

GLOBALIZACIÓN Y RELACIONES LABORALES

Faustino Cavas Martínez

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Murcia.

GLOBALIZACIÓN Y RELACIONES LABORALES

Faustino Cavas Martínez

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Murcia.

A nadie se le escapa que vivimos en un mundo globalizado. La globalización lo invade todo, es un fenómeno polivalente, aunque fundamentalmente económico –que en realidad no es tan nuevo¹- caracterizado por la supresión de obstáculos que, tradicionalmente, habían venido constriñendo la circulación transnacional del capital; pero es algo más, porque también asistimos a una globalización de la cultura, sobre todo del área anglosajona, que más bien supone una pérdida de identidad cultural por parte de muchas comunidades; a una globalización ideológica que apunta a la conformación de pensamiento único, pero que llega mucho más allá, porque también se han globalizado el terrorismo, la violencia, el tráfico de órganos y de seres humanos, los conflictos armados, etc.

Pero, más allá de sus diversos aspectos y manifestaciones -cuya variedad la convierten en un fenómeno complejo, multifacético y dinámico-, la globalización puede ser reducida, en su más íntima esencia, a la expansión y profundización de la economía capitalista y de sus postulados teóricos, tales como la libre competencia, el mercado de libre cambio, el incremento de exportaciones, etc. La caducidad del mundo bipolar que había caracterizado a la mayor parte del siglo XX, aceleró e intensificó aquella expansión, a la vez que entronizó, sobre todo en el terreno económico, el pensamiento único o hegemónico: el neoconservadurismo, neoclasicismo o neoliberalismo, originario de los años 30 y 40, ahora es desempolvado e instalado como verdad revelada, probablemente porque ya no parece tan necesario mitigar los aspectos más inequitativos del capitalismo.

Primero nos llegó el rostro amable de la globalización, la que tenía que ver con la apertura de mercados, pero también con la apertura al exterior de culturas antaño cerradas en sí mismas, con la difusión de valores ligados a la democracia; con la incorporación de la mujer al trabajo; con el acceso generalizado a la información, con la difusión y la aplicación del conocimiento a escala planetaria gracias a las telecomunicaciones, la comunicación por satélite,

¹ Los historiadores vienen hablando de la internacionalización de la economía o de la economía-mundo desde la instauración de los imperios coloniales en el siglo XVI (español y portugués en primer lugar), fenómeno que se acentuó con la Revolución Industrial y que con toda claridad fue descrito por Marx y Engels en su Manifiesto del Partido Comunista en 1948. Lo nuevo está en que la interdependencia económica reviste ahora tal intensidad que vuelve a las antes conocidas como economías nacionales muy vulnerables frente a decisiones procedentes desde fuera del ámbito de soberanía del Estado, frecuentemente adoptadas en una sociedad de negociantes. Vid. “Panorama de la globalización y el papel de los Estados-Nación en las relaciones laborales”, *Editorial* del número 20/2002 de la *Revista de Derecho Social*, Bomarzo, pág. 5.

internet, la cibernética; la que tenía que ver con un cierto cosmopolitismo que parecía inherente al desmantelamiento de identidades rígidas, de estructuras y fracturas sociales de perfiles nítidos; la que dice de la relativización de la autoridad y la emergencia de nuevos sujetos individuales y colectivos. Pero poco a poco pudimos ver un rostro distinto de la globalización, pues junto al rostro humano hemos visto también su rostro perverso, que no es otro que el de la globalización de la pura economía, del puro mercado, del individualismo y de la competencia más feroz, del todo vale con tal de engrosar la cuenta de beneficios, del abandono de los intereses comunes y la persecución irrefrenable de intereses privados de moralidad dudosa; un rostro perverso que nos habla de la ausencia de derechos, de la incapacidad de los Estados-nación para determinarlos, para hacerlos valer y cumplir, de la explotación laboral de millones de niños que realizan jornadas agotadoras de 12, 13 y 14 horas, a cambio de un plato de comida o de un salario que puede llegar a estar hasta 10 veces por debajo del que cobran los adultos, que tampoco es una maravilla; nos habla de la sobreexplotación de los recursos naturales, deterioro del medio ambiente, la aniquilación de comunidades indígenas en la selva amazónica por las empresas madereras.

Las principales armas de esta imparable proceso globalizador son la microelectrónica, la aplicación del conocimiento al conocimiento mismo y la cybercultura. Los actuales cambios tecnológicos presentan un rostro distinto al de siglos pasados. Su influencia no sólo consiste en incidir en las formas de producir los bienes de consumo masivo y redefinir los modelos organizacionales empresariales para la competitividad en el mercado, sino en trastocar el comportamiento de los individuos, sus relaciones de trabajo y el mundo laboral en su conjunto. El nuevo modelo globalizador impacta de manera directa la generación del conocimiento, el proceso educativo, los procesos productivos de mercancía, el comercio, los servicios, y las relaciones económicas internacionales. La nueva racionalidad en la acumulación de capital – aplicación del conocimiento a aparatos de generación de conocimiento- ha modificado radicalmente las condiciones en las cuales se ejecuta la actividad laboral y los perfiles de la demanda de mano de obra, tanto en los países desarrollados como en los que están en vías de desarrollo. Es decir, ha ampliado el armazón de la frontera de producción y ha creado nuevas formas de relaciones intersubjetivas a nivel mundial.

En este nuevo contexto, los Gobiernos nacionales, con entusiasmo, con resignación, conservadores y progresistas, no sólo no han frenado la liberalización de los mercados, sino que han puesto las bases necesarias para ello. Prácticamente todos los países han abierto sus economías nacionales, han desmontado en algún grado barreras y regulaciones y han ampliado el margen de ejercicio de la libertad de empresa para favorecer la entrada de capital extranjero en sus sistemas económico-financieros. Los Estados no sólo pierden capacidad de decisión, además conforman su actuación a los intereses del capital internacionalizado, convirtiéndose en agentes principales que preparan y mantienen sus sociedades para potenciar los intereses de las grandes empresas multinacionales en su territorio².

El Estado nacional, nacido al amparo de las revoluciones del siglo XIX, se transmuta en un concepto anticuado, ya que uno de sus fundamentos (la unidad de mercado) queda roto por

² MARTÍNEZ GLZ-TABLAS, A.: “Globalización: realidad multidimensional y mito”, en *mientras tanto*, núm. 70, 1997, pág. 85.

esta suerte de globalización, que está suponiendo el fin de las economías y del papel de los Gobiernos a nivel estatal. La globalización, con la movilidad de capitales que les permite eludir la acción de los Estados, pone en cuestión la propia posibilidad de intervención de éstos, ya que el mercado deja de regirse exclusivamente por normas internas, surgiendo una amplia zona de transacciones económicas que queda sustraída a la intervención de ningún Estado concreto.

Existe un creciente desinterés por parte de los Estados hacia sus mercados internos. En el sistema económico predominante antes de la globalización, el de la “sustitución de importaciones”, más allá de las sinceras y altruistas preocupaciones sociales de gobiernos y empleadores por las condiciones de vida y trabajo de la población en general y de los trabajadores en particular, había un interés egoísta de ambos en mantener cierto poder adquisitivo de la población, ya que se producía para esos consumidores. Los trabajadores y la población nacional eran “el mercado” de la industria nacional que procuraba -con la ayuda del gobierno-, sustituir importaciones. El poder sindical y las concepciones ideológicas y políticas predominantes reforzaban este pacto tácito, esta alianza circunstancial, relativa y crítica, entre capital nacional (o instalado en el país), trabajadores y Estado. En cambio, en el nuevo sistema de economía globalizada, de libre comercio internacional y de “sustitución por importaciones”, ni el empresario capitalista, ni el gobierno que aplica políticas económicas neoclásicas tienen ya interés egoísta en mantener el poder adquisitivo de *su* población, ya que ella es cada vez menos *su* mercado, dado que éste se encuentra cada vez más, fuera de fronteras.

Otro factor a tener en cuenta es la deslocalización productiva. La globalización ha aumentado la competitividad comercial. Las empresas no tienen fronteras y buscan maximizar sus beneficios disminuyendo costes. Esta estrategia es utilizada por las grandes corporaciones multinacionales para presionar, de una parte, a los Estados, que deseosos de atraer y conservar inversiones extranjeras directas tienen que hacer concesiones, y, de otra parte, a los trabajadores, que ven debilitada su posición negociadora ante la amenaza de reubicación de las empresas.

La globalización ha traído consigo aspectos positivos, y sin duda ha incrementado la eficiencia y el crecimiento económico, pero ha generado problemas, o acentuado problemas precedentes, que también afectan al mercado de trabajo y a la existencia de muchas personas. En los últimos 20 años las poderosas entidades corporativas han ampliado y fortalecido sus derechos, mientras que los derechos de los trabajadores han evolucionado en sentido contrario. La globalización ha supuesto mayores desequilibrios y desigualdades dentro de los mercados de trabajo nacionales, incluso en los países del primer mundo, ha incrementado las diferencias retributivas entre los trabajadores calificados, muy en particular los grandes directivos con ganancias astronómicas, y los trabajadores menos calificados, ha traído mayor precariedad, mayor inestabilidad, desempleo y ha debilitado el poder sindical³. En definitiva, la globalización ha trasmutado el sistema de relaciones laborales. La globalización neoliberal trata el trabajo como un factor económico más, convertido en simple *empleo* desasistido de toda connotación social, moral y cultural.

³ RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M.: “Política, globalización y condiciones de trabajo”, *RL*, núm. 11, 2000, pág. 5.

Naturalmente, este proceso va acompañado de una ideología legitimadora, que tiende a privilegiar al capital sobre el trabajo. La competitividad de la empresa en el mercado global se convierte en el bien supremo al que se subordinan los demás. Los intereses individuales son más valorizados que antes, mientras que los colectivos tienden a perder prestigio. La solidaridad pasa de moda y el egoísmo tiende a ser considerado como un motor del progreso. La eficacia comercial justifica los medios. El Estado de bienestar, que había cumplido una función de contención del comunismo y de promoción del consumo nacional, ya no es considerado como necesario. El Derecho laboral y la acción sindical pueden ahora, ser vistos como obstáculos al desarrollo de la libre empresa; de ahí que tiendan a adelgazar hasta el punto de volverse invisibles. Por lo demás, en la medida en que las nuevas tecnologías siguen sustituyendo mano de obra, los trabajadores van siendo menos necesarios y disminuye su peso en la economía y la política. Como resultante de todo lo anterior, el abaratamiento del costo del trabajo. Si hay menos empleo y más desempleados, si el empleo tiende a precarizarse salvo para un núcleo relativamente reducido, si se abaten las medidas legislativas de protección y ellas no son compensadas por la acción de un sindicato debilitado, la consecuencia es una reducción del salario real, una concentración de la riqueza y un descenso de la participación del salario en la renta nacional.

* * *

Ante este preocupante estado de cosas ¿cómo se puede reaccionar, desde una visión que escape al servilismo que demandan los nuevos planteamientos económicos?.

Hay que reaccionar en dos niveles: interno o nacional y el externo o supranacional.

En el plano interno debe optarse por un sistema de relaciones laborales en el que se reconozca y reafirme la necesidad de un Derecho del Trabajo – en sentido integral (posiblemente no sólo del contrato de trabajo) – tutivo y equilibrador, no supeditado exclusivamente a la situación económica y anclado en principios tradicionales – sujetos a adaptación pero no a eliminación – (norma mínima, prevalencia de la autonomía colectiva sin que ello suponga erradicar la autonomía individual, la estabilidad laboral, etc.). En definitiva, hay que defender la protección social como elemento inseparable del progreso de las sociedades.

Por otro lado, cabe explorar, ya en un plano supranacional, diversas alternativas:

1.- La globalización y el exceso de economicismo e individualismo han acabado por poner en peligro el mantenimiento de niveles satisfactorios de condiciones de trabajo y más genéricamente de unos derechos sociales que, no sin gran esfuerzo, los trabajadores han llegado a conseguir, con el riesgo de que economías más libres y más florecientes generen sociedades menos liberadas de pobreza y de la marginación⁴.

Si la globalización está generando una cierta inanidad de los sistemas nacionales de relaciones laborales y en especial de su red normativa, si las legislaciones nacionales se van mostrando menos eficaces para regular fenómenos que se desarrollan o tienen sus causas a otro

⁴ RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M.: “Política, globalización...”, *cit.*, pág. 11.

nivel, si ello -junto a otros factores concurrentes- tiende a generar situaciones indeseables o disfuncionales de exclusión y precarización, y si además hay una tendencia al surgimiento o desarrollo de relaciones laborales supranacionales, parece evidente la procedencia de la propuesta de algunos autores en el sentido de ir a una nueva y reforzada regulación internacional de las relaciones de trabajo.

Para ello, debe potenciarse la **creación de centros de decisión internacional sobre políticas laborales**. Cabe instar el reforzamiento de la acción normativa de la OIT, la cual tiene ante sí el difícil reto de asegurar a escala global unos estándares mínimos de condiciones de trabajo, y lograr que todo país tenga un régimen de trabajo realmente humano, como expresa su Constitución⁵. A tal objeto, puede ser relevante que se haya definido, en el seno de la Organización Internacional del Trabajo, un núcleo duro de derechos indispensables consagrados formalmente en la importante Declaración de la OIT relativa a *principios y derechos fundamentales en el trabajo y a su seguimiento*, adoptada por la 86ª Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada el 18 de junio de 1998. Con ella se ha tratado de promover la aplicación, en los 175 Estados miembros, de los principios reconocidos como fundamentales en algunos convenios de la organización, a modo de texto de determinación de unos estándares internacionales de respeto a derechos sociales reconocidos como mínimos y cifrados en los siguientes puntos: libertad de asociación, libertad sindical y reconocimiento del derecho de negociación colectiva; eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; abolición efectiva del trabajo infantil y eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Pese al carácter nudamente programático de la Declaración, lo importante de ella es que, dado el tripartismo de la OIT, refleja un compromiso global de Gobiernos, empleadores y trabajadores de respetar y reafirmar la aplicación universal de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, fundamento propio de la Organización, sin perjuicio de la diversidad y heterogeneidad de las situaciones nacionales⁶.

2.- En tercer lugar, cabe buscar una nueva eficacia a instrumentos clásicos del Derecho del Trabajo hasta el momento ahogados en las fronteras nacionales, como la negociación colectiva, para que traspasando las fronteras actuales se celebren convenios colectivos supranacionales, actuando los sindicatos, desde la renovación de sus planteamientos ideológicos y estratégicos, como negociadores de una “garantía de mínimos” susceptible de ser mejorada en los ámbitos nacionales y empresariales. La globalización y la regionalización suponen la internacionalización (ya sea a nivel global o regional) del contexto de las relaciones laborales. Y la internacionalización del contexto exige la internacionalización de los actores y de sus

⁵ El Preámbulo de la Constitución de la OIT comienza diciendo: “Considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia; considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; (...) considerando que si cualquier nación no adoptase un régimen de trabajo realmente humano esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países (...).

⁶ Asimismo, en el marco de Naciones Unidas, en 1999 se puso en marcha el Acuerdo dirigido a promover, con base en la Declaración Universal de Derechos Humanos, los principios adoptados en la Cumbre de la Tierra de Río de Janeiro y la Declaración de Principios relativa a los Derechos Laborales Fundamentales de la OIT, la adopción de buenas prácticas empresariales en las áreas de los derechos humanos, el medio ambiente y, por lo que aquí interesa, los derechos laborales.

relaciones. En otras palabras, la globalización y la regionalización exigen y/o provocan la internacionalización de las estructuras sindicales y de la acción sindical, en especial, de sus armas tradicionales: la negociación colectiva y la huelga.

3.- Para evitar ventajas competitivas basadas en la explotación de los trabajadores del tercer mundo, se ha propuesto la inclusión de la **cláusula social** en los tratados y acuerdos internacionales de comercio. Las cláusulas sociales -a diferencia de las Cartas Sociales, las Declaraciones y Pactos sobre derechos humanos y las normas internacionales del trabajo-, solo tienen sentido dentro del comercio internacional o en relación con éste. Su propio nombre de “cláusula” (y no de “carta” o de “norma” o de “convenio”), señala que en lo esencial, en su forma original y conceptualmente pura, la cláusula social es una cláusula de un tratado, convenio o acuerdo comercial, en la cual las partes se comprometen a respetar y eventualmente a hacer respetar ciertos derechos sociales y, para el caso de violación de los mismos, pactan la caída de las ventajas que se han reconocido recíprocamente o las que hayan acordado a terceros países, o aún la simple rescisión por incumplimiento de todo el acuerdo. Así, el objeto de la cláusula social es el condicionamiento de las preferencias arancelarias u otras ventajas comerciales ofrecidas a los socios (efectos al interior del acuerdo) o a los terceros (efectos al exterior del acuerdo), al cumplimiento de los derechos establecidos en dicha cláusula.

4.- Entre los sistemas unilaterales sustitutivos de las cláusulas sociales, los hay nacionales, regionales y privados-voluntarios. El Sistema General de Preferencias arancelarias de los Estados Unidos de Norteamérica ilustra el primer tipo. Entre las condiciones que el gobierno estadounidense impone unilateralmente para hacer efectivas las ventajas arancelarias reconocidas a los países subdesarrollados, se incluye la de que el país en cuestión tome o haya tomado disposiciones para conceder a sus trabajadores los derechos que se les reconocen en el plano internacional.

La “cláusula laboral” prevista en el Reglamento C.E. N° 1154/98 de 25 de mayo de 1998, de la Unión Europea, ejemplifica el segundo tipo: una medida sustitutiva de la cláusula social, impuesta unilateralmente no ya por un Estado, sino por un bloque regional. En él se estipulan reducciones arancelarias de entre el 10% y el 35% a favor de productos industriales provenientes de países en vías de desarrollo cuya legislación y práctica apliquen los principios contenidos en los convenios internacionales del trabajo nos. 87, 98 y 138, sobre libertad sindical, negociación colectiva y edad mínima de admisión al empleo.

Los códigos de conducta, los “labels”, sellos o distintivos de buena práctica Laboral, las campañas de boicot contra productos procedentes de ciertos países –ej., juguetes de Tailandia- y contra empresas que admiten niños en sus cadenas de producción, las iniciativas del tipo “inversiones socialmente responsables”, las redes de tiendas de comercio justo, son todas iniciativas privadas, voluntarias y unilaterales de empresas, grupos de empresas y organizaciones no gubernamentales que tienden a promover y difundir el cumplimiento de ciertos mínimos laborales y que garantizan que los productos procedentes del tercer mundo han sido elaborados en condiciones dignas de trabajo, salario y edad. Sin embargo, su unilateralidad y voluntariedad limitan su eficacia y afectan su credibilidad casi tanto como las dudas acerca de su verdadero objetivo: ¿respeto de derechos sociales o mera publicidad y campaña de imagen?.

En esta era, marcada por la que se ha denominado tercera ola globalizadora, los desafíos que enfrenta la humanidad son enormes en la medida en que esta en juego la viabilidad de la misma dentro del largo plazo. La depredación del medio ambiente, la devaluación social, la inequidad, las brechas tecnológicas, las relaciones laborales y otros factores, nos conducen hoy hacia diferencias jamás vistas y que pueden desembocar en procesos sociales violentos que buscan compensación no solo en el interior de las naciones sino también entre las propias naciones.

La globalización es un fenómeno imparables que, si se gestiona adecuadamente, puede deparar enormes ventajas. No se trata de oponerse a la globalización como idea sino a un concreto modo de entender y de aplicar la globalización que tiene consecuencias antisociales.

Todavía hay quien sostiene que gracias a las inversiones de empresas extranjeras en los países pobres y a la contratación de mano de obra infantil los menores pueden contribuir con sus ingresos al sostenimiento de sus familias porque la alternativa sería la mendicidad; a ello cabe replicar que lo que habría que conseguir es que las multinacionales contraten a personas adultas y les paguen salarios justos que les permitan enviar sus hijos a la escuela.

Lo que es inadmisible es que en el Sur de Asia trabajen 100 millones de niños, de los que un 20% hace jornadas de 13 horas, en condiciones insalubres, expuestos a contraer todo tipo de enfermedades, a cambio de un salario que oscila entre 15 y 20 euros al mes. O que en Iberoamérica la industria de la minería y los lavaderos de oro se enriquezcan con el esfuerzo de miles de niños de 5 a 17 años, que sólo cobran 3 euros al día.

Lo que es indecente es que las grandes firmas del sector textil presionen sobre sus proveedores para producir ropa de calidad a precios cada vez más bajos y más rápido, presión que se traslada a los trabajadores –en su mayor parte mujeres- en forma de largas jornadas, mal pagadas y sin derechos, y que luego vendan la prenda ya confeccionada en las tiendas del primer mundo a precios que exceden con mucho el coste que ha supuesto para la firma su elaboración.

Por ello, es necesario tomar ahora la tarea de asumir el reto de humanizar la globalización –una globalización que, según Jagdish Bhagwati (Bombay, 1934), autor del bestseller *En defensa de la globalización* (Ed. Debate, 2005)- ya tiene un rostro humano, pero hay que hacerlo más amable- y este desafío que se vive en lo político, social, económico, laboral y ecológico esta eminentemente vinculado a un carácter ético, en el entendido que la ética es el elemento que humaniza y racionaliza las relaciones entre las personas, las comunidades y las naciones.