del trabajador de la «tiranía» de la asistencia al centro de trabajo, para pasar a convertirse en un instrumento que es capaz de permitir al empresario superar la «tiranía» de la aplicación de las normas laborales del país donde está situado, haciéndole posible, como se ha denunciado, una elección «a la carta» del régimen jurídico de la prestación de trabajo y una «importación virtual» del mismo al precio del Estado menos protector. Todo dependerá, por supuesto, de los criterios que se utilicen para la determinación de la ley rectora del contrato de trabajo y el foro competente en estos casos. Y, en concreto, de si esos criterios legitiman ese efecto o, por el contrario, contribuyen a corregirlo o le imponen algún límite.

¿Qué es lo que ocurre en la actualidad?

De momento la regla absolutamente predominante nivel internacional es la de la aplicación a los contratos de trabajo con elementos de internacionalidad, como son los celebrados en estos casos, de la ley del país en el que se prestan los servicios, es decir de la denominada *lex loci laboris*, acompañada por lo general de la selección de la jurisdicción del país donde aquellos se realizan, que es el mismo, si acaso acompañada de la posibilidad de que el trabajador opte por el foro del domicilio del empresario cuando lo considere más adecuado para la tutela de sus intereses.

Ello incluye al ordenamiento de la Unión Europea, pese a estar basado en la libre elección por las partes de la ley aplicable a los contratos, ya que el artículo 8.1 del Reglamento núm. 864/2007, relativo a la ley aplicable a las obligaciones extracontractuales (Roma II), dispone que la elección por las partes de ley aplicable al contrato de trabajo no podrá tener como resultado privar al trabajador de la protección que le aseguren las normas indisponibles previstas por la ley que habría sido aplicable a falta esa elección. Una ley que no es otra, como apunta el apartado 2 del propio precepto, que la ley «del país en el cual o, en su defecto, a partir del cual el trabajador, en ejecución del contrato, realice su trabajo habitualmente». Con lo que, finalmente, la libertad de opción de las partes se limita solo a la posibilidad de optar por una ley más favorable que la del lugar de prestación de los servicios, rigiendo esta última en todos los demás supuestos. Es más, otro tanto ocurre con la determinación de la jurisdicción competente, al disponer el artículo 21.1 del Reglamento núm. 1215/2012, relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil (Bruselas I Bis), que los empresarios domiciliados en un Estado miembro podrán ser demandados, de forma alternativa, tanto «ante los órganos jurisdiccionales del Estado en el que estén domiciliados» como ante «el órgano jurisdiccional del lugar en el que o desde el cual el trabajador desempeñe habitualmente el trabajo».

Así entendido, el de la *lex loci laboris* es un criterio de selección de la ley rectora del contrato de trabajo que garantiza a los Estados la aplicación de su legislación laboral a las prestaciones de trabajo que se desarrollan en su territorio. Como tal es expresión, antes que nada, de su soberanía. A la vez, como destaca reiteradamente la doctrina especializada en la materia, se trata de una regla a través de la cual se busca proteger al trabajador como parte débil del contrato de trabajo, impidiendo al empleador eludir las normas inderogables del país con el que este presenta un vínculo real y efectivo, como es el de su ejecución, imponiendo al primero la elección de otras regulaciones menos favorables. No obstante, trasladado al ámbito digital, este criterio no solo no está en condiciones de cumplir esta función preventiva del *law shopping*, sino que se convierte en un punto de conexión fácilmente instrumentalizable para conseguir precisamente este efecto. Para ello bastará simplemente con que las empresas opten por contratar teletrabajadores situados en destinos que ofrecen una menor protección a los

trabajadores o les garanticen unos costes laborales más reducidos.

La vigencia casi general de esta regla hace posible, así pues, que el teletrabajo transnacional pueda convertirse en un mecanismo capaz de promover la reubicación del empleo relacionado con la prestación digital de servicios y el tratamiento de la información hacia países con menores costes laborales. E incluso de impulsar la puesta en marcha por algunos Estados de estrategias dirigidas a la obtención de ventajas competitivas abusivas mediante la minoración de la protección de sus trabajadores. Un fenómeno de muy negativas consecuencias para todos. Para los países con un nivel de protección superior, en primer lugar, puesto que la presión competitiva está en condiciones de generar una disminución del empleo, así como de inducir a una rebaja de los estándares de tutela con el fin de evitarla. Pero también para los países receptores de este tipo de trabajo, en los cuales es posible que se produzca un aumento incluso significativo del empleo, pero sujeto a una presión continuada para mantener bajos los salarios y las condiciones de trabajo con el objeto de no perder su posición competitiva, máxime cuando se trata de trabajos, como los aquí considerados, que resultan de muy fácil e incluso barata relocalización.

Es por estas razones que, casi desde los inicios del despliegue de este fenómeno, se han levantado voces críticas, que postulan en la necesidad de llevar a cabo una reformulación o una adaptación del criterio de la *lex loci laboris* a la singular realidad y los peculiares problemas de orden social planteados por el teletrabajo transnacional. No faltando tampoco las propuestas que abogan por su sustitución por un punto de conexión distinto, así como por la aplicación de otra clase de soluciones. En todos los casos con el fin de evitar ese efecto de elección «a la carta» de la ley más favorable para el empleador, en vez de para el trabajador, posibilitado por las reglas vigentes.

Antes de pasar a examinar estas soluciones, algunas de las cuales empiezan a tener plasmación legislativa en determinados países, conviene que hagamos una breve referencia a la dimensión del fenómeno del que venimos tratando, así como a sus potenciales repercusiones futuras, que sirva para apreciar cuál es la urgencia de una intervención de esa naturaleza y qué consecuencias podría tener.

A estos efectos, debe partirse de reconocer que tampoco el teletrabajo transnacional entendido en sentido estricto, es decir asociado a la celebración de un contrato de trabajo en régimen de dependencia, parece haber despegado en las últimas décadas el efecto multiplicador de los volúmenes de empleo asalariado en los países de destino de estas actividades que le fuera atribuido inicialmente. Antes bien, las evidencias apuntan a que su uso ha sido moderado, sino marginal. Esto se debe en parte seguramente a razones de cultura empresarial, recelosas de la externalización del ejercicio de los poderes empresariales. Lo fundamental, sin embargo, parece haber sido el hecho de que un resultado semejante puede ser alcanzado, sin necesidad de celebrar un contrato de trabajo, recurriendo a la subcontratación internacional de servicios o el *outsourcing informático* con empresas situadas en destinos remotos. De hecho, desde principios de siglo se ha desarrollado un amplio mercado internacional de prestación de servicios a distancia en sectores tales como el procesamiento de datos, la atención de llamadas, el desarrollo y mantenimiento de *software* y de sistemas informáticos o el diseño digital, impulsado no sólo por las facilidades logísticas, el dominio de ciertas lenguas y los husos horarios, bien coincidentes o bien complementarios, sino también por las diferencias de costes laborales.

En la actualidad existen, sin embargo, dos circunstancias que permiten matizar de cara al futuro esta conclusión en torno al limitado alcance cuantitativo del fenómeno del teletrabajo transnacional. La primera y más evidente se relaciona con la potencial influencia de la experiencia vivida a lo largo de la pandemia, que ha servido para poner de manifiesto la viabilidad y las ventajas del teletrabajo, abriendo un espacio mucho mayor para las prestaciones de servicios desde destinos remotos, por más que, al menos de momento, esa influencia se haya expresado principalmente a través de desplazamientos temporales de los trabajadores presenciales hacia otros destinos, a veces incluso con fines recreativos o turísticos, antes que mediante la contratación de nuevos trabajadores totalmente externos situados en otras latitudes.

A lado de lo anterior es preciso tener en cuenta el impacto que está en condiciones de desplegar sobre la esfera de la realidad aquí considerada la emergencia de la prestación fragmentada de micros servicios a través de plataformas digitales de externalización *on-line* de tareas. Este es un fenómeno, para el que se ha acuñado la denominación de *crowdsourcing digital*, que nos coloca delante una multitud de trabajadores que, desde múltiples destinos, compiten entre sí para la realización a través de internet de tareas, por lo general simples, repetitivas y de limitada duración, por las que reciben retribuciones de escasa entidad, lo cual los induce a trabajar extenuantes jornadas para tratar de obtener un salario mínimamente satisfactorio. Más allá de sus diferencias formales, parece claro que la situación de estos trabajadores, que han sido calificados como los nuevos «esclavos de las galeras digitales», y a los que las plataformas que alimentan con su trabajo les niegan cualquier derecho laboral, incluso del país desde el que trabajan, es asimilable a la situación de cualquier trabajador en régimen de dependencia.

Esto es así en la medida en que, como se ha determinado en varios países —España incluida— respecto de las plataformas de prestación de servicios *off line*, por lo general los *crowdworkers* que ejecutan esa clase de tareas se encuentran sometidos, a través de los algoritmos que distribuyen y controlan su trabajo, a penetrantes fórmulas de dirección y control por la plataforma a la que están vinculados, las cuales, sumadas a la presión generada por la dura competencia que se entabla entre ellos para tomar encargos sin los cuales no perciben compensación alguna, terminan por anular su libertad de elección de las tareas a realizar e incluso la libre determinación de sus franjas de trabajo. De allí que no pueda dudarse de que encontramos ante una forma de trabajar que, más allá de la complejidad jurídica de su abordaje, termina siendo confluyente con el teletrabajo transnacional, no sólo desde el punto de vista de sus efectos sociales, puestos de manifiesto aquí de forma exacerbada, sino desde la perspectiva jurídica, en la medida en que es capaz de dar lugar a verdaderos contratos de trabajo dotados de un elemento de internacionalidad, en tanto que ejecutados a distancia y con efectos inmediatos en un espacio sujeto a otra jurisdicción. Al margen pues del debate sobre si en estos casos nos encontramos o no ante fórmulas de teletrabajo, cosa que sería razonable entender, lo que resulta claro es que se le son de aplicación las mismas reglas para la determinación de la ley aplicable y la jurisdicción competente, por lo que procede tenerlas en cuenta e integrarlas en nuestro análisis, ya que representan en gran medida el teletrabajo transnacional «realmente existente».

En consecuencia, el auge que previsiblemente tomará el teletrabajo desde destinos remotos luego de la pandemia y la emergencia de formas nuevas de explotación digital transnacional hacen un necesario retomar el debate en torno a la construcción de fórmulas que permitan atajar o al menos limitar los potenciales efectos sociales adversos de esta forma de trabajar. Es importante advertir, de todas formas, que este es un resultado muy difícil de conseguir desde el punto de vista técnico, dada la simultánea aptitud de la subcontratación internacional de servicios para desplazar hacia otros territorios las actividades aquí consideradas y la escasa relevancia que tienen los costes de relocalización de estas en otros destinos. Unas circunstancias, ambas, que determinan que cualquier solución centrada exclusivamente en el teletrabajo en régimen de dependencia o aplicable en un ámbito territorial limitado pueda tener como efecto primordial desincentivar su empleo en favor de la subcontratación o servir de aliciente para su desplazamiento hacia otros destinos.

Dicho esto, cabe formularse, ya de manera frontal, la siguiente pregunta: ¿cuáles pueden ser las fórmulas jurídicas susceptibles de ser utilizadas para combatir el uso del teletrabajo transnacional como una mera fórmula de reducción de los costes laborales?

En principio las opciones técnicas disponibles se reducen a dos básicas: bien tratar de encauzar el teletrabajo hacia destinos «no sospechosos», recurriendo para ello a autorizaciones o prohibiciones, o bien impedir a quienes recurren a estas prácticas eludir la aplicación de la legislación del país desde el que operan, garantizando a los teletrabajadores todas o algunas de las condiciones laborales vigentes en el mismo.

La primera de estas soluciones fue propuesta en Italia en 1999 por un proyecto de ley que condicionaba la contratación de estas actividades en destinos extracomunitarios a la autorización previa del Ministerio del Trabajo,

supeditada a la observancia en el país del que se trate de los «derechos sociales fundamentales» previstos por las normas internacionales. Como es evidente, este es un mecanismo preventivo susceptible de ser puesto en marcha de forma unilateral por los Estados para afrontar situaciones flagrantes de «esclavitud informática», susceptibles de presentarse de solo manera excepcional. Su extensión más allá, sin embargo, resulta particularmente problemática, dada la evidente dificultad que conlleva el establecimiento de un criterio que sirva para identificar los supuestos en que es posible afirmar o descartar el riesgo de *dumping* social. Con todo, su principal inconveniente radica en el hecho de que el requisito de autorización previa resulta fácilmente eludible mediante el recurso a la subcontratación de los mismos servicios con empresarios situados en esos países.

Aun así, existen legislaciones que han optado recientemente por recurrir a un mecanismo de este tipo, aunque no necesariamente con el mismo objetivo. Este es el caso del artículo 17 de la ley argentina reguladora del régimen legal del contrato de teletrabajo, que condiciona «la contratación de personas extranjeras no residentes en el país» a autorización administrativa. No obstante, aquí la regla parece estar encaminada más a proteger el empleo de los nacionales frente a la competencia de los teletrabajadores extranjeros, sin importar el país desde el que operen, ya que no se impone condición alguna respecto de este último y las condiciones laborales imperantes en él. Además de encargarse a los convenios colectivos el establecimiento de topes máximos a estas contrataciones para cada actividad. Por supuesto, esta es una limitación que puede ser esquivada sin dificultades recurriendo a empresas contratistas de servicios digitales situadas en el extranjero.

Frente a esta opción, la segunda posibilidad reguladora gira, como hemos visto, en torno a la posibilidad de garantizar a los teletrabajadores transnacionales la aplicación del conjunto o una porción relevante de las condiciones de trabajo aplicables en el territorio del Estado en el que su prestación es aprovechada. Esta es una respuesta que serviría además para garantizar dos objetivos adicionales: la igualdad de esos teletrabajadores respecto del resto de trabajadores de la misma empresa, como reivindican todas las normas nacionales reguladoras del teletrabajo, y la asignación a los mismos de un trato similar respecto de los trabajadores del país de destino de su trabajo, en armonía con las propuestas que postulan la necesidad de asignarles la condición de migrantes digitales y aplicarles las normas internacionales que reconocen ese derecho a todo trabajador migrante.

En este caso, la propuesta más sugestiva es la que postula la conveniencia de reinterpretar la noción de *locus laboris* a la luz de las particularidades técnicas del teletrabajo transnacional. Y en concreto en atención al hecho de que, al menos cuando el mismo es interactivo, el resultado del desarrollo de las labores se manifiesta y es aprovechado de forma instantánea en la sede de la empresa localizada en otro país. Para algunos autores esto determina que deba entenderse que la prestación de trabajo no es desarrollada realmente en el espacio donde se encuentra el trabajador, sino en el lugar en el que se sitúa la empresa que la recibe. Debiendo concluirse, como consecuencia de ello, que la ley aplicable ha de ser la de la ubicación del terminal del empleador.

Lo que ocurre es que considerar que el teletrabajo se desarrolla en la sede de la empresa, prescindiendo por completo del lugar donde se ejecutan las tareas, es artificioso, máxime frente a la clara e ineludible referencia geográfica de las normas de Derecho Internacional Privado aplicables, como sucede con el Reglamento Roma I, al lugar en o desde el cual el trabajador realiza el trabajo. Además, por una exigencia mínima de coherencia, sería necesario entender que esa misma ley es aplicable a la determinación de la jurisdicción competente, con lo que el foro al que conduciría la aplicación del criterio del lugar de ejecución del trabajo sería nuevamente el de la sede de la empresa, eliminando el privilegio de la dualidad de foros existente en la actualidad y privando al trabajador de la posibilidad de demandar a su empleador en el país donde labora. Algo que, por cierto, difícilmente admitirían los tribunales de ese país.

Al lado de esta propuesta, de momento no recogida por ninguna regulación nacional ni aplicada por ningún tribunal, se han desarrollado otras dotadas de una menor carga innovadora, que buscan hacer valer con el mismo propósito algunas de las excepciones a la aplicación del criterio de la *lex loci laboris* previstas por el Reglamento Roma I. Y eventualmente por las legislaciones de otros países.

Este es el caso, en primer lugar, de la cláusula de excepción prevista en el apartado 4 del artículo 8 de este último, que permite eludir la ley del lugar de prestación de los servicios cuando el contrato de trabajo presente «vínculos más estrechos» con otro ordenamiento. La conexión con el ordenador central de la empresa representaría aquí, se sostiene, un «vínculo más estrecho», que permitiría aplicar la ley del país donde este se encuentra ubicado en sustitución de la ley del Estado en el que se ejecutan las tareas. Un resultado similar, aunque sin llegar a tanto, podría ser alcanzado también, según otro bloque de autores, aplicando la excepción presente en el apartado 2 del artículo 9 de dicho reglamento, de acuerdo con la cual han de ser consideradas de necesaria aplicación las «leyes de policía» del foro, «cualquiera que sea la ley aplicable el contrato». Dado que, según ese mismo artículo, dichas leyes son aquellas «cuya observancia un país considera esencial para la salvaguardia (...) de su organización política, social y económica», esta regla permitiría aplicar a esta clase de relaciones las normas sobre derechos fundamentales del Estado del foro, incluidos los derechos laborales individuales y colectivos, limitando así el impacto de la elección de la ley del país menos protector.

Al margen de su mayor o menor coherencia, el principal problema que plantean estas propuestas radica en el hecho de que solamente están en condiciones de ser aplicadas a los teletrabajadores que presten servicios en beneficio de empresas europeas. Y siempre que estos opten por interponer la correspondiente demanda ante los tribunales del domicilio de estas últimas. Algo seguramente fuera del alcance de los trabajadores que laboran desde destinos remotos, que son los verdaderamente necesitados de tutela, a no ser que la legislación de los países sede de esas empresas admita la presentación de acciones colectivas y estas sean asumidas por las organizaciones sindicales.

Por supuesto, frente a estas propuestas de carácter interpretativo y aplicativo, cabe también la posibilidad de postular la sustitución del criterio de la *lex loci laboris* por otros más adecuados a los efectos de combatir el *shopping normativo* en clave desprotectora. En este caso debe ser citada especialmente la propuesta que postula la selección de la ley que en cada caso resulte más favorable para el trabajador. Una tesis que ha sido acogida recientemente por la ya aludida ley argentina reguladora del teletrabajo, cuyo artículo 17 dispone que «cuando se trate de prestaciones transnacionales de trabajo, se aplicará (...) la ley de ejecución de las tareas o la ley del domicilio del empleador, según sea más favorable para la persona que trabaja». Se da lugar, de este modo, a una regla que complementa la sujeción a autorización administrativa de la contratación por empresas argentinas de teletrabajadores domiciliados en el exterior, permitiendo que los teletrabajadores que trabajan en ese país puedan beneficiarse esta ley más favorable vigente en la sede extranjera de su empleador, siempre que, como es previsible que ocurra, interpongan su demanda ante los tribunales argentinos.

A despecho de los delicados problemas de aplicación a los que puede dar lugar —determinación en cada caso de la norma más favorable, recurso a una ley ajena al lugar y no conocida por el juez, entre otros— este es un criterio que anula de plano la posibilidad de que la contratación de teletrabajadores argentinos se lleve a cabo principalmente en función de sus costes laborales. Esta elección deberá realizarse, pues, teniendo en cuenta otros factores, como la mayor eficiencia y productividad, los superiores conocimientos técnicos, el dominio de idiomas, etc. De todas formas, es importante advertir que, al tratarse de una solución aplicable en un único país, es capaz de tener un efecto desincentivador de la contratación de los teletrabajadores de este, sobre todo si no ofrecen con claridad esas ventajas, con el consiguiente desplazamiento de la demanda hacia países que no impongan una previsión semejante. Asimismo, se trata de una regla que puede ser eludida con facilidad recurriendo a empresas subcontratistas de servicios digitales ubicadas en Argentina, cuyas relaciones de trabajo se rigen enteramente por el Derecho de este país.

Lo expuesto hasta aquí resulta expresivo de la extrema dificultad que existe para construir un criterio de afrontamiento de los riesgos sociales asociados al desarrollo del teletrabajo transnacional y las prestaciones transfronterizas de servicios digitales a través de la reinterpretación o la modificación de las reglas de Derecho Internacional Privado que rigen la selección de la ley aplicable en estos casos. A la vez, permite alertarnos sobre el riesgo de que estas operaciones sirvan para favorecer el desplazamiento de esas prestaciones hacia otros

destinos o el recurso a subcontratistas internacionales.

Esto nos deja como principal o incluso única opción plausible la búsqueda de mecanismos que hagan posible, ya que no la aplicación de la ley del país del empresario, la garantía de un núcleo básico de condiciones laborales aplicables al trabajo vinculado al tratamiento y la gestión transnacional de la información, que sirvan para prevenir al menos las situaciones flagrantes de *dumping social* y explotación informática, aunque no sean capaces de anular en toda su dimensión las diferencias de costes laborales.

La anterior era una posibilidad que se encontraba limitada hasta hace poco tiempo a la adopción voluntaria por las empresas que se dedican a estas actividades de códigos de conducta que integren estándares justos de trabajo aplicables a sus actividades y a las de sus colaboradores y contratistas. No obstante, viene cobrando un impulso cada vez mayor en los últimos años, conforme se va afirmando a nivel global el deber de las empresas que se encuentran al frente de procesos globales de producción —en este caso de carácter digital— de garantizar el respeto de los derechos humanos, incluidos los de naturaleza laboral, en todos los eslabones de dichos procesos, debiendo poner en marcha con tal fin procesos de diligencia debida dirigidos a prevenir, mitigar y reparar los impactos negativos que sobre estos derechos puedan producirse al interior de los mismos. Sin que importe además el hecho de que la relación se entable directamente con el trabajador o con la empresa contratista para la que este presta servicios.

De hecho, nos encontramos en un momento de tránsito hacia la conversión de ese imperativo, lanzado inicialmente como una mera recomendación por los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, en un verdadero deber jurídico, sujeto a parámetros de carácter objetivo e incluso a responsabilidades, de la mano de normas como la Ley francesa del deber de vigilancia de 2017, la Ley alemana de diligencia debida en las cadenas de suministro de 2021 o la Propuesta de Directiva de la Comisión Europea sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad, lanzada en 2020 y actualmente en fase de discusión y aprobación.

En consecuencia, el debate sobre la limitación de las consecuencias adversas de la transnacionalización del empleo digital se subsume en el más general sobre la introducción de mecanismos de control de los efectos sociales negativos de la globalización. Y está en condiciones de empezar a encontrar respuestas en el marco de este último.

WILFREDO SANGUINETI RAYMOND

Subdirector