

GLOBALIZACIÓN Y DERECHO DEL TRABAJO

Enrique LILLO PÉREZ

EL derecho del trabajo en cuanto a su contenido material y su propia realidad expresada en leyes laborales, convenios colectivos, normas de salud laboral, etc., no es la expresión de un modelo prefabricado y elaborado de una manera racional y abstracta. Es un producto histórico, concreto, de momentos determinados de la historia del siglo xx, en que nace y se desarrolla, fundamentalmente en Europa.

Por ello se ha dicho que el derecho del trabajo es el más eurocéntrico de los derechos, puesto que es un producto histórico y en gran medida de origen europeo.

Nace a principios del siglo xx, en una situación económica y social en la cual la piedad religiosa y la horca, como medio de castigo y represión, no eran suficientes para alcanzar la paz social o un pacto de convivencia entre las clases y los grupos sociales, sino que es necesario que los pobres y excluidos accedan a unas determinadas condiciones materiales de vida, a través del único modo que tenían de obtener ingresos económicos, la prestación de su trabajo y de su propia laboriosidad, dado que no eran propietarios ni rentistas.

Por ello el derecho del trabajo nace del propio conflicto colectivo, de la lucha por acceder a estos ingresos económicos a cambio de una laboriosidad y trabajo que superaran la pobreza ociosa y peligrosa origen del bandolerismo tan extendido a finales del siglo xix y principio del siglo xx.

Por ello el derecho del trabajo nace como un instrumento de los intereses sociales en conflicto y también nace al margen de los códigos civiles burgueses, como respuesta a una necesidad de encauzar los conflictos sociales existentes en el corazón del propio sistema capitalista.

Su función de composición de intereses y de coadyuvar para un cierto pacto social de convivencia era la de impedir la radicalización extrema de los conflictos, y simultáneamente en su propia dinámica y desarrollo incorpora progresivamente la compatibilidad entre las exigencias capitalistas de empresarios y empresas (aumento de la productividad y de la eficiencia para situar más productos en el mercado), y la propia salvaguardia de valores humanos y derechos de dignidad de vida del propio trabajador, a través de la reducción de jornada laboral máxima, condiciones de seguridad en el desempeño del trabajo, libertades de expresión y de asociación, etc.

En su origen el propio derecho del trabajo se calificó por los tratadistas como un derecho civil de los pobres, frente a los códigos civiles burgueses, fruto de una

intervención del Estado a través de las leyes de accidente de trabajo y leyes de jornada, y fruto también que los trabajadores a través de su organización colectiva fueron consiguiendo determinadas mejoras económicas y sociales.

Ahora bien este proceso de progresiva configuración del derecho del trabajo a través de leyes, reglamentos o pactos colectivos se realiza con un marcado acento de derechos nacionales dentro de cada estado, sin que en su inicio, y ni siquiera en la actualidad, pueda establecerse una referencia cierta y concreta a un derecho global o mundial del trabajo, universalmente aplicado u observado.

En la actualidad incluso existe una globalización económica de circulación de bienes y servicios por todo el mundo, incluso existe un derecho mercantil internacional uniforme, pero el derecho del trabajo sigue siendo un producto de los estados nacionales, en función de las circunstancias históricas y sociales que los mismos han atravesado.

De la misma manera que no existen, sino que están por construir, unas instancias democráticas universales que impliquen una especie de gobierno mundial o de regulación mundial de los conflictos de todo tipo, existe la tarea pendiente de una globalización de derechos de las personas, que indudablemente tendrá un componente clásico del contenido de los derechos del trabajo nacionales.

La globalización del sistema económico capitalista como modo de producción, distribución y de circulación de bienes y servicios, no ha implicado en la actualidad, ni tiene porqué implicar de manera mecánica y automática, la globalización de derechos de jornada, de salario, de Seguridad Social, de protección de desempleo, etc.

Lo mismo que a principios del siglo xx los derechos del trabajo nacionales como instrumento de conseguir un cierto bienestar material de los trabajadores y de mejora de sus condiciones de vida nació como presión y producto de conflicto y de acciones de protesta y de intervenciones políticas de los estados y de sujetos colectivos como sindicatos y organización de trabajadores, hoy en la época de la globalización, los derechos del trabajo del siglo xxi exigirán acciones políticas y sociales de sujetos colectivos a escala mundial, que sustituyan el papel de los estados nacionales y de los sindicatos obreros y organizaciones de trabajadores que se fundaron y se desarrollaron también en cada uno de los estados.

El proceso seguro que no será idéntico, sino muy diferente al que ha sucedido en Europa, como cuna y origen fundamental del derecho del trabajo.

La época dorada del derecho del trabajo radica en la situación existente en Europa después de la II Guerra Mundial y tras la derrota del nazismo, en la que surgen y se desarrollan no sólo los estados democráticos de Europa occidental con constituciones que garantizan y protegen los derechos fundamentales de la persona, como los derechos de libertad de expresión, de libertad de información, de prohibición por discriminación por razón de sexo o de ideológica política, creencia religiosa, raza, etc., sino también derechos de actividad sindical o de reivindicación, para lograr mejoras por parte de quienes no son propietarios y viven de su trabajo aportado (derecho de huelga, de conflicto colectivo, de actividad sindical).

Estas constituciones europeas y los estados democráticos de Europa occidental no sólo garantizan el ejercicio efectivo y sin contrapistas ni restricción del ejercicio de estos derechos, así como de la ausencia de perjuicio alguno por ejercer este derecho, sino que también protegen los llamados derechos propios de bienestar social, emanados de la propia justicia social, como derecho a prestaciones públicas en caso de necesidad, protección de desempleo, de vejez, etc.

La configuración, por tanto, del estado del bienestar social es un producto histórico fruto de la decantación a lo largo del siglo xx en Europa occidental y es fruto de muchos conflictos sociales e incluso de conflicto bélicos, como la II Guerra Mundial.

Es esta la época dorada del derecho del trabajo que dura hasta la década de los años ochenta y en donde hay una situación en los países que tuvieron la suerte de vivirla de pleno empleo, trabajo a tiempo completo, salario suficiente, vacaciones, tiempo de descanso retribuido, derecho de actividad sindical, de huelga y de organización sindical, derechos de Seguridad Social, incluso de acceso a la vivienda.

Posteriormente, en la década de los años ochenta, se producen las crisis económicas debido entre otros factores al incremento del precio del petróleo y al aumento del desempleo, por las innovaciones tecnológicas y crecimiento de la productividad, junto con la incorporación de países del tercer mundo al intercambio comercial de mercado. Estos países colocan productos a menor precio, por sus bajísimos o prácticamente nulos coste laborales de producción, por ausencia de salarios dignos y de protección social (*dumping* social).

En estas condiciones la época dorada del derecho del trabajo va progresivamente desapareciendo, puesto que el derecho del trabajo como producto histórico se flexibiliza, es decir va perdiendo su carácter de norma jurídica coercitiva, incluso ya no establece mandatos imperativos, claros y precisos, es decir se desregula.

En España sin embargo nunca ha existido una época dorada del derecho del trabajo, debido a la especificidad y singularidad del caso español tras la II Guerra Mundial, y dado que los aliados españoles del nazismo continuaron mandando a través de la dictadura política de Franco, y no se produjo el citado desarrollo.

En aquella época de la dictadura franquista que dura hasta el 1 de abril de 1977 en que se ratifican por España los convenios internacionales 87 y 98 de la OIT y se promulga la ley de Asociación Sindical, que permite la legalización de CC. OO., la reivindicación laboral de los trabajadores tenía una respuesta jurídica en el propio derecho del trabajo entonces existente que era el despido por participación en huelga ilegal o por participación en alteraciones colectivas del régimen de trabajo.

Además de esta respuesta represiva que el estado franquista había previsto en el derecho del trabajo entonces vigente existía también una respuesta penal o directamente punitiva a través del encarcelamiento por multas gubernativas o procesamientos por jurisdicciones especiales o por el propio Tribunal de Orden Público en virtud de sentencia penal condenatoria o en virtud de los casos más frecuentes de prisión preventiva por procesamiento, en virtud de participación en huelgas ilegales o el delito omnicompreensivo de alteraciones del orden público.

La historia de la dictadura franquista revela que por culpa de esta dictadura no puede hablarse ni enunciarse en España la denominada «Época Dorada del Derecho del Trabajo».

Como todos sabemos después de la II Guerra Mundial en un conjunto de países de Europa occidental se levanto el denominado estado de bienestar social y del reconocimiento de los derechos subjetivos a prestaciones sociales y al mantenimiento en el empleo y a la participación en la empresa.

Evidentemente la época dorada del derecho del trabajo tiene como base jurídica previa e indispensable la propia existencia del trabajo asalariado libre y retribuido, es decir el trabajo que libre y voluntariamente realiza el obrero a cambio de un salario suficiente y digno y durante un tiempo determinado o jornada de trabajo.

En España hasta incluso el año 1964 en que se abolió el denominado canal de los presos en Sevilla han existió durante todos los años cuarenta y cincuenta los campos de concentración, como el ubicado en el actual Valle de los Caídos, allí miles de ciudadanos pertenecientes la inmensa mayoría a la clase obrera de los años treinta, fueron condenados a trabajos forzosos sin percibir ninguna clase de salario ni estar protegidos por la duración máxima de la jornada laboral.

Su trabajo era fruto de una condena de un juicio sumarísimo militar sin las mínima garantía procesal y, por lo tanto, era trabajo de esclavos o trabajo forzoso, expresamente prohibido por los convenios internacionales de la OIT, junto con el trabajo infantil.

La realidad indiscutible de estos trabajos forzosos en campos de concentración en virtud de actos de represión política de la dictadura no permite ni siquiera evocar con un mínimo de decencia intelectual y de honestidad la aplicación a España de la denominada época dorada del derecho del trabajo, que existió en Europa occidental después de la II Guerra Mundial.

A mayor abundamiento igual que se hizo en la Alemania nazi, aquí en la España de los cuarenta y cincuenta se hicieron con trabajo forzoso o esclavo, junto con trabajo asalariado obras públicas, como los famosos pantanos de Franco.

En los años sesenta y setenta y hasta el inicio de la transición a la democracia, que no comienza de manera real hasta el 1 de abril de 1977, con la legalización de CC. OO. y posteriormente del Partido Comunista de España, la actitud reivindicativa de los trabajadores no era como es hoy en día un ejercicio de los derechos fundamentales inherentes a la dignidad de la persona, el de huelga, el de manifestación, el de negociación colectiva, el de acción sindical, el de libertad de expresión, etc. Por el contrario, era un acto de subversión y de ataque al ordenamiento jurídico de la dictadura y, por ello, este ordenamiento articulaba la doble respuesta del despido, la de la sanción empresarial por incumplimiento contractual del trabajador que se atrevía a expresar su opinión en una asamblea o se atrevía a promover o participar en una huelga para conseguir mejoras económicas o de trabajo, y la de la detención o procesamiento o encarcelamiento por parte de los tribunales especiales, como el Tribunal de Orden Público.

Quizá la figura jurídica que expresa la simbiosis o unión entre el derecho del trabajo represivo de los trabajadores y de sus reivindicaciones y del derecho penal igualmente represivo era la figura entonces denominada de despido por detención gubernativa o policial.

En aquellos tiempos era frecuente la detención de trabajadores por haber participado o protagonizado actividades de reivindicación o de lo que hoy son ejercicios de derechos fundamentales.

La detención realizada muchas veces por la policía política del régimen dictatorial (brigada político social) ocasionaba frecuentemente el despido por ausencias injustificadas del trabajador, entendiéndose que los días en que era detenido, aun cuando no fuera puesto a disposición judicial del Tribunal de Orden Público, constituía automáticamente un incumplimiento contractual del asalariado de sus deberes laborales y, por tanto, justificaba la procedencia del despido.

En aquellos tiempos pasados, sin lugar a duda mucho peores, existía por tanto la doble sanción laboral y penal y hubo abogados que con sus conocimientos profesionales y jurídicos levantaron la voz y la palabra para defender ante la Magistratura de Trabajo y ante el Tribunal de Orden Público, o ante las autoridades guber-

nativas o militares a estos trabajadores y obreros que se habían atrevido a reivindicar o a promover acciones de protesta.

Con su actuación dieron lugar a importantes sentencias de magistrados de trabajo competentes, que también los hubo, como la famosa sentencia de don Blas Oliet, en torno a la improcedencia del despido causado por la detención gubernativa de varios días o incluso de más periodo de tiempo.

Estas sentencias inolvidables de algunos magistrados de trabajo, que sin duda merecen mención especial en la historia judicial española, como la anteriormente citada, deben ser recordadas por el valor actual que las mismas tienen y sobre todo por el valor jurídico y social que en aquel momento supuso el hecho de dictarse resoluciones judiciales con aquel contenido jurídico.

Por ello aun cuando no existiera lamentablemente una época dorada del derecho del trabajo en España existió una época dorada de laboristas abogados de trabajadores y también de laboristas jueces, que se atrevieron a dictar sentencias como la anteriormente mencionada.

Hoy en día y en virtud de la vigencia de la Constitución Española de 1978 como norma imperativa inmediata que protege los derechos fundamentales cuyo ejercicio era perseguido y sancionado sistemáticamente por la dictadura hemos accedido a la época de la libertad.

En mi opinión habría que hacer una mención especial como factor sin duda coadyuvante en el nacimiento de esta época dorada del derecho del trabajo a la propia presencia del bloque de países comunistas, como un estímulo poderoso para que el sistema capitalista de los países de Europa occidental adoptara un rostro mucho más social y humano y en las empresas se hicieran concesiones sociales importantes, hasta llegar al punto de la cogestión alemana o de la reforma fiscal nórdica.

Por ello, el derecho del trabajo nace y cambia y muda en función de circunstancias históricas y por acciones políticas y públicas.

Hoy en día la caída del bloque de países comunistas, que indudablemente supuso un aliento y esperanza para las poblaciones oprimidas de los mismos, ha tenido paradójicamente un efecto perjudicial para el bienestar material de los asalariados de Europa occidental. La hegemonía indiscutible del capitalismo a nivel mundial sin duda ha contribuido al incremento de las desigualdades sociales y económicas dentro y fuera de cada país y, por tanto, ha contribuido a la actual situación mundial de globalización o de mayor libertad de circulación de bienes y servicios, sin que ésta vaya acompañada de una globalización de derechos laborales y de una regulación a nivel mundial de los mismos.

La época dorada del derecho del trabajo nació, como ya se ha dicho, no sólo de la lucha y consecución de las libertades individuales y civiles, sino también de la lucha por la igualdad y por la superación de las desigualdades sociales y económicas.

La situación actual es de retroceso en relación a la época dorada en Europa occidental así como en otros países. La situación actual a la vez es de intentos a nivel mundial de conseguir la globalización de los derechos laborales y sociales a través de un proceso complejo y difícil, como siempre fue el proceso de definición del derecho del trabajo en cada estado nacional, fruto de luchas, conflictos y acciones políticas.

Así los derechos nacionales de trabajadores se están convirtiendo en derechos débiles, relajando y flexibilizando su contenido de normas coercitivas vinculantes para transformarlos en ocasiones en catálogo de recomendaciones o de instrumento de persuasión social. La técnica que se utiliza es la de sustituir la norma imperativa de aplicación inmediata, a la que se tilda de rígida, por una norma flexible, tanto en la ley como en el convenio colectivo, en la cual su aplicación requiere la cooperación voluntaria de los destinatarios, sin que exista una imposición inmediata a éstos, en bastantes ocasiones.

Por ello, en vez de normas claras y directas de aplicación inmediata, se establecen reglas ambiguas, muy inespecíficas que ciertamente dotan de una flexibilidad de adaptación a las empresas a la situación económica cambiante. A cambio deterioran indudablemente el estatus de los trabajadores, que, muchos de los cuales sobre todo las nuevas generaciones, se ven sometidos a horarios cambiantes y totalmente flexibles, sin que exista una planificación anual previa del tiempo de trabajo y tiempo de descanso, de manera que esta determinación y deslinde entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso no se produce con mucha antelación, sino con escasos días de anticipación (trabajo a turnos, horarios cambiantes y flexibles, etc.).

De ahí por tanto que la acción sindical y estatal por conseguir la defensa del estatus de los trabajadores siga siendo tan necesaria hoy como lo fue a lo largo del siglo xx, aun cuando las nuevas realidades económicas y tecnológicas actúen en contra o incluso impidan el retorno a la época dorada.

A escala mundial existe un cierto cuerpo de recomendaciones o normas flexibles que pueden constituir el esbozo de lo que debería ser un derecho mundial del trabajo universalmente aplicado y observado, como son las normas de la OIT especialmente los convenios a que se refiere la 86 Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo, y que están referidos a prohibición de trabajo infantil, prohibición de trabajos forzados y, por tanto, de esclavitud, que todavía existe hoy en día, de libertad sindical para la negociación, reivindicación y conflicto, incluida la huelga, y de prohibición de discriminación por razón de sexo, color, raza, ideología política o sindical, religión, etc.

Este núcleo duro de convenios internacionales de la OIT deberían constituir ya un estándar mínimo internacional homologado, de manera que todas las instituciones internacionales, incluidas el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial, deberían exigir a todos los Estados que ya forman parte de la ONU su aplicación y observancia.

Junto con esta acción internacional de contenido claramente político es necesario avanzar en que las reglas de comercio y de intercambio a través de tratados comerciales o multilaterales como la Organización Mundial de Comercio incorporen cláusulas sociales. De manera que se induzca a los Estados a que pertenecen las empresas o agentes económicos que realicen el intercambio a que observen un mínimo de derecho laboral imprescindible para la existencia de una vida laboral del asalariado digna.

Es decir que se observe en estos Estados el respeto al derecho de libertad sindical, de negociación colectiva, de prohibición de discriminación, y de prohibición del trabajo en condiciones de esclavitud o forzoso y del trabajo infantil.

Como ya se ha dicho dentro de cada Estado nacional se ha ido produciendo la flexibilización o la introducción de técnicas regulativas flexibles (en inglés *soft*

law), es decir, las normas laborales, o reglamentarias, o de convenios se han hecho ligeras, elásticas, abiertas, de manera que el derecho coactivo se ha ido transformando en derecho persuasivo o razonable.

Por ello, a nivel mundial sin lugar a dudas que la técnica de regulación será similar, en tanto en cuanto una nueva situación histórica, política y social no consiga un nuevo renacimiento de los derechos laborales de los asalariados y de la ciudadanía social.

Es decir, a nivel internacional hay que utilizar y valorar instrumentos de nuevo tipo, como los denominados códigos éticos de conducta de las multinacionales, en virtud de las cuales éstas se comprometen a no destruir el medio ambiente, moderando la sed y codicia de ganancias económicas, así como respetando el ambiente y salud, no sólo de los trabajadores, sino también de los consumidores.

En esta línea hay que utilizar vías como acuerdos continentales o internacionales sobre tiempo de trabajo, protección de la situación de la mujer trabajadora y fomento del empleo femenino o de protección para las categorías laborales cada día mas extendidas de contrato a tiempos parciales, temporales, etc.

Esta pluralidad de formas de actuación a través de nuevas vías y fórmulas es en realidad una nueva reedición de la pluralidad de fórmulas e instrumentos que a lo largo del siglo xx se utilizó para lograr la implantación de los derechos de los asalariados como base indiscutible del pacto social del Estado democrático.

Aquí está el desafío para los asalariados y sus organizaciones de todo tipo, que deben combinar la acción social, la acción política, la presión, la negociación, la huelga, etc.

Hay que tener siempre presente que, como dijo el joven Rey en el cuento del mismo nombre de Oscar Wilde, escrito hace más de cien años, nos encontramos con que somos testigos en: «descubrir una realidad en que el gozo de unos pocos no puede seguir vistiéndose con el dolor de la inmensa mayoría de la humanidad».

RESUMEN

El derecho del trabajo nace como un instrumento de los intereses sociales en conflicto y también nace al margen de los códigos civiles burgueses, como respuesta a una necesidad de encauzar los conflictos sociales existentes en el corazón del propio sistema capitalista.

De la misma manera que no existe, sino que está por construir unas instancias democráticas universales que impliquen una especie de gobierno mundial o de regulación mundial de los conflictos de todo tipo, existe la tarea pendiente de una globalización de derechos de las personas, que indudablemente tendrá un componente clásico del contenido de los derechos del trabajo nacionales.

Esta pluralidad de formas de actuación a través de nuevas vías y fórmulas es en realidad una nueva reedición de la pluralidad de fórmulas e instrumentos que a lo largo del siglo xx se utilizó para lograr la implantación de los derechos de los asalariados como base indiscutible del pacto social del Estado democrático.

Aquí está el desafío para los asalariados y sus organizaciones de todo tipo, que deben combinar la acción social, la acción política, la presión, la negociación, la huelga, etc.

Hay que tener siempre presente que, como dijo el joven Rey en el cuento del mismo nombre de Oscar Wilde, escrito hace más de cien años, nos encontramos con que somos testigos en: «descubrir una realidad en que el gozo de unos pocos no puede seguir vistiéndose con el dolor de la inmensa mayoría de la humanidad».