

DERECHOS LABORALES EN EL MARCO DE LA GLOBALIZACIÓN ECONÓMICA

*Nidia Esther Morera Guillén**

Resumen

El artículo contiene una discusión teórica acerca de los derechos laborales y su vinculación con los derechos humanos. Asimismo, da cuenta de un análisis comparativo de las características que asumen las relaciones laborales en el sistema tradicional desarrollado a partir de los años de 1940 a 1950, y el sistema globalizado que se inicia a partir de 1980.

Introducción

Uno de los componentes del Proyecto de Investigación “Políticas de Empleo en Costa Rica” No. 215-97-269, perteneciente a la línea de investigación de la Escuela de Trabajo Social denominada Políticas Sociales en Costa Rica, lo constituye la identificación y análisis de los derechos laborales vigentes en Costa Rica.

El artículo que se expone a continuación representa un avance de la discusión conceptual normativa acerca de los derechos humanos y su vinculación con los derechos laborales en el marco de la globalización económica, como escenario condicionante de tales derechos en la actualidad.

El artículo contiene una breve identificación de los derechos humanos y su vinculación con los derechos laborales; un apartado acerca de las relaciones laborales como escenario que permite el ejercicio de los derechos laborales, y una tercera parte en la cual se analizan las características e implicaciones de la globalización y de los procesos de ajuste estructural y de apertura e integración económica en las relaciones laborales de América Latina en general, y en Centroamérica en particular.

Derechos humanos y su vinculación con los derechos laborales

Los derechos humanos son aquellos derechos fundamentales de la persona humana- considerada individual y colectivamente – que le corresponden por su naturaleza y que deben ser reconocidos y respetados por toda autoridad y norma jurídica (Chávez, 1989).

Tales derechos representan un conjunto de facultades o instituciones que, en cada momento histórico, concretan las exigencias de la dignidad, la libertad y la

* Profesora Escuela de Trabajo Social Universidad de Costa Rica

igualdad humanas, las cuales deben ser reconocidas positivamente en los ámbitos nacional e internacional.

En términos genéricos, los derechos humanos constituyen un conjunto de atributos, prerrogativas o facultades (reconocidos como tales en el marco de condiciones socio históricas concretas), atribuibles a todo ser humano, cuyo fin es garantizarle a este el respeto de su dignidad e integridad, así como el desarrollo de sus potencialidades, indistintamente de las condiciones regionales, culturales, étnicas, físicas, etáreas y económicas, políticas, sociales o de cualquier otra índole (Chacón, 2001).

Algunos principios de los derechos humanos son los siguientes (Guzmán, 1995):

- a. Universales
- b. Integrales e indivisibles
- c. Intransferibles e irrenunciables
- d. Generadores de derechos y deberes de conducta ante los demás
- e. Su protección es nacional e internacional

El hecho de que la conquista de los Derechos Humanos corresponda a distintas etapas históricas ha provocado que hoy en día las Naciones Unidas se mencionen tres generaciones de Derechos Humanos:

a. Derechos civiles y políticos, que representan el origen del sistema democrático para limitar el poder de los gobernantes y garantizar la participación política.

b. Derechos económicos, sociales y culturales, que buscan condiciones económicas justas para las sociedades.

c. Derechos de solidaridad que se relacionan con el derecho a la paz, al desarrollo, a la integridad de la especie humana y la protección del medio ambiente.

Los derechos laborales son el conjunto de atribuciones que le asisten a todo ser humano para desarrollar actividades productivas en condiciones óptimas de bienestar, equidad e igualdad, de forma tal que pueda satisfacer sus necesidades básicas y ampliar sus oportunidades de crecimiento y superación.

Derechos tales como el derecho al trabajo, a un salario igual por trabajo igual, al descanso y al tiempo libre, a un nivel de vida que asegure la salud y el

bienestar, a sindicalizarse, entre otros, forman parte de los derechos económicos, sociales y culturales. Son de carácter programático, en virtud de que entrañan una finalidad que requiere ser desarrollada, lo que implica que el Estado debe asumir un papel activo frente a ellos, y convertirse en su promotor, gestor y principal protector.

Debido a esta característica, se presentan problemas para su vigencia y ejercicio, pues quedan sujetos a la capacidad económica y operativa del Estado, a pesar de su reconocimiento en instrumentos legales. Dicho reconocimiento constituye un resultado tensional de dos fuerzas históricamente encontradas: los esfuerzos de los trabajadores por alcanzar mejores condiciones de trabajo y bienestar, y los intereses de los contratantes y propietarios del capital por mantener el mayor nivel posible de productividad y manutención de la fuerza de trabajo, a lo cual también contribuye el ejercicio de los derechos laborales.

Estos derechos poseen una estrecha vinculación con el ejercicio de los demás derechos humanos en el sentido de que son constituyentes del núcleo irreductible de derechos económicos, sociales y culturales que incluyen el derecho a la alimentación, la salud, la vivienda y la educación, y a los cuales se ha sugerido agregar el derecho al trabajo, por ser la fuente original de provisión de bienes y servicios para obtener acceso a los cuatro derechos indicados. (Martínez, s.f.:139)

Entre los derechos laborales que históricamente han generado mayor exigencia y movilización por parte de los trabajadores se pueden citar: la jornada máxima semanal, el salario mínimo, el décimo tercer salario (aguinaldo), la libertad de creación y afiliación a organizaciones laborales, las vacaciones anuales, la seguridad social (la cual garantiza el auxilio del trabajador (a) y de su familia en caso de enfermedad, maternidad, invalidez, vejez o muerte) y de indemnización, en caso de que el patrono decida el cese de la relación laboral.

En lo que respecta al ordenamiento jurídico de las relaciones laborales en Centroamérica, se pueden identificar principios fundamentales relativos al derecho al trabajo (Blanco, 1995):

a. Principio protector: supone que el trabajador es la parte más débil en las relaciones laborales, por lo que el Estado debe brindarle tutela y garantizar su protección mediante normas y criterios de interpretación que lo favorezcan. Entre tales normas se encuentran la jornada laboral, descansos, salarios, y la prohibición de despedir o tomar represalias contra los trabajadores, con el

propósito de impedir que demanden el auxilio de las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento y aplicación de la ley laboral.

b. Principio de irrenunciabilidad: contempla la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio.

c. Principio de continuidad de la relación: propugna por el establecimiento de relaciones laborales duraderas y el alcance de estabilidad en el empleo. Algunas manifestaciones de este principio son el privilegio que la ley otorga a las relaciones laborales por tiempo indefinido, por encima de las relaciones por tiempo definido, y la concepción de las relaciones laborales de un marco de “extremada resistencia” lo cual implica medidas tales como:

- Las suspensiones no afectan la continuidad del trabajo para efecto de las indemnizaciones ligadas a la antigüedad.
- El poder del patrono es limitado: en caso de abuso de su parte, se interpreta como incumplimiento contractual lo que favorece la terminación de la relación laboral con responsabilidad patronal.
- La sustitución del empleador no debe afectar la relación laboral; el nivel empleador asume las obligaciones derivadas de la antigüedad de los trabajadores.
- Resistencia a la terminación incausada de las relaciones laborales, lo cual promueve garantía de estabilidad en el empleo y establece regulaciones al despido del trabajador.

Se puede afirmar que los derechos laborales son, sin duda, un conjunto de pautas y regulaciones que brindan protección al trabajador en el desempeño de sus funciones y que resguardan su bienestar. Además, son de carácter irrenunciable y propugnan por su seguridad y estabilidad.

Derechos laborales y relaciones laborales

Solo es posible referirse a los derechos laborales si se tiene es consciente de que estos surgen y se ejercen mediante las relaciones sociales de producción que se generan entre los propietarios de los medios de producción y quienes sólo poseen su fuerza de trabajo.

Las relaciones sociales de producción son tensas y contradictorias, pues conjugan intereses diversos: a) el dueño de los medios de producción busca maximizar ganancias aprovechando al máximo la fuerza de trabajo al menor costo posible, y b), el trabajador, al vender su fuerza de trabajo, le interesa aumentar su costo y desarrollar condiciones de vida favorables gracias a su este.

Esta relación antagónica se denomina “relación capital – trabajo” y ha evolucionado a través de la historia de acuerdo con las fases de desarrollo del sistema de producción capitalista. Actualmente, a este tipo de relaciones se les denomina obrero-patronales o relaciones laborales.

Con el desarrollo de las relaciones capitalistas de producción se generan nuevas formas de explotación de la fuerza de trabajo, ante lo cual diversos grupos de trabajadores organizan luchas colectivas que culminan con el establecimiento de normas de las relaciones laborales.

Estas a su vez benefician a los empleadores en el sentido de que propician condiciones más favorables para el rendimiento, reproducción y mantenimiento de la fuerza de trabajo, lo cual favorece el incremento de la productividad.

Paralelamente al reconocimiento de estas normas y condiciones mínimas en que se establecen las relaciones laborales, surge la necesidad de la participación del Estado en la regulación y observancia de las normas, además de entidades colectivas que representen los intereses de los trabajadores ante los intereses del capital y de los poderes públicos.

En este sentido, las relaciones laborales pueden definirse como relaciones de subordinación mediadas por una remuneración y ejercidas en función de la producción de bienes y servicios, y que se encuentran tuteladas y reglamentadas por los poderes públicos y las normas jurídicas correspondientes.

En el sistema de relaciones laborales de Costa Rica, el Estado desempeña un papel preponderante al establecer las reglas de funcionamiento. Los componentes mínimos que definen una relación laboral son los siguientes:

Emp leador o patrono

T rabajador, empleado u obrero

R elación de subordinación

Salario o remuneración

Régimen jurídico del salario y de las relaciones laborales

El Código de Trabajo costarricense define como “patrono” a toda persona, física o jurídica, particular o de derecho público, que emplea los servicios de otra (s), en virtud de un contrato de trabajo, expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo” (Artículo 2). Por otra parte, define como “trabajador” a “toda persona física que presta a otras(s) sus servicios materiales o intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo, expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo” (Artículo 4). Los componentes de subordinación y salario quedan contenidos en el “contrato”, sea cual fuere su denominación (Artículo 18).

Respecto del salario el Código de Trabajo lo define como la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo” (Artículo 162). En cuanto al régimen jurídico del salario y de las relaciones laborales, el “Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores con ocasión del trabajo, de acuerdo con los principios cristianos de justicia social” (Artículo 1).

Las relaciones laborales son, por lo tanto, una dinámica y compleja interrelación de interlocutores sociales (empleador, trabajador, poderes estatales) en función del trabajo. Poseen una estrecha relación con los derechos laborales, pues constituyen el espacio de relación que permite su ejercicio u omisión.

Si bien los derechos laborales pueden estar reconocidos y explícitos en el ordenamiento jurídico, son las relaciones laborales el “escenario” que permite su ejercicio, entendido como las acciones prácticas que realizan los contratantes, los trabajadores y las entidades públicas, que favorecen y permiten el cumplimiento de los derechos laborales establecidos en el ordenamiento jurídico correspondiente.

La protección de los derechos por parte de los poderes públicos se logra mediante una serie de instrumentos, mecanismos y políticas sociales que expresan la voluntad del Estado (y los diversos intereses que representa) de regular y establecer pautas y procedimientos en forma explícita para favorecer el cumplimiento y ejercicio de determinados derechos y regulaciones, y que, consecuentemente, permitan el mantenimiento y reproducción de las relaciones sociales propias del sistema capitalista.

Existe una estrecha vinculación entre el Estado, la protección de los derechos humanos en general y la protección de los derechos laborales en particular. Si bien el reconocimiento inicial de los derechos humanos, de forma convencional y explícita, surge en el ámbito internacional mediante la Carta Universal de los Derechos Humanos, es en el ámbito nacional en que se hace operativa la protección y el reconocimiento de estos mediante el Estado. Este no solo tiene la obligación de respetar estos derechos y libertades, sino también de asegurarlos (Odió, 1986).

Las relaciones laborales en el marco de la globalización económica

Las políticas sociales surgen y se consolidan de acuerdo con las necesidades del sistema económico y sus diferentes estados de evolución. En consecuencia, hoy en día debe realizarse el análisis de las relaciones laborales, así como de su regulación y tutela por parte del Estado, dentro del marco de la globalización económica, por cuanto en las regulaciones del derecho laboral inciden las condiciones del contexto histórico, social, económico y político en el cual surgen y se desarrollan.

Múltiples artículos respecto a la globalización y sus repercusiones en las relaciones laborales¹ abordan ampliamente las implicaciones de los procesos de ajuste estructural y de flexibilización del mercado de trabajo, en las características que asumen actualmente las relaciones laborales, y por consiguiente, en las posibilidades de ejercicio de los derechos laborales por parte de los (as) trabajadores.

Con base en los aportes de los artículos citados se presentan a continuación las principales características de los sistemas Tradicional de Relaciones Laborales y Económico Globalizado, en aras de explicar su forma de incidencia en las relaciones laborales en América Latina.

¹ Ermida Oriarte (1999), Santos Ruesga y Julimar da Silva (1999), Ramiro Antonio (2000), Morales Fernando (1999), Sequeira Rodríguez, Alicia (1999).

Cuadro 1
Características de las relaciones laborales en los sistemas económicos tradicional y globalizado

Sistema económico tradicional	Sistema económico globalizado
<ul style="list-style-type: none"> - Sustitución de importaciones. - Interés por mantener cierto poder adquisitivo en la población como potencial compradora o consumidora. - Trabajadores y población nacional constituyen el mercado de la industria nacional. - El factor trabajo se encuentra localizado. - Su eje es la relación de trabajador con un mismo empleador, por tiempo indeterminado, regulada por el Estado y el Sindicato. - Derecho laboral unilateralmente protector. - El trabajo ocupa un papel central como medio de vida; interesa el salario y la estabilidad laboral. Constituye el principal medio de identificación e inclusión social del individuo. - Del salario y del trabajo depende la red de protección social que hace del trabajador un ciudadano en el sentido político y social del término, miembro de la sociedad y la nación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Expansión y profundización de la economía capitalista y sus postulados teóricos de libre competencia, mercado, libre comercio, e incremento de exportaciones, entre otros. - No le interesa al Estado y al empresario mantener el poder adquisitivo de su población porque cada vez es menor su mercado. - Amplia ventaja del capital sobre el Estado y el trabajo. El poder político es cada vez menos autónomo. - Pierden eficacia como contrapeso nacional el derecho al trabajo y la acción sindical. - La competitividad de las empresas, así como los intereses individuales, se convierten en bien supremo. - Los trabajadores son cada vez menos necesarios, y se sustituyen por tecnología. - Destrucción metódica de lo colectivo en pro de la total individualización de las relaciones de trabajo desreguladas, sin sindicato, sin convención colectiva, sin derecho a huelga, sin legislación especial, sin inspección del trabajo y sin justicia especializada.

Fuente: Elaboración propia con base en los aportes de Ermida Oriarte (1999), Santos Ruesga y Julimar Da Silva (2000); Cuadernos de Relaciones Laborales No. 15 (1999); Ramiro Antonio (2000) y OIT Documento de Trabajo 94.

Las características descritas permiten afirmar que el proceso de globalización entraña tres desafíos para los trabajadores y para quienes se preocupan por los problemas sociales:

- a. El relativo desinterés por el mercado interno.
- b. La limitación del poder estatal para gobernar las variables económicas.
- c. El predominio de ideologías que favorecen la competitividad, el mercado y el libre comercio, en detrimento del factor trabajo.

Esta situación pone de manifiesto la gran ventaja que el capital está obteniendo sobre los Estados y sobre el trabajo, de manera que el poder político es cada vez más autónomo, en tanto que el Derecho al trabajo y la acción sindical tienden a perder eficacia.

Dentro de este marco, el sistema tradicional de relaciones laborales sufre cuestionamientos y cambios paulatinos. De aquí que su eje, constituido por el

trabajo y por la relación trabajador – empleador a plazo indeterminado, con un Derecho laboral protector y garante de la estabilidad y suficiencia del mismo, empieza a ser transformado mediante postulados neoliberales en materia laboral, tales como:

a. No intervención del Estado en las relaciones individuales para que cada trabajador negocie el precio de su trabajo libremente con el empleador.

b. Intervención del Estado en las relaciones colectivas para limitar, restringir y, de ser posible, eliminar la acción sindical, la negociación colectiva y la huelga.

En otras palabras, la globalización apunta al objetivo de implementar relaciones individuales y desreguladas entre trabajador y empleador. En este sentido, las medidas para poner en práctica los procesos de apertura y de mayor integración a la economía global, así como de ajuste estructural en América Latina han producido como consecuencia:

a. Crecimiento insuficiente del empleo y aumento del desempleo.

b. Cambios en la estructura del empleo: reducción del empleo público y pérdida de importancia del Estado como principal empleador; aumento del empleo privado, especialmente en el sector exportador, con bajo nivel de calificación y con contrato temporal; expansión del sector informal.

c. Aumento de la productividad.

d. Aumento del ingreso real de las personas y reducción de las diferencias salariales entre trabajadores calificados y no calificados, entre temporales e indefinidos, y entre trabajadores de sectores transables y no transables.

De esta forma, se empieza a instaurar en los países de América Latina la necesidad de consolidar nuevos sistemas de relaciones laborales entre los que se destacan aspectos tales como: el abandono del papel interventor tradicional del Estado en los mercados; formas no típicas de contratación; flexibilidad en las funciones y en el horario; diversificación de las formas de remuneración, y la extensión de la subcontratación y el salario individualizado, entre otros.

La dinámica económica plantea la competitividad como imperativo básico para el ordenamiento económico y social; y para lograrla se instauran tres requerimientos fundamentales, en torno a los cuales se hace necesaria la modificación de las normas laborales: la productividad, la calidad y la flexibilidad.

La modificación de las normas laborales se ha producido mediante dos vías fundamentales que son: la desregulación y la flexibilización. En ese sentido, toda

una nueva corriente propone en América Latina la flexibilidad o adaptabilidad de las normas laborales a la nueva realidad social y económica, eliminando y atenuando las normas protectoras en aras de aumentar el empleo, la inversión y la competitividad internacional ... El proceso se manifiesta, en concreto, a través de un conjunto de acciones destinadas a la desregulación y flexibilización, que afectan a las legislaciones tradicionales y que pretenden eliminar lo que en un nuevo contexto se consideran obstáculos que bloquean el ajuste del mercado e impiden la existencia de relaciones laborales acordes con las nuevas condiciones. (Blanco, 1995).

Sin duda, estos procesos de transformación de las normas laborales afectan significativamente los principios del derecho del trabajo, contenidos en las legislaciones surgidas durante el período comprendido entre los años 1940 y 1950 en Centroamérica.

En el siguiente cuadro se dan a conocer los principales cambios generados en los principios de continuidad y protección, dentro del marco de las condiciones socio históricas predominantes para cada ordenamiento laboral considerado.

Cuadro 2

Centroamérica: Principales cambios generados respecto de los principios de continuidad y protección, dentro del marco de las condiciones sociohistóricas predominantes

Ordenamiento laboral "tradicional" Surgido entre los años 1940 y 1950	Ordenamiento laboral "emergente" A partir de 1980
Transición del modelo agroexportador al modelo de "sustitución de importaciones"	Transición del modelo de "sustitución de importaciones" al modelo de "promoción de exportaciones"
Se favorece la protección del mercado interno, la búsqueda del pleno empleo y para tales efectos, la fuerte injerencia del Estado en la tutela y regulación de las relaciones laborales. Se favorece la promoción de exportaciones y la apertura comercial como mecanismos fundamentales para integrar las economías "nacionales" al gran mercado internacional, para lo cual se restringe y/o reorienta la injerencia del Estado en algunos ámbitos de la dinámica económica, pues se asume el supuesto de que esta, por sí misma, constituye un mecanismo autorregulador del "orden social y económico".	Se favorecen las relaciones laborales por tiempo indefinido, por encima de las relaciones por tiempo definido, y se conciben las relaciones laborales dentro de un marco de "extrema resistencia". Se requiere flexibilidad en la finalización de las relaciones laborales, con el fin de garantizar la productividad y calidad necesarias para la competitividad de la empresa. Se propone la modificación y/o eliminación de las disposiciones legales que impiden o dificultan el despido, y de aquellas que restringen las posibilidades empresariales para reubicar al trabajador funcional y/o geográficamente. De esta forma se rompe con la regla legal de preferencia de las contrataciones por tiempo indefinido por encima de las relaciones por tiempo definido, lo cual contradice la estabilidad laboral como pretensión histórica del derecho laboral.
Normas que contemplan: Indemnizaciones a cargo del empleador por terminación incausada de la relación laboral. En caso de ocurrir el cese incausado, se establece el reclamo de reinstalación en el empleo por parte del trabajador, o bien el pago de una indemnización tarifada con cargo al empleador, generalmente relacionada con la antigüedad en el empleo y el salario devengado.	Propuestas y regulaciones tendientes a: Sustituir las indemnizaciones a cargo del empleado por auténticas primas de antigüedad en el empleo. Con la eliminación de las indemnizaciones se liberaliza el despido, con lo que se logran una mayor flexibilidad en la terminación de las relaciones laborales. De esta forma, las limitaciones para el despido se encontrarán más ligadas con la oferta y la demanda de fuerza de trabajo en el mercado, y menos relacionadas con la conducta del trabajador.
Establecimiento de un período inicial en las relaciones laborales por tiempo indefinido (período de prueba), en el cual las partes pueden terminar la relación sin responsabilidad alguna. Para el caso de Costa Rica, está definido en tres meses.	Aumento del "período de prueba" o bien, resistencia para disminuirlo.
Se establecen un conjunto de presunciones mediante las cuales los contratos a tiempo definido se consideraban como relaciones a tiempo indefinido cuando – entre otras situaciones- la naturaleza permanente de las labores, o la existencia de contratos definidos sucesivos, evidenciaron la presencia de relaciones a tiempo indefinido.	Situarse en un lugar privilegiado el contrato por tiempo definido, y hacerlo prevalecer en zonas y actividades específicas, con lo cual se elimina una buena parte de la relativa estabilidad en el empleo que concede la legislación general.
El trabajador, como parte débil de la relación laboral, recibe la protección del ordenamiento, de forma que debe ser protegido en su puesto de trabajo por sobre las necesidades de la empresa.	Ubicar las necesidades de productividad empresarial por encima de la protección del trabajador. Se manifiesta mediante la rotación del trabajador en diferentes puestos y líneas de producción según las necesidades de la empresa y la demanda a la que obedece.
Supone que el trabajador es la parte más "débil" en las relaciones laborales; por lo que el Estado debe brindarle tutela y garantizar su protección mediante una serie de normas y criterios de interpretación que lo favorezcan.	La flexibilización se manifiesta mediante una disminución de la protección básica del trabajador como parte débil de la relación laboral. Se aprueban reformas que se refieren a sectores determinados de trabajadores, en cuyo caso, o se eliminan regulaciones que impiden o dificultan el ingreso al empleo, o bien se generalizan las condiciones de acceso y de trabajo, y con ello se eliminan antiguas protecciones específicas en atención a la actividad de la empresa o a la actividad del propio trabajador.
Regulación de la participación de los trabajadores migratorios y extranjeros mediante "topes" y límites porcentuales; con el fin de brindar protección al "trabajador nacional".	Eliminación de "topes" y límites porcentuales para la contratación de trabajadores extranjeros. Suscripción de acuerdos bilaterales y multilaterales para favorecer y regular el movimiento de trabajadores migrantes.

Fuente: Elaborado con base en los aportes de Blanco Vado, 1995.

Consideraciones finales

Los derechos laborales se inscriben en los derechos humanos económicos, sociales y culturales. Como tales, son de carácter programático, ya que para su disfrute y ejercicio el Estado debe asumir un papel activo como promotor, gestor y principal protector de dichos derechos.

El reconocimiento y ejercicio de estos derechos es el resultado de relaciones de poder entre trabajadores y contratantes de la fuerza de trabajo. De su disfrute depende el ejercicio de los demás derechos humanos, en el sentido de que constituyen la fuente de los bienes y servicios para obtener acceso a ellos.

Los principios fundamentales en cuanto a derecho al trabajo establecidos en el ordenamiento jurídico, a saber: principio protector, principio de irrenunciabilidad y principio de continuidad, están siendo afectados por el proceso de globalización mundial que está conduciendo a un nuevo modelo de desarrollo, caracterizado por la apertura comercial para integrar las economías mundiales al mercado internacional. En otras palabras, los procesos de globalización y de liberalismo económico constituyen una amenaza para los derechos humanos fundamentales, así como para el cumplimiento de las normas del trabajo.

No obstante, en la práctica, aún no se han transformado las relaciones laborales en relaciones individuales, civiles o comerciales. Siguen existiendo y actuando los sindicatos, las negociaciones colectivas, las huelgas, los Códigos de Trabajo, la inspección laboral y la justicia. En este sentido, el propósito del proceso de globalización de lograr una total individualización de las relaciones de trabajo desreguladas, como propuesta teórica, no se ha logrado aplicar como tal en la realidad de cada país. De haber ocurrido así, se hubiera abolido el sistema de relaciones de trabajo y se hubiese sustituido por múltiples relaciones privadas reguladas, no por el Derecho al trabajo, sino por el Derecho Civil o Comercial (Ermida 2000).

Las relaciones laborales que se pueden denominar “ posmodernas”, indican que la prioridad del capital sobre el trabajo y la sustitución creciente de la mano de obra por la tecnología han aumentado el desempleo y la exclusión social. Asimismo, la flexibilidad productiva ha alentado la descentralización de la organización del trabajo, lo cual se facilita por la desregulación o flexibilización del Derecho Laboral.

Esta situación está provocando el aumento de actividades productivas informales y un mayor desarrollo del sector de servicios. Además, se ha

incrementado la inestabilidad en el empleo y se experimenta un cierto retroceso en las relaciones colectivas de trabajo que cede espacio a relaciones individuales. Finalmente, se está produciendo el abaratamiento del costo del trabajo, en razón de la escasez de empleo y la sobre oferta de mano de obra; el empleo tiende a volverse precario y se abaten las medidas legislativas de protección, lo cual no siempre se compensa con la acción sindical. Esto propicia nuevas modalidades salariales ligadas al rendimiento, la flexibilidad de horarios en función de las necesidades productivas y acentúa la movilidad laboral.

De acuerdo con lo expuesto, es importante destacar las principales debilidades del modelo globalizado identificadas por Ermida (2000), a saber:

- La desregulación laboral no ha sido eficaz para generar empleos ni para detener el creciente desempleo. Por el contrario, ha aumentado la precariedad del existente.
- La disminución del costo del trabajo tampoco ha producido una mayor competitividad de las empresas.
- La precarización y rotatividad de la mano de obra se encuentra en abierta contradicción con postulados de la administración moderna de personal, tal como el que estipula que toda empresa competitiva requiere personal calificado y comprometido con los objetivos. Por tanto, un empleador no invertirá en la capacitación de sus empleados si sabe que en poco tiempo dejarán de trabajar para la empresa.
- No se puede prescindir del papel de los sindicatos y de las negociaciones colectivas porque los derechos laborales constituyen derechos humanos básicos.
- Un mundo globalizado requiere de un sistema internacional de relaciones laborales y de una re-regulación internacional de las relaciones de trabajo.

Cabe preguntarse entonces, ¿estamos ante un modelo de relativa estabilidad histórica o ante una etapa de transición hacia la disolución de las relaciones laborales? ¿Es este un modelo viable? De no ser así, ¿cuál sería un modelo alternativo que recuperara como central el ejercicio y protección de los derechos humanos, y por ende de los laborales, como valores supremos universales? ¿Cuál es el umbral de exclusión que admite la sociedad, sin provocar eclosión de una nueva cuestión social y el quebrantamiento del sistema democrático?. ¿Cuál es la estabilidad, a mediano y largo plazo, de un modelo que excluye a un número superior al que incluye?.

Referencias

BID 1996. *¿Cómo organizar con éxito los servicios sociales?* Informe 1996. Progreso Económico y Social en América Latina.

Blanco Vado, M. 1996. *“Las relaciones laborales en el marco de la globalización económica: los principios del derecho laboral, su regulación y sus tendencias”*. San José, Costa Rica, Corte Suprema de Justicia.

Constitución Política de la República de Costa Rica (dictada el 7 de noviembre de 1948) Imprenta Nacional. San José, Costa Rica (1998).

Ermida Uriarte O. 2000. Ponencia III Congreso Regional de las Américas “Globalización y relaciones laborales”. En www.cintefo-r.org.uy/public/spanish/region.

Guzmán Stein, L. 1995. “Derechos humanos y trabajo social en un contexto neoliberal. Maestría en Trabajo Social, Universidad de Costa Rica.

Martínez Salguero, M. E. (s.f.) Derechos económicos sociales y culturales en las relaciones laborales. OIT, Análisis de situación en América Latina. Serie Estudios Básicos de Derechos Humanos Tomo IV.

Morera Guillén, N. 2001. Identificación y análisis de los derechos laborales vigentes en Costa Rica. En informe de investigación del Proyecto No. 215-97-269. Vicerrectoría de Investigación, Universidad de Costa Rica.

Odio Benito, M. 1986. “Los derechos humanos en el ordenamiento costarricense”. Revista Judicial. Año XI, No. 38 Costa Rica.

OIT, 1998. “Derechos laborales, derechos humanos” En Revista Internacional del Trabajo. Volumen 117, Número 2.

OIT, 1998. “Las normas internacionales del trabajo”. Manual de Educación Obrera, Ginebra. OIT, 1994. “La transformación del Derecho Laboral durante el

ajuste estructural". En documento de trabajo 94. La agenda laboral en la globalización.

Ramiro A. 2000. "Globalización y trabajo". En Grupo de reflexión, debate y propuestas de acción. Madrid.

Ruesga Santos y J. Da Silva. "Globalización económica y relaciones laborales. En www.race.nuca.ie.ufrj.br/sep/eventos.

Sequeira Rodríguez A. 1999. "El concepto de Globalización". En Revista Reflexiones 78.

Válticos, N. 1998. "Normas internacionales del trabajo y derechos humanos ¿cómo estamos en vísperas del año 2000?". En Revista Internacional del Trabajo, volumen 117, número 2.