

Globalicemos los Derechos Laborales

La regulación legal de los derechos laborales tiene lugar a partir de la Revolución Industrial. Esta época, floreciente en lo que se refiere al crecimiento económico, se acompaña de un subdesarrollo social, basado muchas veces en la explotación del trabajador. Nace aquí el Derecho del Trabajo, con un claro carácter tuitivo: dadas las características propias de la relación laboral, la ley se propone proteger a la parte más débil (el trabajador), con el objeto de equilibrar la relación que tiene con el empresario. Pero el progreso en lo técnico y en lo económico parece que no ha ido acompañado del progreso social consistente en una serie de derechos laborales generales para cualquier trabajador. En nuestro mundo globalizado, los derechos laborales de los trabajadores difieren mucho de un lugar a otro. Incluso tratándose de trabajadores pertenecientes a la misma empresa, sólo el hecho de que ésta opere en distintos países hace que los trabajadores estén sujetos a condiciones laborales muy diferentes. Las violaciones de los derechos de los trabajadores son continuas y crecientes, y la globalización ha supuesto un peligro más para que se produzcan situaciones de injusticia.

Lo cierto es que el desarrollo del Derecho del Trabajo ha quedado supeditado a factores políticos y económicos, obviándose los morales y éticos. Las legislaciones laborales son distintas para cada país, no teniendo en cuenta que detrás de todo ello subyacen personas humanas, distintas pero iguales en dignidad con independencia de la ubicación geográfica donde se realiza la prestación laboral.

La búsqueda de derechos laborales universales no es aún una prioridad para la comuni-

dad internacional¹, si es que este nombre puede valer para mencionar el cúmulo de intereses económicos y políticos de unos pocos que parece gobernar los designios de nuestro planeta. Incluso los países que alardean de legislaciones avanzadas y de constituir unidades internacionales presentan escasos avances en esta materia. Este es el caso de la Unión Europea, cuya futura Constitución deja a criterio de los estados miembros la regulación de las condiciones laborales sin la exigencia de unos mínimos de obligado cumplimiento para todos los países.

La principal consecuencia de estas situaciones es la indefensión del trabajador. Que no exista un estándar internacional laboral es una oportunidad inmejorable para que el capital haga de las suyas. Muchas multinacionales se han beneficiado de la reciente ola de liberalización comercial y dirigen cada vez más una buena parte de sus operaciones hacia países que ofrecen bajos salarios y derechos laborales limitados². Bajo la excusa de la competitividad creciente, la lógica del capital se superpone a la dignidad humana, convirtiendo a multitud de trabajadores en simples mercancías. Los derechos se convierten en mercaderías, que cuestan más o menos dependiendo de la plaza donde se comercie.

como "Derechos económicos, sociales y culturales - DESC", en

<http://www.choike.org/nuevo/informes/1327.html>.

Recomendamos además la visita al website

<http://www.choike.org/nuevo/>

² En el marco de la campaña "Por la dignidad en el trabajo", la asociación Promoción Solidaria ha publicado un documento titulado "La deslocalización industrial y de servicios" donde se aborda en profundidad las causas de este fenómeno. Se puede obtener este informe solicitándolo a esta dirección: prosolidaria@terra.es

¹ Es muy interesante a este respecto las lecturas de los informes "Derechos laborales globales" <http://www.choike.org/nuevo/informes/2178.html> así

La Organización Internacional del Trabajo

Como muchas veces ocurre, la presencia de buena voluntad se combina con la hipocresía más absoluta. En este sentido, hay que decir que la Organización Internacional del Trabajo es el organismo especializado de las Naciones Unidas que procura fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos. Esta organización formula normas internacionales del trabajo, bajo la forma de convenios y recomendaciones, por las que se fijan unas condiciones mínimas en materia de derechos laborales fundamentales.

A fecha de hoy, existen más de 180 convenios de la OIT y más de 185 recomendaciones, que regulan multitud de aspectos de la vida laboral³. Abarcan desde el derecho fundamental de los trabajadores a organizarse, hasta los requisitos de industrias específicas tales como la pesca o la minería. Ocho convenios forman el núcleo central, también conocidos como estándares laborales básicos⁴. Son consideradas fundamentales para los derechos de los hombres y mujeres trabajadores, al margen del nivel de desarrollo del país

Un momento determinante en el devenir de la OIT tiene lugar en 1998. La Conferencia Internacional del Trabajo adoptó una solemne Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, en la que reafirma el compromiso de la comunidad internacional “de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe” los derechos de los trabajadores y de los empleadores a la libertad de asociación y la libertad sindical y al reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, así como a colaborar en la elimina-

³ Para más información a este respecto se puede consultar el informe de la organización SOLIDAR titulado “Los Derechos de los Trabajadores en la Economía Global” (2003).

⁴ Los convenios de la OIT sobre derechos laborales fundamentales son los siguientes: Convenios 87 y 98 (sobre libertad sindical y negociación colectiva), Convenios 29 y 105 (sobre eliminación del trabajo forzoso), Convenios 100 y 113 (eliminación de la discriminación en materia de empleo) y los Convenios 138 y 182 (sobre abolición del trabajo infantil). Se pueden descargar de la OIT en la dirección:

<http://www.ilo.org/ilolex/spanish/docs/declprints.htm>

Además se puede comprobar qué país ha ratificado cada convenio.

ción de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Incluso la Declaración puso de relieve la voluntad de los Estados Miembros para respetar los derechos fundamentales que son objeto de los correspondientes convenios, tanto si los hubieran ratificado como si no.

Pese a que la OIT se funda en el principio, inscrito en su Constitución, de que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social, la realidad es la insuficiencia del medio creado para armonizar las condiciones de trabajo de los trabajadores. Realmente, los convenios de la OIT obligan únicamente a los miembros que los ratifican. Si un país no ratifica los convenios no hay ningún organismo que pueda exigir su cumplimiento. Claramente indicador a este respecto es que USA sólo ratifique dos de los ocho convenios fundamentales, y que la India omita los convenios sobre abolición del trabajo infantil y sobre libertad sindical.

Para garantizar la aplicación de los convenios en la legislación y en la práctica de los países que los ratifican, la OIT ha establecido el procedimiento de control internacional consistente en la evaluación objetiva por un grupo de expertos independientes de la manera en que se cumplen las obligaciones y en el examen de los casos por los órganos tripartitos de la Organización. Incluso existe un procedimiento especial para examinar las quejas por violación de la libertad sindical. Pero lo cierto es que cuando se incumple un convenio, las repercusiones legales directas son inexistentes. El único recurso es una dura crítica en el Informe General anual de la OIT⁵. Un elemento clave para fortalecer los derechos de los trabajadores es poner en funcionamiento mecanismos efectivos de coacción. La OIT adolece de tales mecanismos y sus consecuencias son fatales para universalizar los derechos de los trabajadores. Así, el 40% de los países miembros no ratifica los 8 convenios fundamentales. Y dos superpotencias mundiales como China y USA, no han ratificado los convenios sobre libertad sindical y pro-

⁵ Hay sólo un caso registrado en el que la OIT ha recomendado sanciones contra un país: la resolución contra Myanmar (Birmania) en 2002 a causa de su continua violación de la Convención 29 sobre trabajo forzado.

hibición del trabajo forzoso. Además muchos de los convenios, al tratarse de normas generales, dejan muchos vacíos legales. Así se establece que se puede trabajar en determinados casos desde los 14 años, no se dicta un mínimo salario digno en todos los países y en algunos aspectos, como el trabajo forzoso, deja resquicios para que el Estado lo pueda aplicar. Por otra parte los estudios de la OIT no son siempre fiables porque hay muchos datos de la economía sumergida y de la economía informal que no se recogen.

Especialmente dramático es la impotencia de la OIT en lo que respecta al trabajo en zonas francas, esto es, zonas industriales con incentivos especiales para atraer inversores extranjeros. En estas zonas los principales atractivos para la inversión son los bajos costes laborales, la flexibilidad de mano de obra y la falta de legislación y sindicatos. Y desde luego no debe ser un mal negocio, porque los estudios de la OIT afirman que durante las últimas tres décadas aumentó rápidamente la cantidad de zonas francas industriales y la cantidad de países donde las hay. Hoy en día existen más de 5.000 zonas francas, que emplean a más de 40 millones de trabajadores. Las tres cuartas partes de la fuerza laboral de las zonas francas industriales está en China, país que cuenta con 30 millones de trabajadores en más de 2.000 zonas diferentes⁶.

Sin derechos laborales universales

Como asociación cristiana, consideramos positivo, que un organismo internacional como la OIT establezca unos derechos laborales mínimos, para que se respete la dignidad humana, estando en algunos casos en sintonía con los principios de la Doctrina Social de la Iglesia⁷. Pero estos mínimos, no deben conside-

⁶ Para más información a este respecto se puede consultar los documentos "Detrás de la etiqueta" (2004) y "Zonas francas de exportación: explotación máxima para un desarrollo mínimo" (2003) editados ambos por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL).

⁷ En *Laborem Exercens*, 18, 3 se establece: "El hecho de la recíproca dependencia de las sociedades y Estado, y la necesidad de colaborar en diversos sectores requieren que, manteniendo los derechos soberanos de todos y cada uno en el campo de la planificación y de la organización del trabajo dentro de la propia sociedad,

rarse como un objetivo final, sino que son un estadio intermedio. El fin último debe estar mucho más lejos. En muchas ocasiones el criterio de elaboración y puesta en funcionamiento de los convenios no es el trabajo humano, ni se actúa con una asidua vigilancia y las convenientes medidas legislativas para acabar con fenómenos vergonzosos de explotación. Tampoco se ponen los medios necesarios para que realmente desaparezca la injusticia y se ejerza internacionalmente la solidaridad y la búsqueda real del bien común.⁸

Un análisis de los factores que impiden que estas situaciones no evolucionen en beneficio del trabajador nos llevaría a las siguientes conclusiones:

- Pese a las normas mínimas de la OIT, no existe una normativa laboral universal de obligado cumplimiento para todas las empresas, que proteja a todos los trabajadores y tutelada por un tribunal internacional. No existe un organismo supranacional con fuerza moral y real para hacerlo. Los organismos internacionales son débiles y con escaso poder y control sobre empresas y gobiernos.
- Las democracias son más formales que reales y el poder económico está por encima del político. A las empresas multinacionales y a los poderes económicos de los países enriquecidos no les interesa modificar esta situación puesto que pierden la posibilidad de obtener beneficios, aún a costa de la falta de derechos de los trabajadores. No interesa tampoco a muchos gobiernos porque es la forma de atraer al capital a su territorio y actuar según sus intereses.
- Los sindicatos son débiles a nivel internacional, poco cohesionados y no exigen ni demandan con fuerza. A esto se le une que no existe un movimiento social internacional fuerte, que movilice a la opinión pública para luchar por la dignidad de la persona y el bien común.

se actúe al mismo tiempo en este sector importante, en el marco de la colaboración internacional mediante los necesarios tratados y acuerdos."

⁸ Véase las encíclicas *Sollicitudo Rei Socialis* 36, 40 y *Centesimus Annus* 15.

- La falta de una normativa laboral internacional obligatoria y unos organismos de control son elementos fundamentales que facilitan fenómenos como el de la deslocalización industrial y de servicios, así como permiten la existencia de las zonas francas. El planteamiento de la OIT de ratificación de los convenios país a país, se queda desfasado, ante la forma de actuación de las empresas y los mecanismos económicos a nivel internacional. Las multinacionales han encontrado un modo de funcionar interplanetario y las declaraciones de la OIT se quedan cortas para los mecanismos económicos internacionales que imperan hoy. Las exigencias de competitividad son motivadas porque a una gran masa obrera se la desproveen de derechos laborales básicos.

Y ante todo esto, ¿qué podemos hacer?

Lógicamente, quedarse en la mera crítica sería una postura fácil a la vez que ineficaz. Algunos economistas y políticos no esconden sus planteamientos economicistas o incluso deterministas ante estas realidades. Pero debemos enjuiciar éticamente estas situaciones desde una posición basada en la centralidad de la persona, como horizonte referencial de la realidad económica y laboral. Desde estas tesis, el trabajo ha de estar en función del hombre y ha de entenderse como un derecho fundamental que le dignifica como persona. Cualquier punto de partida que vulnere estas premisas se convierte en injusto y nos haría caer en relativismos morales de fatales consecuencias.

- * Debemos demandar a gobiernos y organismos internacionales un Derecho Internacional del Trabajo, exigible a cualquier empresa y aplicables en cualquier lugar del mundo, así como tribunales que velen por su cumplimiento. Sólo globalizando los derechos laborales podemos tener ciertas garantías de que los más débiles no estarán a merced de los intereses de los poderosos.
- * Es necesario revitalizar la democratización de la empresa y un sindicalismo incluyente, vinculando los procesos empresariales a los sociales y trabajando por la solidaridad entre todos los trabajadores,

con independencia de su nacionalidad. Es necesario el trabajo cooperativo y organizado a través de redes solidarias.

- * Debemos combatir estas injusticias desde el boicot y la denuncia de las empresas explotadoras. Como ciudadanos y consumidores tenemos el poder y la responsabilidad de hacer presión con nuestra arma más poderosa: la posibilidad de adquirir los bienes y servicios de una empresa o de otra. Debemos poner la clave tanto como trabajadores como consumidores, y poner las medidas adecuadas para que nuestro consumismo no sea la causa de su explotación.
- * Es fundamental un cambio de mentalidad, hábitos y vida en general. La responsabilidad es de todos y no podemos mirar a otro lado. Es necesario, que los ciudadanos se sientan llamados e impulsados a participar de forma activa en su entorno y de modo especial en el mundo del trabajo.

Es necesario que la empresa esté al servicio de la sociedad y que el bien común prime sobre la ley del máximo beneficio. El problema de las condiciones laborales es mundial, surgiendo nuevas formas de explotación que en el primer mundo atentan contra la dignidad y en el tercero llega incluso a la esclavitud. Es hora de hacer realidad una economía al servicio de la persona y vivir el trabajo como un elemento fundamental para el desarrollo integral de todo ser humano. Es hora de reivindicar y luchar por la dignidad en el trabajo y los derechos laborales para todos.

Promoción Solidaria

