



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

El impacto de la globalización en la regresión de derechos laborales

Autor/es

Alicia Puertas Martínez

Director/es

M^a José González Ordovás

Facultad de
Derecho

2022

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN

II. LOS DERECHOS LABORALES EN EL MARCO DE LA GLOBALIZACIÓN

1. LOS DERECHOS LABORALES

1.1. El origen del Derecho Laboral y su componente moral

1.2. La evolución de los derechos laborales

1.3. Los derechos laborales en la legislación española

2. LA GLOBALIZACIÓN

3. ESTADO ACTUAL DE LOS DERECHOS LABORALES: LA REGRESIÓN

3.1. Situación actual de los derechos laborales

3.2. El principio de no regresión en materia de derechos laborales

III. EL IMPACTO SOBRE EL MERCADO

1. EL CAMBIO AL MODELO RACIONAL DE PRODUCCIÓN Y CONSUMO

1.1. La sociedad de consumo

1.2. Del modelo racional de producción a la irracionalidad

1.3. La precariedad laboral y la regresión en condiciones laborales

2. LA DIGITALIZACIÓN

IV. EL IMPACTO SOBRE LA SOCIEDAD

1. EL CAMBIO DE LA PERCEPCIÓN SOCIAL DEL TRABAJO

1.1. La transformación del trabajador como individuo

1.1.1. La concepción del trabajo como mercancía

1.1.2. El capital humano y la deshumanización del trabajo

1.2. La concepción del trabajador como parte de un conjunto social

1.2.1. La clase obrera y la conciencia de clase

1.2.2. La pérdida de la conciencia social de los derechos laborales

2. LA PÉRDIDA DEL PODER SINDICAL

2.1. El papel del sindicato en la lucha por los derechos laborales

2.2. El poder sindical en la actualidad

2.2.1. Poder estructural

2.2.2. Poder organizativo

2.2.3. Poder institucional

2.2.4. Poder societal

V. CONCLUSIONES

VI. BIBLIOGRAFÍA

ABREVIATURAS

AIT	Asociación Internacional de Trabajadores
cap.	capítulo
CE	Constitución Española
CCOO	Comisiones Obreras
IA	Inteligencia Artificial
num.	número
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OIT	Organización Internacional del Trabajo
op. cit.	opus citatum
págs.	páginas
UGT	Unión General de Trabajadores
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
Vid.	ver
Vol.	Volumen

I. INTRODUCCIÓN

Los derechos laborales son un pilar fundamental del sistema jurídico y democrático de cualquier sociedad. Sin embargo, a causa de diferentes factores, las conquistas conseguidas durante los últimos siglos se empiezan a tambalear y se minimiza su importancia, tanto a nivel social como político. ¿Qué ha cambiado en las últimas décadas que ha provocado esta tendencia a la regresión en derechos? Tal y como afirma un importante sector de la economía y el Derecho, debe señalarse como principal desencadenante al asentamiento del sistema capitalista y liberal como la tendencia económica y productiva predominante a nivel mundial. Esta idea se ha solidificado en el gran paraguas que llamamos “globalización”.

Durante las últimas décadas, la sociedad ha sido testigo del gran cambio que ha supuesto la globalización en la sociedad y en el mercado. La globalización ha traído grandes avances a nivel social, económico y tecnológico que solo podíamos imaginar hace unas pocas décadas. Sin embargo, este fenómeno también ha traído consigo una transformación del mercado y el consumo que ha conseguido cambiar la concepción del trabajo tal y como la conocíamos. A raíz de la crisis económica de 2008 y el paulatino desarrollo de la digitalización, hemos presenciado como aumentaba la precariedad laboral y se transformaba el mercado de trabajo, dando lugar a abusos en unos derechos laborales que creíamos ya consolidados.

Igual que muchos de los jóvenes de mi generación, miro con inquietud al futuro del mercado laboral siendo consciente de las dificultades que nos esperan en nuestra incorporación a este. Como estudiante de Derecho, pero también como futura trabajadora y ciudadana, creo imprescindible conocer mis derechos laborales y defenderlos. Es por estos motivos por los que he decidido dedicar mi investigación del Trabajo de Fin de Grado a profundizar sobre la actualidad de los derechos laborales y los problemas o carencias que afectan al mercado laboral contemporáneo. De tal forma, no solo pretendo ser consciente del presente estado de los derechos laborales, sino también saber cuáles son los retos a los cuales se va a enfrentar mi generación como actuales y futuros trabajadores y qué podemos hacer para frenar la pérdida en derechos y mejorar la situación de los trabajadores.

El objetivo principal de este trabajo de fin de grado es establecer un marco sobre el impacto de la globalización económica y social en los derechos laborales y su consideración en la sociedad, centrándose en las repercusiones negativas y la regresión.

Para abordar el trabajo, primeramente, se ha realizado una breve contextualización del tema, acotando las definiciones y estado actual de la globalización y los derechos laborales. El tema de esta investigación *per se*, se ha centrado en el impacto de la globalización en los derechos laborales en dos vertientes: el mercado y la sociedad. En la primera parte de este trabajo, sobre el mercado, se exponen las claves sobre los cambios producidos en el mercado, en especial sobre la forma de trabajo, que han llevado a un retroceso en la calidad y estabilidad del trabajo. Estas consecuencias se centran en tres factores clave que han transformado el mercado de trabajo: el cambio en el modelo productivo por la sociedad de consumo, la precariedad laboral y la digitalización. En segundo lugar, se exponen las consecuencias de la globalización en la sociedad, las cuales que han incentivado la pérdida de la valoración social de los derechos laborales, desarrollando cómo ha impactado en estos la actual consideración social de éstos y la pérdida del poder e influencia de los sindicatos tanto a nivel social como político.

Mediante la investigación, tanto jurídica como doctrinal, se pretende mostrar en líneas generales las principales consecuencias de la globalización en la sociedad, la economía y la regulación de los derechos laborales. Este estudio, se realiza siempre desde una perspectiva teórica, incidiendo en la visión más sociológica y filosófica de la materia para llegar con mejor precisión a la esencia de los derechos laborales y cómo se ven atacados. Para hacerlo se ha acudido a la lectura y estudio de juristas y economistas de reconocido prestigio y especializados en materia de globalización y derechos laborales.

II. LOS DERECHOS LABORALES EN EL MARCO DE LA GLOBALIZACIÓN

1. LOS DERECHOS LABORALES

1.1. El origen del Derecho Laboral y su componente mora

El derecho del trabajo o derecho laboral se ha configurado a lo largo de los últimos siglos como aquella rama del Derecho encargada de regular las relaciones entre empresarios y trabajadores, así como los derechos y obligaciones que a cada una de las partes acarrea.

Lo que hoy conocemos como Derecho Laboral empezó siendo parte del Derecho Civil. El derecho del trabajo nace como un instrumento de los intereses sociales en conflicto, pero al

margen de la legislación de los códigos civiles burgueses como respuesta a una necesidad de encauzar los conflictos sociales existentes en el marco del propio sistema capitalista.¹ La relación entre estas dos ramas, aunque estrecha, se ha visto regida por una relación de desconfianza² en la que el Derecho del trabajo era visto por el sector civilista como un derecho de clase, el de la clase obrera, y el Derecho Civil era visto por el sector laboralista como el derecho de la parte empresarial, el derecho de la clase capitalista.

Dicha discrepancia entre el Derecho Civil y el Derecho Laboral se ha acabado materializando en la fractura de estas dos ramas del Derecho. Sin embargo, la realidad de la separación reside en la verdadera naturaleza que subyace al Derecho del Trabajo: el componente moral y humano. Esta necesidad de distinción se basa en el componente inherente moral del objeto de regulación de esta disciplina jurídica, el trabajo, ya que, como establece Georges Ripert, “el trabajo es el hombre mismo, en su cuerpo y en su espíritu, y que no hay allí el objeto posible de un contrato de derecho civil”.³

El derecho del trabajo se establece en un plano moral porque el trabajo no es ni ha sido visto por la sociedad como un mero acto, sino como una labor ligada a la propia dignidad humana. Y es que la célebre frase del economista y sociólogo Karl Marx, “*El trabajo dignifica al hombre*”, no es una mera explicación de la importancia del trabajo en la formación del individuo, sino que refleja la verdadera esencia de estos: la dignidad humana. Las luchas sociales y obreras por la conquista de los llamados derechos laborales han supuesto un punto de inflexión en la historia de la humanidad y del transcurso del derecho porque afectan directamente a los valores morales de la sociedad en su compromiso con una faceta concreta del ser humano, la de ser trabajador⁴.

Es por eso que los derechos laborales se han ido configurando no solo como un orden jurídico para la regulación de las relaciones laborales entre empresa y trabajador, sino como un verdadero derecho humano. La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) así lo establece en su artículo 23:

¹ LILLO, E., “Globalización y Derecho del Trabajo”, en *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid*, núm. 9, 2005, págs. 71-78.

² SUPIOT, A., “¿Por qué un derecho al trabajo?”, en *Documentación Laboral*, traducción de GIL, J.L., nº 39, (1993), pp. 11-28

³ RIPERT, G., en *Les forces créatrices du droit*, nº 109, 1995, p. 275.

⁴ SUPIOT, A. ¿Por qué un derecho al trabajo?, *op. cit.*, págs 5 a 7

- 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.*
- 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.*
- 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.*
- 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.*

1.2. La evolución de los derechos laborales

La conquista de los derechos laborales, ni empezó ni acabó con el reconocimiento de estos como derechos humanos. El rápido e imparable avance socio-económico de los dos últimos siglos no puede entenderse si no es teniendo la historia del derecho del trabajo en mente.

La revolución industrial supuso un cambio radical en el modelo de trabajo a nivel mundial, pasando de la producción manufacturera y a pequeña escala a las grandes fábricas e industrias. Sin embargo, este progreso tecnológico no fue acompañado de un progreso en derechos para los trabajadores, los cuales seguían siendo sometidos a largas jornadas laborales en condiciones precarias, viéndose atacada la dignidad e integridad de hombres, mujeres y niños. A raíz del malestar generalizado de los trabajadores, empezaron a surgir corrientes político-filosóficas de oposición al nuevo modelo de trabajo y la estructura de poder que esta conllevaba, destacando la importancia de los ideales socialcomunistas y las teorías de la lucha obrera establecidas por Karl Marx y Friedrich Engels.

A lo largo del siglo XIX y principios del XX, se fueron conquistando poco a poco los derechos de los trabajadores y construyendo un modelo de protección del trabajo que asegurara la dignidad laboral. Un ejemplo claro en nuestro país es la llamada Ley Benot, promulgada en el año 1873, la cual es considerada la base de los derechos laborales en nuestro país. En dicha ley se fijaban una serie de límites a la edad mínima para trabajar, el

número de horas trabajadas y las condiciones laborales en las fábricas, talleres y minas, de manera que se erradicara el trabajo infantil y se coartara la participación de los jóvenes en prácticas laborales inseguras. En esta misma línea, la reducción de la jornada laboral a 8 horas fue uno de los objetivos claves del movimiento obrero a lo largo del siglo XIX. Y es que fue precisamente esta idea la que asentaría la base del conocido 1 de mayo de 1886, una multitudinaria huelga obrera en Chicago (Estados Unidos) y la precursora del actual Día Internacional del Trabajador, que tuvo como lema “8 horas de trabajo, 8 horas de descanso y 8 horas de ocio”.⁵

Para comprender la evolución de los derechos laborales también hay que destacar la importancia de la creación y consolidación de los sindicatos a nivel global. La expansión de las ideas socialistas y anarquistas en toda Europa llevaron a la consolidación del movimiento obrero como ideología política y social compartida por un sector importante de las clases populares. Ante esta unión de pensamiento, surgió la Asociación Internacional de Trabajadores, también conocida como Primera Internacional Obrera, formada por socialistas y anarquistas ingleses, franceses e italianos con el objetivo de conseguir la unión de los trabajadores en la conquista de los derechos laborales.

En esta misma línea, la Organización Internacional del Trabajo⁶ nació a raíz del Tratado de Versalles en 1919⁷, junto con la Liga de Naciones. Sin embargo, no fue hasta el año 1944, con la ratificación de la Declaración de Filadelfia y fijando como objetivo último de la OIT la consagración de la paz mediante la justicia social y la protección del trabajo y los trabajadores. En el año 1998, la OIT avanzó en sus labores con la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Adoptada en 1998, la Declaración compromete a los Estados Miembros a respetar y promover los principios y derechos comprendidos en cuatro categorías, hayan o no ratificado los convenios pertinentes: la

⁵ Unión General de Trabajadores, Historia del 1 de Mayo, consultado 19/05/2022
<http://portal.ugt.org/ugtpordentro/historia1demayo.htm>

⁶ International Labour Organization, History of the ILO, consultado 12/05/2022
<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>

⁷ El Tratado de Versalles es el acuerdo de paz firmado después de la Primera Guerra Mundial. La fuerza que impulsó la creación de la OIT fue provocada por consideraciones sobre seguridad, humanitarias, políticas y económicas. Al sintetizarlas, el Preámbulo de la Constitución de la OIT dice que las Altas Partes Contratantes estaban “movidas por sentimientos de justicia y humanidad, así como por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo...”.

Organización Internacional del Trabajo, Historia de la OIT, consultado 12/05/2022
<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm#:~:text=La%20OIT%20fue%20creada%20e n,una%20paz%20universal%20y%20permanente.>

libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

En la actualidad, la importancia de la protección del trabajo se ha reflejado en el ámbito internacional en los objetivos de desarrollo sostenible de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas, establecida como meta a seguir por las instituciones e individuos para conseguir erradicar la pobreza en todas sus formas, reforzar los derechos humanos y potenciar el desarrollo sostenible. En el ODS 8 se ha establecido como objetivo *promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos*. A su vez, este objetivo ha sido dividido en 10 metas concretas para conseguir dicho objetivo⁸:

8.1 Mantener el crecimiento económico per cápita de conformidad con las circunstancias nacionales y, en particular, un crecimiento del producto interno bruto de al menos el 7% anual en los países menos adelantados.

8.2 Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra.

8.3 Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros.

8.4 Mejorar progresivamente, de aquí a 2030, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente, conforme al Marco Decenal de Programas sobre modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, empezando por los países desarrollados.

⁸ Objetivo 8, Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, consultado 30/5/2022
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>

8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

8.6 De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.

8.7 Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas.

8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

8.9 De aquí a 2030, elaborar y poner en práctica políticas encaminadas a promover un turismo sostenible que cree puestos de trabajo y promueva la cultura y los productos locales

8.10 Fortalecer la capacidad de las instituciones financieras nacionales para fomentar y ampliar el acceso a los servicios bancarios, financieros y de seguros para todos.

8.a Aumentar el apoyo a la iniciativa de ayuda para el comercio en los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados, incluso mediante el Marco Integrado Mejorado para la Asistencia Técnica a los Países Menos Adelantados en Materia de Comercio.

8.b De aquí a 2020, desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo.

1.3. Los derechos laborales en la legislación española

La consagración del trabajo como derecho humano tenía como objetivo asentar un marco básico jurídico, pero a la vez inherentemente moral, que sirviera como guía a todos los Estados para desarrollar los derechos laborales y conseguir la consolidación de estos. Sin embargo, en nuestro país no se ha traducido el mandato de la OIT en la configuración del

derecho al trabajo o los derechos laborales como parte de los derechos fundamentales de la Constitución.

El derecho al trabajo se ha reconocido en el artículo 34 de la ley fundamental como uno de los principios rectores del sistema jurídico:

1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

2. La ley regulará un estatuto de los trabajadores.

Con lo dispuesto en el apartado 2 de dicho artículo, el legislador deja en manos de las leyes, principalmente el Estatuto de los Trabajadores (1980) y la Ley General de Seguridad Social (1944), el desarrollo de los derechos y obligaciones concretas de los trabajadores. Esto implica dejar los derechos laborales básicos a merced de los cambios políticos, tanto para bien como para mal, creando cierta inseguridad en la protección de los trabajadores. Un claro paradigma de esta incertidumbre legislativa es la regulación, o falta de ella, del derecho a huelga, desarrollado en una ley preconstitucional⁹ o las llamadas “reformas laborales”, cambios legislativos de gran envergadura en materia laboral que se han ido aprobando en las últimas décadas a raíz de las necesidades del mercado.

Por otra parte, la CE, en su artículo 28, sí regula como derechos fundamentales del sistema constitucional dos derechos laborales concretos: el derecho a huelga y el derecho a sindicarse. Mediante esta regulación, se fija como fundamental los mecanismos de protección y protesta que permiten la participación de la sociedad civil en la defensa de los derechos laborales:

1. Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a

⁹ Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato.

- 2. Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.*

2. LA GLOBALIZACIÓN

Los constantes cambios sociológicos, económicos, tecnológicos y bélicos que se han producido en el último siglo han ido siendo agrupados por un fenómeno que, aunque no nuevo, sí ha cobrado una alta importancia desde la Segunda Guerra Mundial y, en especial, desde el fin de la Guerra Fría: la globalización. Este término ha venido siendo utilizado como una especie de paraguas para agrupar dentro de una misma causa y consecuencia la interconexión necesaria a nivel global entre Estados, ordenamientos jurídicos y personas.

En este sentido, parece apropiado utilizar como referencia la definición de globalización dada por Anthony McGrew y David Held, estableciendo este fenómeno como el cambio o transformación en la escala de la organización humana que enlaza comunidades distantes y expande el alcance de las relaciones de poder a través de regiones y continentes de todo el mundo.¹⁰ Asimismo, también puede utilizarse para complementar dicha explicación la interpretación hecha por Jose Luis Sampedro, quien define la globalización como “el sistema en el que se liberalizado al máximo la circulación de flujos financieros y monetarios; con ciertas limitaciones y controles, también los movimientos de mercancías, y más restringidamente aún, los desplazamientos de trabajadores”.¹¹ Con ello podemos establecer que este movimiento social y económico está basado en dos conceptos clave: la conexión a nivel global y la liberalización económica.

La necesidad de conexión entre sociedades y mercados no es un fenómeno nuevo. El ser humano lleva siglos expandiendo las rutas de comercialización alrededor de todo el mundo con el objetivo de conseguir distribuir entre todos territorios aquellos productos o ideas que,

¹⁰ HELD, D. y MCGREW A., *Globalización - Antiglobalización: sobre la reconstrucción del orden mundial*, Paidós, Barcelona, 2003, pág 8

¹¹ SAMPEDRO, J.L., *El mercado y la globalización*, Editorial Destino, Barcelona, 2002.

por las circunstancias internas de cada Estado, no se podía disponer de ellas. Una clara ejemplificación es la conocida Ruta de la Seda, una red de rutas comerciales que durante siglos unió las civilizaciones europeas, asiáticas y africanas con objetivos comerciales. Pero no puede obviarse que la interconexión a nivel mundial también se ha ido forjando como una red de intercambio cultural, donde los movimientos sociales y políticos se han ido consolidando internacionalmente gracias a las paulatinas mejoras en comunicación entre territorios.

Teniendo en cuenta que el nexo entre comunidades no es estrictamente un fenómeno nuevo hay que matizar que la globalización no se basa únicamente en dicho factor. Diferenciamos la globalización de sus antecedentes en que la actual interconexión a nivel mundial se basa en la preponderancia de un único sistema económico y social: el modelo capitalista-liberal. Así, desde la caída del muro de Berlín, la pugna por la consolidación de los sistemas capitalistas y comunistas fue indudablemente ganada por el capitalismo. El discurso de la globalización contribuye a justificar y legitimar el proyecto global neoliberal, esto es, la creación de un mercado libre global y la consolidación del capitalismo anglo-americano en las principales regiones económicas del mundo.¹² Siguiendo esta noción de la globalización, ésta puede analizarse desde cuatro perspectivas diferentes¹³:

i) a nivel tecnológico, la globalización destaca por el desarrollo de nuevas tecnologías, especialmente las revoluciones tecnológicas, las cuales facilitan las posibilidades de comunicación y transferencia de información a nivel global.

ii) en lo político, se puede entender la globalización relacionándola con la finalización de la "guerra fría" y de la división del mundo en dos bloques sociales y políticos antagónicos. Tras la caída de la Unión Soviética, se presenta como definitiva la victoria histórica del modelo democrático liberal y del sistema económico capitalista. Desde entonces, Estados Unidos se han consolidado mundialmente como la potencia militar dominante, así como referente mundial a nivel cultural y político. Sobre ello se basa el nuevo papel que desempeña la Organización de las Naciones Unidas, de la que se espera que algún día podrá desempeñar la función de un "gobierno mundial" general.

¹² HELD, D. y MCGREW A., *Globalización - Antiglobalización: sobre la reconstrucción del orden mundial*, *op. cit.*, pág 25 a 29

¹³ HIRSCH, J., *Globalización, capital y Estado*, Universidad Autónoma Metropolitana, págs. 85 y 86, México, 1996.

iii) desde la perspectiva ideológico-cultural, puede entenderse la globalización como la universalización de determinados valores; por ejemplo, el reconocimiento general de los principios liberal democráticos y de los derechos humanos fundamentales; sin embargo, también puede entenderse como la generalización del modelo de consumo capitalista. Este desarrollo se vincula fuertemente con la formación de monopolios de los medios de comunicación, así como la influencia a nivel de redes sociales.

iv) en el plano de la economía, el concepto hace referencia a la liberación del tráfico de mercancías, servicios, dinero y capitales, así como a la internacionalización de la producción y también a la posición cada vez más dominante de las empresas multinacionales.

La globalización ha aportado grandes ventajas al conjunto de la ciudadanía a nivel mundial, como una mayor facilidad para la comunicación, la desaparición de las fronteras económicas, el intercambio cultural, el desarrollo tecnológico o el aumento del consenso mundial respecto a los ideales de los derechos humanos. En pocas décadas se ha conseguido un indudable progreso a nivel mundial a nivel económico, pero también social. Sin embargo, este modelo socio-económico también ha traído consigo consecuencias negativas de las cuales debemos ser especialmente conscientes, sobre todo, si no queremos que estas echen a perder todo aquello que se ha venido construyendo.

La globalización ha desencadenado un cambio en el tejido social que ha acrecentado las diferencias entre individuos y comunidades. A nivel mundial se ha visto como el avance tecnológico y el progreso económico ha beneficiado en su mayor parte a los llamados “países occidentales”, es decir, Europa y norte américa. Por el contrario, han sido precisamente los países “subdesarrollados” o con un menor desarrollo económico y tecnológico, los que más han sentido los efectos negativos de la globalización o, mejor dicho, no han podido percibir los beneficios de la expansión económica desde la misma perspectiva. Mientras tanto, los países económicamente más potentes han podido beneficiarse de la internacionalización en favor de un beneficio social propio, también han aprovechado la vulnerabilidad y necesidad de ese desarrollo en los países más pobres para conseguir sus objetivos egoístas. No hay más que ver la etiqueta de la ropa que llevamos cada día para poder comprobar que la unión económica de las empresas occidentales con ciertos mercados asiáticos no se hace con el interés de su población en mente, sino por puro interés económico. Se sacrifica el progreso

social a nivel mundial por el progreso económico de aquellos que ya se encuentran en clara ventaja.

La desigualdad económica a nivel mundial se ha consolidado en una frase: los ricos son cada vez más ricos y los pobres, cada vez más pobres. Y es que esta especie de mantra utilizado tan a menudo por medios de comunicación o políticos es, desgraciadamente, cierto. Según datos del Informe Sobre la Desigualdad Global 2022¹⁴, realizado por economistas y sociólogos de todo el mundo, en la actualidad el 50% de la población mundial con menos riqueza¹⁵ solo tiene un 2% de la riqueza global, mientras que el 10% de la población más rica posee el 76% de la riqueza total de los hogares a nivel mundial. A nivel individual de los continentes también se puede apreciar esta diferencia entre los sectores poblacionales con más riqueza y el resto de la población. En Europa, el 10% de la población más rica detenta el 58% de la riqueza total de los europeos¹⁶. El problema que aporta la globalización no es la propia desigualdad económica, la cual ha existido a lo largo de la historia, sino que el aumento de la riqueza a nivel mundial no se ha producido de manera equitativa. Se calcula que entre 1995 y 2021 el 1% de la población más rico capturó el 38% del crecimiento de la riqueza total.

A nivel interno, el asentamiento del modelo liberal-capitalista ha supuesto también un aumento de la desigualdad económica dentro de las propias comunidades. En la actualidad, la desigualdad entre Estados se ha visto sobrepasada por la desigualdad dentro de los Estados, suponiendo un total 68% de la desigualdad mundial¹⁷.

Aunque es verdad que la expansión y consolidación de esta expansión internacional ha supuesto un crecimiento o desarrollo económico, no significa que sus estructuras económicas y del trabajo no se hayan visto afectadas por este fenómeno. Los rápidos cambios sociales, económicos y tecnológicos que se han producido y se siguen produciendo han consolidado una situación inestable para los derechos sociales de los ciudadanos, incluyendo los derechos

¹⁴ Informe sobre la Desigualdad Global 2022, World Inequality Lab, consultado 09/05/2022

https://wir2022.wid.world/www-site/uploads/2021/12/Summary_WorldInequalityReport2022_Spanish.pdf

¹⁵ En este estudio se tienen en cuenta diferentes variables de cuantificación de la riqueza. Para los datos aportados se habla de riqueza según el concepto de “riqueza neta de los hogares”, definida en el estudio como la suma de los activos financieros (p. Ej., Acciones o bonos) y activos no financieros (p. Ej., Vivienda o tierra) propiedad de individuos, netos de sus deudas.

¹⁶ Informe sobre la Desigualdad Global 2022, *op. cit.*

¹⁷ *Ibidem.*

laborales. A lo largo de este trabajo se va a desarrollar las consecuencias negativas de la globalización respecto a los derechos de los trabajadores.

3. ESTADO ACTUAL DE LOS DERECHOS LABORALES Y LA REGRESIÓN

3.1. Situación actual de los derechos laborales

Durante las últimas décadas, los derechos laborales conseguidos y la previsión de mejora de estos se han visto duramente atacados a razón del asentamiento y consagración de la globalización como sistema a seguir. La crisis del año 2008 y la producida en el año 2020 a raíz del COVID-19 han venido sentando un precedente en la erosión de estos derechos. Por una parte, la ciudadanía, es decir, tanto empresarios como trabajadores, han tenido que adaptar su funcionamiento en el mercado y en la sociedad para poder sobrevivir a las graves situaciones de recesión económica, a la vez que se enfrentaban al constante cambio tanto a nivel nacional como internacional. Las empresas han tenido que recurrir a la contratación precaria y la reducción salarial como medida para mantener el negocio mientras se cubrían los costes de producción al alza y, cuando ni esas medidas eran suficientes, se ha recurrido al despido masivo. En la otra cara de la moneda, los trabajadores se han visto sobrepasados por las circunstancias. La incertidumbre laboral y la falta de colaboración y comprensión política ha llevado a los trabajadores a resignarse en gran medida ante las condiciones impuestas en el mercado.

Ante esta transformación de los derechos y condiciones de los trabajadores, el Estado debe situarse como garante y defensor de aquello que necesita la más esencial protección en el Estado de Derecho: los derechos de la población. Sin embargo, esta no ha sido la respuesta dada ante las consecuencias más perjudiciales de la globalización. Frente a la precariedad, la inseguridad laboral y el malestar económico se ha venido respondiendo con políticas de austeridad diseñadas para salvar el propio sistema que ha llevado a dichas consecuencias, incluso si es a costa de los derechos de aquellos que se ven más afectados. En definitiva, el Estado acaba respondiendo a la recesión económica con la recesión en derechos laborales. Mediante estas respuestas a los cambios sociales y del mercado, se han venido consolidando una tendencia de regresión en derechos laborales en las épocas de retroceso económico, así como el asentamiento de prácticas laborales que hacen tambalear los principios del trabajo.

3.2. El principio de no regresión en materia de derechos laborales

La lucha contra el retroceso en derechos se ha materializado por la doctrina mediante el llamado “principio de no regresión o no reversibilidad”. Dicho concepto se basa en aseguramiento y protección de los derechos sociales ya establecidos por el legislador, de manera que la obligación mínima asumida por el Estado es la prohibición de adoptar políticas y medidas, y por ende, de sancionar normas jurídicas, que empeoren la situación de los derechos económicos, sociales y culturales de los que goza la población.¹⁸ El principio de no reversibilidad proporciona seguridad jurídica y, a su misma vez, consigue asegurar la satisfacción para todo ser humano de ciertas necesidades consideradas básicas, a la luz de la noción de dignidad humana y del desarrollo material y científico de nuestras sociedades.¹⁹ La doctrina ha vinculado la irreversibilidad de las conquistas sociales al núcleo esencial de los derechos, que vetaría la posibilidad de que, en la tarea de configuración del derecho, el legislador pudiera suprimirlo sin más o desconocer prestaciones sociales acordadas legislativamente bajo la cobertura de derechos sociales reconocidos en la constitución sin un fundamento suficiente –o legislara de manera arbitraria, irrazonable y desproporcionada o violara la prohibición de discriminación.²⁰

El principio de no regresión en materia de derechos laborales no está expresado de manera explícita en la legislación nacional, pero sí en los acuerdos y normas internacionales. En primer lugar debe destacarse la mención a la progresión hecha en el artículo 2.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: *Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a adoptar medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos de que disponga, para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive, en particular, la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos.* Esa noción de progresividad abarca dos sentidos complementarios. El reconocimiento de que la satisfacción plena de los derechos establecidos en el Pacto supone una cierta gradualidad. Por otra parte, este artículo destaca el

¹⁸COURTIS, C., *Ni un paso atrás. La prohibición de regresividad en materia de derechos sociales*, Editorial del Puerto, Buenos Aires, 2006.

¹⁹*Ibidem.*

²⁰AÑÓN ROIG, M.J., “¿Hay límites a la regresividad de derechos sociales?”, en *Derechos y libertades: Revista de Filosofía del Derecho y derechos humanos*, nº 34, 2016.

concepto de progreso, consistente en la obligación estatal de mejorar las condiciones de goce y ejercicio de los derechos económicos, sociales y culturales.

El Pacto carece de razón de ser si se puede interpretar en el sentido de que no establece una obligación mínima, obligación que ha sido matizada en su ámbito de aplicación a través de diversos criterios: 1) la inderogabilidad del contenido mínimo y las obligaciones mínimas cuyo incumplimiento no es excusable. Se habla, así de un contenido inderogable como estándar que debe ser garantizado con independencia de la situación económica o las condiciones desfavorables a las que han de hacer frente los Estado, así como de las obligaciones con efecto inmediato (de respeto y protección); la prohibición de regresividad es, en este sentido, una obligación de respeto; 2) la demostración de que la medida regresiva adoptada es deliberada y se sigue de un examen exhaustivo de todas las medidas alternativas posibles; y 3) la consideración de que las medidas regresivas están prohibidas y la afirmación expresa de que constituyen una violación del derecho.

En conclusión, el principio de no regresión debe establecerse como guía en el amparo de los derechos laborales, de manera que se reconozca y valore el contenido mínimo de estos. En tal caso, el legislador, como garante oficial de la consagración de los derechos laborales en el marco del ordenamiento jurídico, puede conseguir que aquellas consecuencias más perjudiciales de la globalización no afecten a la esencia de los derechos y la dignidad de los trabajadores.

III. EL IMPACTO SOBRE EL MERCADO

1. EL CAMBIO AL MODELO RACIONAL DE PRODUCCIÓN Y CONSUMO

1.1. La sociedad de consumo

La expansión del liberalismo a nivel mundial, consagrándose como la ideología preponderante, no solo se ha materializado en un uniforme sistema económico y de producción, sino también social, transformando el comportamiento humano. Puede comprobarse que nuestra forma de relacionarnos entre nosotros y de participar en el mercado (tanto como productores como consumidores) se ha visto totalmente revolucionada por la

globalización, cambiando totalmente la consciencia social en cuestión de décadas. Este nuevo sistema productivo se ha ido desarrollando hasta llegar a la llamada “sociedad de consumo”.

Este modelo societal fue definido por el sociólogo Zigmunt Bauman como aquella sociedad en la que sus miembros “actúan irreflexivamente o, en otras palabras, sin pensar en aquello que consideran el propósito de sus vidas y en los medios más adecuados para alcanzarlo, sin pensar en cómo distinguen todo aquello que es relevante para ese propósito de aquello que descartan por irrelevante, sin pensar en lo que los entusiasma y en lo que les resulta indiferente o desabrido, en lo que los atrae y en lo que los repele, en lo que los empuja a actuar y en lo que los llama a la fuga, en lo que desean y en lo que temen, sin pensar hasta qué punto temores y deseos se compensan unos a otros”²¹. Ante esta definición, podemos abordar la sociedad de consumo mediante dos aspectos claves: 1) la irreflexión de los sujetos participantes de la sociedad, por lo que el propio sistema se sustenta en la falta de cuestionamiento de este; y 2) la falta de satisfacción perpetua de sus miembros que lleva a que la necesidad, tanto de producción como de consumo, sea constante.

Siguiendo estas dos características expuestas, puede establecerse que el consumo actual está basado en conseguir que los clientes gasten de forma masiva y a tal velocidad que no cuestionen sus propios gastos. Por lo tanto, tal y como mencionaba Bauman, el elemento clave del asentamiento de este modelo de pensamiento es la falta de reflexión de los individuos como sujetos del mercado a la hora de tomar decisiones, minimizando uno de los pilares básicos de la economía: la decisión individual consciente. El primer principio de la Economía, desarrollado por Gregory Mankiw, establece que “las personas se enfrentan a disyuntivas”²². Con esta frase, sienta la base de la economía en la idea de que los sujetos participantes en ella deben tomar decisiones de forma consciente para poder integrarse en el sistema productivo de una forma u otra. Sin embargo, somos conscientes de que cada vez más, las decisiones racionales y premeditadas en la compra desaparecen. El consumidor ya no adquiere un producto o servicio habiendo valorando los beneficios que le aporta o su coste de oportunidad²³ adquisición, transformando la compra en un mero impulso y el producto en

²¹BAUMAN, Z., *Vida de consumo*, Fondo de Cultura Económica, Madrid, 2007, pág 47

²² MANKIW, G., *Principios de economía*, Cengage Learning, México, 2012.

²³ El coste de oportunidad se explica en el Segundo principio de la economía: El coste de una cosa es aquello a lo que se renuncia para obtenerla.

una necesidad. Con todo ello, la sociedad de consumo se acaba basando en la idea de comprar por comprar y tener necesidad sin que sea necesario.

No hay duda que con la globalización no solo se ha producido un intercambio de ideas sobre el modelo económico o de empleo más óptimo, sino también de otros aspectos de la sociedad, como es la cultura y las tradiciones. Las festividades de todo el mundo pasan a incluirse y adaptarse a las costumbres nacionales, incluyéndose poco a poco más en nuestros calendarios, pero también en nuestra mente colectiva. Cada vez es más frecuente ver como en nuestro país se celebra Halloween en vez del Día de Todos los Santos o que los niños le pidan regalos a Santa Claus en vez de a los Reyes Magos. Y aunque la pérdida cultural o identidad nacional puede ser abordada como una de las consecuencias negativas de la globalización, lo que nos interesa en este aspecto es su consecuencia en el mercado, concretamente en la asociación de festividades a la compra masiva. Esto puede comprobarse cada vez que hay período de rebajas o se acerca la época navideña. Durante esa reducida porción de tiempo, por lo general de una o dos semanas, se invita a los consumidores a gastar masivamente en favor de conseguir mercancías a menor precio. Esta idea comercial, aunque simple, se ha ido transformando durante los años en un ritual social en el que los ciudadanos abarrotan masivamente las tiendas y centros comerciales con la esperanza de ahorrarse unos cuantos euros en su compra. Sin embargo, lo más preocupante es la creación de fiestas concretas basadas en el consumo y, específicamente en consumo irracional. El paradigma de esta nueva idea es festividades como el llamado “Black Monday” o Viernes Negro, tradición surgida de EEUU y que se da todos los años el día después de Acción de Gracias. Durante todo un día, los consumidores luchan entre ellos para conseguir el producto que ansiaban y, de paso, llevarse unos cuantos productos de más a sus hogares.

Con este tipo de prácticas que alientan a los consumidores a comprar de manera imperante, se elimina el valor del producto y la valoración real de su necesidad de adquisición, convirtiéndose en una costumbre social colectiva que se hace prácticamente de forma involuntaria. El mercado ha conseguido transformar el pensamiento existente detrás de la adquisición del deseo o anhelo a la necesidad. Podemos comprobarlo con el aumento de casos de oniomanía²⁴, trastorno psicológico relacionado con la adicción compulsiva a las compras, que se ha conseguido disparar aún más después de la pandemia provocada por el

²⁴ La adicción a las compras, una tendencia al alza, Cadena Ser, consultado/05/2022
<https://cadenaser.com/nacional/2022/05/15/la-adiccion-a-las-compras-una-tendencia-al-alza-cadena-ser/>

COVID-19. Se puede comprobar como el modelo societal acaba afectando a sus miembros de forma claramente negativa, incidiendo no solo en su comportamiento, sino en su salud. La sociedad de consumo acaba absorbiendo todos los aspectos de la sociedad, pero también del individuo.

1.2. Del modelo racional de producción a la irracionalidad

En la otra cara de la moneda de este sistema, encontramos a los encargados de llevar a cabo la producción: los trabajadores. La función del trabajador en la sociedad de consumo es formar parte de esta nueva maquinaria de mercado, de forma que pueda satisfacer la demanda solicitada por la sociedad consumista e irracional de la que hablaba Bauman.

El nuevo modelo de mercado, caracterizado por la ansiedad productiva y la demanda social constante queda perfectamente canalizada a través del concepto de “McDonalización”, acuñado por el sociólogo George Ritzer²⁵. Según su obra, el sistema de mercado capitalista se sustentaba en cuatro pilares: la eficacia, el cálculo, la predicción y el control.

El sistema de producción en cadena, popularizado por Henry Ford, que había supuesto el estallido de la revolución industrial, se ha llevado al extremo de desnaturalizar el propio sistema productivo. El mercado y la sociedad en su conjunto cada vez se ha ido racionalizando más, convirtiéndose en una cadena de producción constante basada en los cuatro principios enunciados anteriormente por el sociólogo americano. Lo paradójico de este sistema es que, como afirma Ritzer, la racionalidad extrema ha llevado a la irracionalidad. De esta manera, se ha pasado de la eficacia a la ineficacia, del cálculo a la falta de cálculo, de la predicción a la imprevisión y el control a la pérdida total de este. Pero, ante todo, el autor destaca las consecuencias desfavorables de esta irracionalidad sistemática en el hombre: la negación de la condición humana y la razón humana de la gente que trabaja en ellos o que se sirve de esos sistemas. De estas repercusiones en la visión del valor humano del trabajo producido por este sistema se hablará con más detalle a lo largo del trabajo.

A forma de ejemplificación del modelo racional de producción y sus carencias, el sociólogo americano pone de ejemplo la popular cadena estadounidense de restaurantes de comida rápida McDonald's, con el que evidencia que el sistema actual prima la cantidad sobre la calidad, la inmediatez en el consumo y la reducción de la incertidumbre, y el aumento del

²⁵ RITZER, G., *La McDonalización de la sociedad*, Madrid, Editorial Popular, D.L. 2006.

control del hombre mediante la tecnología²⁶. El mercado de comida rápida es paradigmático en la medida en que, como su propio nombre indica, el trabajador se ve forzado a producir comida en cadena para satisfacer una necesidad efímera del consumidor, en poco tiempo y de poca calidad.

De la misma manera, puede utilizarse como ejemplo ilustrativo los numerosos sistemas de reparto que han surgido en la última década, como Uber, Glovo, JustEat o Amazon, para hacer un análisis de la transformación de las condiciones laborales de los trabajadores y como afectan a sus derechos. Estas empresas han surgido como consolidación en el progreso de la compra y la facilidad de adquirir productos. Con ello, se ha conseguido transformar totalmente el sistema de compra por parte de los consumidores en cuestión de décadas. Se ha pasado de los mercados de barrio y los pequeños comercios a los centros comerciales y los hipermercados, y de estos al reparto a domicilio. De esta forma se ha conseguido acelerar el proceso productivo de manera significativa, pero a costa de la calidad de condiciones laborales de los miembros del propio proceso y, a su vez, de la calidad del producto o servicio final destinado a los consumidores.

Y es que, aunque es innegable que los sistemas de reparto han supuesto una gran comodidad para los consumidores, no hay que olvidar que esa necesidad de comodidad viene, en muchos casos, propiciada por el propio sistema productivo. En España, la jornada laboral suele ser de 9 de la mañana a 6 o 7 de la tarde, teniendo una o dos horas de pausa para comer al mediodía. Teniendo en cuenta esta premisa, de media hay únicamente unas 3 o 4 horas al día en las que ir a comprar. Si a eso le sumamos el posible desplazamiento desde el lugar de trabajo, el cuidado de hijos y el necesario tiempo de ocio, el momento para actuar como consumidor se ve realmente reducido. Esta dificultad de compaginar la vida laboral con el resto de aspectos sociales hace que cada vez se acuda a formas más sencillas de adquisición de productos, como la comida rápida o compra online.

De esta manera, la McDonalización ha llevado al trabajador a puestos laborales basados en un alto número de repartos desde un comercio, ya sea tienda o restaurante, a un domicilio, en un periodo de tiempo altamente limitado. Este modelo supone por tanto una verdadera McDonalización del sistema en cuanto transforma la conducta y función tanto de los trabajadores como de los consumidores finales: los trabajadores deben ajustarse a un ritmo de

²⁶ *Ibidem.*

producción incesante para conseguir cumplir con las exigencias del mercado, mientras que los consumidores eliminan su decisión crítica en favor de la comodidad y simplicidad.

1.3. La precariedad laboral y la regresión en condiciones laborales

La precariedad laboral es un concepto ambiguo, no sujeto a un conjunto de características concretas reconocidas por la doctrina en su generalidad, sino que dependen del contexto social, político y económico de la sociedad y momento temporal del mercado laboral que se quiera analizar.²⁷ La OIT ha querido dar una suerte de definición al establecer este tipo de trabajo como “aquel que se realiza en la economía formal e informal y que se caracteriza por niveles variables y grados de particularidades objetivas (situación legal) y subjetivas (sensación) de incertidumbre e inseguridad.”²⁸ En consecuencia, la incertidumbre debe determinarse como elemento distintivo de las relaciones laborales determinadas como precarias. Asimismo, la precariedad laboral sujeta un territorio o contexto definido puede ser analizada a través de cuatro variables diferentes²⁹, las cuales no tienen que darse cumulativamente para la denominación de un empleo como “precario”, sino que pueden resultar una guía para su identificación como tal.

Primeramente, el trabajo precario es caracterizado por la incertidumbre en el prisma temporal, sin certeza de su continuidad a corto plazo y existiendo un alto riesgo de perder el empleo. El mercado laboral actual se caracteriza por la tendencia al crecimiento del sector terciario, el sector servicios. En dicho sector un alto porcentaje de la contratación suele basarse en la temporalidad, debido a las características estacionales o a corto plazo intrínsecas al desempeño de la función laboral concreta. Este sería el caso de los trabajos sujetos a periodos vacacionales concretos, como sería la contratación en el sector hostelero en verano, navidades o festividades concretas, así como los reservados al aumento de la demanda comercial ligada a campañas promocionales.

La falta de seguridad en la continuidad laboral en un mismo empleo ha sido acuñada popularmente bajo el concepto del “contrato basura”, caracterizado por emplear en poco

²⁷ Oficina Internacional del Trabajo, Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV), *DEL TRABAJO PRECARIO AL TRABAJO DECENTE: Documento final del simposio de los trabajadores sobre políticas y reglamentación para luchar contra el empleo precario*, Ginebra, 2012.

²⁸ *Ibidem*.

²⁹ RODGERS, G. y RODGERS, J., *Precarious jobs in labour market regulation: the growth of atypical employment in western Europe*, Instituto Internacional de Estudios Laborales, Universidad Libre de Bruselas, Bruselas, 1989.

tiempo, pero también por una retribución menor y una menor vinculación al disfrute de determinados servicios de prestación social vinculados a la cotización o periodo de empleo. Este es un problema que afecta especialmente a los jóvenes, los cuales se incorporan al mercado laboral sin una experiencia consolidada y dispuestos a aceptar los términos de unos contratos que claramente les perjudican con tal de obtener una remuneración. La incertidumbre laboral a corto plazo acaba traduciéndose en incertidumbre a largo plazo al no poder llevar a cabo una planificación del futuro. Por otra parte, existe la problemática del medio constante a la pérdida de empleo no ligado a la estacionalidad. Esta situación se acrecienta sobre todo en las épocas de recesión económica o de inestabilidad en el mercado. Este fenómeno se ha podido comprobar recientemente con la crisis económica sufrida durante el año 2020 y 2021 en relación al COVID-19, no solo por el estancamiento de la producción a causa del confinamiento en Estados de gran valor productivo, sino también después a causa de los cambios en las restricciones de movilidad, tanto a nivel interno como por la comparativa entre diferentes países. Pero si queremos limitarnos a la inestabilidad económica no sujeta a factores externos, puede utilizarse como ejemplo la crisis del año 2008 en España, durante la cual se dieron datos de paro históricos³⁰ y el miedo constante a formar parte de esos datos se expandió en la conciencia social española.

En segundo lugar, se valora el grado de control que los trabajadores tienen sobre sus propias condiciones laborales, tanto a nivel individual como colectivo. En este sentido, debe de analizarse la capacidad de los trabajadores sobre elementos del trabajo como el salario, el ritmo de trabajo o la jornada laboral. La reclamación de un cambio o negociación de estas condiciones va unido a la inseguridad en las posibles repercusiones que pueda establecer el empleador o empresa ante la expresión del descontento de los trabajadores. Las condiciones de trabajo se establecen desde el prisma de la imposición de una parte sobre otra y no como la de un proceso negociador en favor del producto o servicio a ofrecer.

En tercer lugar, debe tenerse en cuenta la protección a los trabajadores por parte de la ley como de la organización colectiva, poniendo un especial énfasis en el trabajo de los sindicatos como medio de canalización de dicha organización y protección. Estas

³⁰ Entre los años 2008 y 2013, el porcentaje de población aumentó del 10% al 27% de población activa española (6,2 millones de personas) en situación de paro.

Encuesta de Población Activa, Instituto Nacional de Estadística, consultado 03/06/2022
https://www.ine.es/prensa/epa_tabla.htm

instituciones son las garantes del control del del amparo los trabajadores ante las situaciones de discriminación, pero también de la garantía de la cobertura de los sistemas de protección social y los diferentes servicios sociales destinados a la estabilidad de las condiciones laborales. En el caso de España, se hablaría del funcionamiento del sistema de Seguridad Social y de la facilidad de acceso de los trabajadores a servicios como el paro o las pensiones, entre otros.

Por último, el trabajo precario debe observarse desde su perspectiva económica. La baja retribución laboral o el alto grado de fluctuación del salario son dos aspectos claves en la constatación de un empleo como precario, siendo determinado por la propia inestabilidad de la economía global.

Ante toda esta problemática, los trabajadores han venido reclamando un amparo institucional y legal que permita compensar los daños causados por esta tendencia en la contratación. Esta demanda se ha materializado en nuestro país en la forma de la llamada Reforma Laboral. Esta modificación de la legislación en materia de Derecho del Trabajo se ha centrado en la lucha por la eliminación de la precariedad laboral en España con el objetivo de revertir la temporalidad excesiva y propiciar la negociación colectiva³¹.

A pesar de los cambios normativos, se hace notar una especial tendencia por parte de las empresas y empleadores de ignorar las normas en favor del beneficio económico. Hecha la ley, hecha la trampa. Partiendo de la conciencia de la alta demanda de empleo, así como de la desesperación por conseguirlo a toda costa, muchos empleadores imponen conscientemente situaciones laborales que no siguen las condiciones establecidas con el objetivo de preservar los derechos laborales de los trabajadores. Esta idea queda claramente evidenciada con el caso de los anteriormente mencionados de los *riders*. Esta situación causó una gran polémica en España al intentar encubrir la situación de los trabajadores de este tipo de servicios como

³¹ La exposición de motivos del *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo* establece como fin último del cambio legislativo la recuperación de los derechos laborales y su garantía, junto con el impulso a las medidas de flexibilidad interna como alternativa a las extinciones consiguiendo transformar nuestro el mercado de trabajo para que pueda dejar definitivamente atrás sus anomalías, asegurando la calidad del empleo y el dinamismo de nuestro tejido productivo.

trabajadores por cuenta propia o autónomos en vez de por cuenta ajena, sujetos a unas condiciones laborales con mucha menos protección.

Asimismo, esta evasión de la legalidad y el respeto a los derechos laborales también es aplicado a la internacionalización del mercado laboral. La precariedad no solo se establece en los países occidentales, sino que se ha asentado la práctica del traslado de la producción de las grandes empresas a terceros países, sobre todo asiáticos, con el objetivo de conseguir mano de obra más barata. La maximización de los beneficios mediante la búsqueda de la minimización de los costes es esencial para la estabilidad y el beneficio económico, pero este no puede conseguirse a costa de la falta de protección de los derechos laborales y una regularización menos favorable de las condiciones de trabajo de los empleados. Este tipo de prácticas no solo son un ataque a los derechos laborales sino una clara vulneración de los derechos y la dignidad humana, llegando a calificarse en determinadas situaciones como esclavitud moderna.³² Según cifras de la OIT, en el año 2016 había un total de 24,9 millones de personas que se encontraban en situación de trabajo forzado, es decir, bajo coacción o miedo sobre su persona o su patrimonio. Estos datos resultan aún más preocupantes si se tiene en cuenta el aumento trabajo infantil a 160 millones a causa de la crisis económica del COVID-19, según datos del informe *Trabajo infantil: estimaciones mundiales 2020, tendencias y el camino a seguir*³³, realizado por UNICEF y la OIT, en el cual se expresaba el malestar por el crecimiento de las cifras de trabajo infantil por primera vez en 20 años.

De esta manera, vemos cómo la precariedad laboral se ve impulsada por los factores más negativos de la globalización, erosionando las condiciones de trabajo. Esta tendencia sienta un preocupante precedente sobre el futuro del mercado y el trabajo, dejando los derechos de los trabajadores en un clima de incertidumbre, sujeto a factores externos y cambiantes.

2. LA DIGITALIZACIÓN

³² Trabajo forzoso, formas modernas de esclavitud y trata de seres humanos, Organización Internacional del Trabajo, consultado 4/06/2022

<https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/lang--es/index.htm>

³³ *Trabajo infantil: estimaciones mundiales 2020, tendencias y el camino a seguir*, OIT y UNICEF, Nueva York, 2021, consultado 8/06/2022

<https://www.unicef.es/publicacion/trabajo-infantil-estimaciones-2020>

El rápido avance tecnológico ha supuesto uno de los grandes progresos humanos que ha condicionado la forma de trabajar. Los sistemas de la producción en cadena y las grandes industrias con centenares de trabajadores han dejado paso a la robótica y la computarización. En cuestión de décadas hemos pasado de utilizar complejísimos y limitados ordenadores de grandes dimensiones a poder tener toda la información posible almacenada en un dispositivo que guardamos en nuestros bolsillos. Y es que, el progreso de la tecnología ha supuesto una innegable mejora de la calidad de vida humana, pudiendo realizar funciones en segundos que antes nos llevaría horas y consiguiendo alcanzar objetivos que hace unas décadas solo podíamos imaginar.

Aunque la tecnología haya traído un alto progreso a la sociedad, no todo son ventajas. Las máquinas están siendo desarrolladas a tal extremo que están suplantando la figura del trabajador. La simplificación de la cadena productiva y de servicios que deberían suponer un incentivo para los trabajadores, suponen en algunos casos que estos se ven reemplazados en sus puestos por una máquina, beneficiando únicamente a la empresa y eliminando el factor humano en determinados sectores.

La digitalización ha comportado que el trabajo antes realizado por un ser humano pueda ser fácilmente hecho por un ordenador o máquina. Esto supone una gran ventaja para las empresas, tanto a nivel de costes como laboral. Las máquinas no necesitan sueldos ni pagas extra, como mucho alguna inversión para su mantenimiento; pero lo más importante, no tienen derechos laborales. Una máquina nunca va a demandar mejoras salariales, hacer huelga, exigir mejores condiciones de trabajo ni un cambio de jornada. No requiere que exista ningún departamento de recursos humanos que se asegure que no estén descontentos³⁴ y ahorra a la empresa la incomodidad de lidiar con los sindicatos que quieran defender sus derechos. No hay necesidad de establecer relaciones de poder empresario-trabajador, ya que el empresario tiene el total control de la producción. Por lo tanto, si las empresas eliminan del trabajo el componente emocional, y por tanto humano, también pueden eliminar el moral, sin necesidad de que los derechos laborales sean un factor de la ecuación.

El aumento de la tecnología en el mercado laboral, ha acarreado un desplazamiento de la función del trabajador. Donde antes había trabajo, necesariamente tenía que haber

³⁴ STIGLITZ, J.E, *Capitalismo progresista. La respuesta a la era del malestar*, Taurus, Barcelona, 2020.

trabajadores. El trabajador debía navegar el mercado laboral y subir en la escala de poder mediante la competición con otros trabajadores. Sin embargo, ahora debe competir también contra las máquinas. La alta especialización y cualificación de los trabajadores se ve sobrepasada por las capacidades de una máquina que puede realizar las mismas funciones a la perfección. Con ello, se consigue deshumanizar el trabajo³⁵ y seguir disminuyendo la importancia de la figura del trabajador, dando lugar a una mayor desvalorización de sus derechos.

Para paliar los efectos negativos de la digitalización, el trabajador se ve obligado a automatizarse y adaptarse a esa demanda del mercado de digitalizar la producción. Cada vez más, el trabajo de las personas se concibe a partir del modelo de los ordenadores, es decir, como si se tratara de la ejecución de un programa. Y es que utilizar la ventaja de la digitalización para “robotizar” al trabajador resulta paradójico, cuando precisamente esa debe ser la única función de la máquina. La digitalización debe adaptarse al humano y no al revés para conseguir un equilibrio del reparto del trabajo que favorezca tanto al sistema como a los trabajadores, de tal forma que los trabajadores puedan convertirse en asistentes de la tecnología y se aumente el desempeño humano.

Si no se consigue repartir las funciones de las máquinas y potenciar aquellas tareas que únicamente puede realizar el trabajador, se puede llegar al reemplazo laboral o lo que diversos autores han llamado “el fin del trabajo”. Esta idea, acuñada por Jeremy Rifkin³⁶, establece que la revolución tecnológica y digital es incapaz de absorber el empleo disponible porque el mercado cada vez demanda la producción de una mayor cantidad de bienes y servicios, pero con un número cada vez menor de trabajadores. Según esta premisa, el mercado laboral está abocado a la autodestrucción, destinado a la pérdida masiva de empleos y la incapacidad del propio mercado de crear otros nuevos que complementen la digitalización. Esta visión, aunque catastrofista, no debe ser tomada a la ligera teniendo en cuenta los rápidos avances tecnológicos, sobre todo en materia de Inteligencia Artificial. Una encuesta de expertos en la materia³⁷ predice que en torno a 2024, la IA será mejor que los

³⁵SUPIOT, A., “El trabajo no es una mercancía. Contenido y sentido del trabajo en el siglo XXI”. *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 140, núm. 1, 2021.

³⁶RIFKIN, J., *El fin del trabajo: nuevas tecnologías contra puestos de trabajo; el nacimiento de una nueva era*, Paidós, Barcelona, 2010.

³⁷GRACE, K. *et al*, “Viewpoint: When Will AI Exceed Human Performance? Evidence from AI Experts”, *Journal of Artificial Intelligence Research*, nº 62, 2018.

humanos en la traducción de idiomas, y en torno a 2027, en conducir un camión. y creen que hay un 50% de posibilidades de que la IA supere el ejercicio de los humanos en todas las tareas imaginables.

IV. EL IMPACTO SOBRE LA SOCIEDAD

La globalización no puede clasificarse únicamente como un fenómeno económico, sino también como un fenómeno social. Solo hace falta echar un vistazo a la sociedad actual para ver que el mundo que nos rodea ha cambiado completamente en cuestión de décadas, existiendo una mayor diversidad cultural. Esto se debe al rápido flujo de conocimientos e ideologías que se ha propagado a causa de la mejora en la digitalización y en el acceso a diferentes medios de comunicación e informativos, como las redes sociales o internet.

Sin embargo, aunque la expansión de ideas haya aportado grandes beneficios sociales también ha supuesto la propagación de ideologías de forma tan masiva que haya creado una conciencia social y moral global prácticamente uniforme en ciertos aspectos. Este fenómeno, también ha afectado a la valoración social de los derechos laborales, haciendo que la sociedad de consumo y los peligros de la globalización empañen el carácter humano del trabajo y la necesidad de defenderlo.

1. EL CAMBIO DE LA CONCEPCIÓN SOCIAL DEL TRABAJO

1.1. La transformación del trabajador como individuo

1.1.1. La concepción del trabajo como mercancía

La Declaración de Filadelfia de 1944, documento constitutivo de la OIT, establece como primer principio fundamental de la organización que “el trabajo no es una mercancía”. Esta máxima ya había sido acuñada con anterioridad en otras normas y documentos oficiales, como en el Tratado de Versalles de 1919, en cuyo artículo 427 se establecía “el principio de que el trabajo no debe considerarse simplemente como mercadería o artículo de comercio”.

Esta concepción del trabajo sigue vigente en la actualidad como eje de la OIT. En palabras de Juan Somavía, Director General de la OIT (1999 - 2012):

...el trabajo no es una mercancía ni el ciudadano es sólo un consumidor; dimensiones a las cuales a veces se les reduce. Desde el punto de vista económico, existe efectivamente un mercado laboral pero para el ser humano, el trabajo es fuente de dignidad personal, es fuente de estabilidad, es factor de cohesión social. No podemos reducir el trabajo a su dimensión puramente mercantil, es la razón por la cual la OIT dice que el trabajo no es una mercancía sino un bien social. ³⁸

La necesidad de la OIT de desvincular el concepto de trabajo al de las mercancías viene propiciado por la concepción impulsada por la doctrina de que el trabajo sí es una mercancía, en el sentido como salario o retribución de este. Debe tenerse en cuenta la teoría del valor-trabajo, impulsada por Adam Smith y David Ricardo y que más tarde desarrollaría Karl Marx. Tanto Smith como Ricardo concebían el valor del trabajo como el precio que se asigna a cada hora trabajada, de manera que a mayor cantidad de trabajo demande un bien, mayor será su precio. Sin embargo, Marx matizó dicha idea, diciendo que lo que el obrero ofrece no es el propio trabajo, sino la fuerza del trabajo. De esta manera, aclara que el valor del trabajo debe medirse por el tiempo de trabajo socialmente necesario, es decir, que el valor de la mercancía depende del tiempo que se requiere para producir un valor de uso cualquiera, en las condiciones normales de producción y con el grado medio de destreza e intensidad de trabajo imperantes en la sociedad³⁹. Ahora bien, el filósofo y economista alemán recalcó que dicha teoría era ciertamente reduccionista, en cuanto no se ajustaba a la realidad de las fuerzas de poder existentes entre trabajo y trabajador en el mercado y no ofrecía una visión del valor del trabajo más allá del valor económico.

*En el mercado, lo que se contrapone directamente al poseedor de dinero no es en realidad el trabajo, sino el obrero. Lo que vende este último es su fuerza de trabajo.*⁴⁰

Con esto, Marx traza la idea de que el trabajo y el trabajador son un todo conjunto e indivisible dentro del mercado, de manera que la venta de la producción implica un vínculo con el trabajador como persona. Esta concepción sienta las bases para la nueva teorización del trabajo como no-mercancía.

³⁸TORRICELLI, O., 7 de octubre de 2008, Juan Somavia: 'El trabajo no es una mercancía sino un bien social', EL MUNDO

<https://www.elmundo.es/elmundo/2008/10/07/solidaridad/1223399157.html>

³⁹MARX, K., *El Capital*, Volumen I, Capítulo XVII, 1867

⁴⁰Ibidem.

En *El Capital*, se define la mercancía como un objeto externo creado con el objetivo de satisfacer las necesidades humanas. El elemento a destacar de esa definición de mercancía es la necesidad de extrapolación de la mercancía, el objeto, al sujeto, ya sea al consumidor como al productor. La mercancía es el resultado del trabajo materializado en un objeto, pero no el trabajo en sí mismo. Con ello, el trabajo (o fuerza del trabajo) no puede ajustarse a tal definición de mercancía en cuanto a que su propia existencia depende necesariamente de la existencia del trabajador⁴¹.

Partiendo de dicha premisa, con la frase “el trabajo no es una mercancía”, la OIT evidencia la necesidad de proteger el factor humano del trabajo, de manera que los trabajadores no sean reducidos a una mercancía inanimada, elemento productivo o capital. El trabajo no puede ser separado del trabajador, y su ejecución moviliza un compromiso físico, una inteligencia y unas competencias que se inscriben en la singularidad histórica de cada vida humana⁴². Por lo tanto, la dignidad y valor del trabajo implica la propia dignidad del trabajador, es decir, de la persona.

1.1.2. El capital humano y la deshumanización del trabajo

La consideración del trabajo y de la figura del trabajador se ha transformado con la expansión de la globalización y el asentamiento del capitalismo como tendencia económica a nivel global. Se parte de la base de que uno de los rasgos característicos del capitalismo su tratamiento del trabajo, de la tierra y el dinero como mercancías, configurándose como elementos intercambiables en el mercado a cambio de un capital⁴³. En dicho sentido, las bases de la globalización parecen contradecir los fundamentos sobre los que se fue construyendo el Derecho del Trabajo durante el último siglo, y en concreto, la concepción del trabajo fijada por la comunidad internacional.

En la actualidad, la realidad del valor del trabajo puede analizarse desde la perspectiva de la concepción del trabajo como “capital humano”. Este término fue usado por primera vez por el economista estadounidense Theodore W. Schultz en 1960 en su discurso hacia la American

⁴¹ “Para que se lo pudiera vender en el mercado como mercancía, el trabajo, en todo caso, tendría que existir antes de ser vendido. Pero si el trabajador pudiera darle al trabajo una existencia autónoma, lo que vendería sería una mercancía, y no trabajo.” Ibidem

⁴² SUPIOT, A., «*El trabajo no es una mercancía. Contenido y sentido del trabajo en el siglo XXI*», *op.cit.*, pág 6

⁴³SUPIOT, A., «El trabajo no es una mercancía. Contenido y sentido del trabajo en el siglo XXI», *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 140, nº1, 2021.

Economic Association, dónde habló de este como sinónimo de educación y formación referidos. Según Schultz, cualquier trabajador, al insertarse en el sistema productivo, no sólo aporta su fuerza física y su habilidad natural, sino que, además, viene consigo un bagaje de conocimientos adquiridos a través de la educación.⁴⁴

La noción de capital humano contemporánea ha sido tan universalmente reconocida que incluso el Banco Mundial⁴⁵ ha basado uno de sus mayores proyectos de inversión en la inversión en capital humano, con el propósito de lograr más equidad y un crecimiento económico mayor⁴⁶. De esta manera, es innegable que la inversión en los trabajadores es un elemento clave para contrarrestar los efectos negativos de la globalización sobre la concepción sobre el trabajo y, por ende, sobre la importancia de los derechos laborales. La inversión en el trabajador supone el reconocimiento de su valor no solo como elemento del sistema productivo, sino también como ser humano trabajador. Al fin y al cabo, la inversión en educación y formación es invertir en todas las facetas sociales de la persona, no solo las laborales.

Ahora bien, debe plantearse las repercusiones problemáticas de la relación del hombre, del trabajador, como capital. El ritmo frenético de la sociedad de consumo, así como la aceleración de los procesos productivos a causa del avance tecnológico y digital ha implementado una forma de trabajo insaciable que se ha expandido a todos los sectores del mercado. Estas condiciones alienan al trabajador del trabajo, separando el valor del trabajo realizado de la persona que lo realiza. De esta manera, la sociedad deja de vincular el producto final, la mercancía, como fruto de un trabajo y, por ende, obviando la existencia del productor en el propio sistema productivo.

Una vez más, esta idea puede evidenciarse con la industria de la comida rápida. El consumidor de, por ejemplo, una hamburguesa, exige recibir su comida en un espacio de tiempo mucho más reducido de lo que costaría hacerlo en su hogar. Si de normal tardaría unos 20 minutos en cocinar todos los ingredientes y preparar la mesa, ahora se espera recibir su pedido en la mitad o menos del tiempo normalmente estimado. Además, debe de tenerse

⁴⁴ CARDONA, M. *et al*, “Capital humano: una mirada desde la educación y la experiencia laboral”, *Cuadernos de Investigación de Universidad EAFIT*, n° 56, 2007.

⁴⁵ Banco Mundial, Informe sobre el desarrollo mundial 2019: La naturaleza cambiante del trabajo, Washington, 2019.

⁴⁶ Proyecto de Capital Humano, Banco Mundial.
<https://www.bancomundial.org/es/publication/human-capital>

en cuenta que parte de la atención de un pedido concreto se dilata por tener que atender los demás pedidos en el mínimo tiempo posible. Por lo que, la propia preparación de la hamburguesa requiere en sí un tiempo muy reducido, debido a que se confecciona con productos precocinados o de cocción más ligera para favorecer la rapidez en la atención al cliente. Esto, a su vez, se traduce en que el resultado de esa hamburguesa es de calidad inferior a la que podría consumir en su hogar. De esta manera, en un solo pedido, el consumidor de la hipotética hamburguesa decide sacrificar la calidad del producto por la inmediatez.

El problema para el trabajador surge cuando se asume que el trabajador que cocina tal hamburguesa debe realizarlo en un tiempo menor al esperado. Con ello, se reduce el valor del propio trabajo, al tener la expectativa de que se reduzca el tiempo socialmente necesario para producir la mercancía, en este caso, la hamburguesa.

En definitiva, bajo el prisma del consumismo, la balanza social tiende a inclinarse en favor del producto en vez de en favor de quien lo produce. Si para conseguir el resultado final se está dispuesto a devaluar su producción, también se está dispuesto a devaluar a la persona que lo realiza, y, por ende, a sus derechos y condiciones laborales. La tendencia a mercantilizar el trabajo, a verlo como un elemento más del capital de una empresa da una nueva visión al concepto de “capital humano”. Esta devaluación se traduce en la deshumanización del concepto del trabajo, convirtiendo al trabajador en un engranaje más de un sistema de producción racionalizado.

1.2. La concepción del trabajador como parte de un conjunto social

1.2.1. La clase obrera y la conciencia de clase

Si el ser humano se define como ser social, el ser humano como trabajador también debe analizarse como miembro de un conjunto. En dicho sentido, Sigmund Freud aseguró que el trabajo proporciona «un lugar seguro en una porción de la realidad humana, de la comunidad humana». El trabajo cobra importancia en el plano moral no solo por el reconocimiento de la dignidad y los derechos individuales del trabajador, sino también del reconocimiento social y amparo común de ellos. Es la relación de los trabajadores dentro de un mismo sistema social y económico la que acaba configurando el significado de trabajo y, en consecuencia, de los derechos y deberes que de él se derivan.

Es por ello, que como se hablaba al inicio de este trabajo, la conquista de los derechos laborales ha sido propiciada por movimientos sociales organizados, por el respaldo de los trabajadores entre sí. Así, por ejemplo, la huelga, instrumento de reclamo y protesta laboral por antonomasia, se basa en la presión de los trabajadores en su conjunto frente a la empresa o empresario mediante el paro productivo.

Uno de los pilares fundamentales de la lucha obrera y su teorización ha sido el agrupamiento de todo el colectivo de trabajadores bajo un mismo grupo social: el proletariado o clase obrera. Este se basa en el antagonismo de fuerzas dentro de la sociedad, produciendo una división social en grupos jerarquizados u opuestos. El concepto proviene del Derecho Romano, del estatuto de *proletarii*, reservado a aquellos ciudadanos romanos pobres, que por su falta de propiedad tenían restringidos sus derechos y no pagaban impuestos. En el caso de la revolución industrial y las teorías marxistas, el proletariado se configura como aquella clase social desprovista de medios de producción que se ve obligada a vender su fuerza de trabajo.⁴⁷ Esta clase social existe en contraposición a la burguesía, clase adinerada y caracterizada por la posesión de los medios de producción.

La clase obrera no solo se ha establecido en el marco filosófico y teórico, sino que también como eje a seguir en el movimiento de defensa de derechos laborales. Así, por ejemplo, el concepto de clase obrera es mencionado en los Estatutos Fundacionales de la Asociación Internacional de Trabajadores (1864): “*que la emancipación de la clase obrera debe ser obra de los obreros mismos; que la lucha por la emancipación de la clase obrera no es una lucha por privilegios y monopolios de clase, sino por el establecimiento de derechos y deberes iguales y por la abolición de todo privilegio de clase.*”

La consolidación del proletariado o clase obrera como grupo social se produjo por la creación de una situación común entre los trabajadores durante el siglo XIX e inicios del XX. La situación de precariedad que afectaba a todos los aspectos del mercado, tanto los tradicionales como a las nuevas industrias, aunó a los obreros bajo intereses comunes. No obstante, Marx afirma que para que ese conjunto social pueda establecerse como tal y llevar a cabo sus objetivos comunes debe existir una “consciencia de clase”, es decir, una conciencia de lucha a favor de unos intereses concretos y en contra de una clase, la burguesía⁴⁸.

⁴⁷ MARX, K., *El Capital*, Volumen I, Capítulo VI, 1867
Consultado en: <http://biblio3.url.edu.gt/Libros/CAPTOM1.pdf>

⁴⁸ MARX, K., *La Miseria de la Filosofía*, 1847.

Otra teoría destacable de la concepción de la conciencia de clase es la del historiador inglés Edward Thompson en su célebre obra *La formación de la clase obrera en Inglaterra*. Según dicho autor, el concepto de clase se debe abordar como un fenómeno histórico fenómeno histórico que unifica una serie de sucesos dispares y aparentemente desconectados referidos tanto a la materia prima de la experiencia como a la conciencia.⁴⁹ En consecuencia, la clase cobra existencia histórica únicamente cuando sus integrantes, los trabajadores, como resultado de sus experiencias comunes y compartidas, establecen la identidad de sus intereses tanto entre sí como en contraposición a otras personas cuyos intereses son diferentes y opuestos al de ellos.⁵⁰

La definición dada por Thompson se basa, por tanto, en las experiencias de esa clase obrera. Estas son el resultado de las relaciones sociales sujetas al sistema de producción a cuyos sujetos están sometidos. A partir de esto, Thompson señala que la conciencia de clase se refiere a la definición cultural que los sujetos hacen de dichas experiencias económico-productivas: “La conciencia de clase es la forma en que se expresan estas experiencias en términos culturales: encarnadas en tradiciones, sistemas de valores, ideas y formas institucionales”⁵¹. Con ello, la noción de clase obrera o proletariado se construye a través del tiempo a partir de las vivencias comunes experimentadas por los trabajadores, como puede ser la represión, la lucha por la conquista de los derechos laborales o la convivencia común con la situación de precariedad laboral.

1.2.2. La pérdida de la conciencia social de los derechos laborales

En la actualidad, vivimos en una sociedad tendiente a la polarización y a la disgregación de la sociedad en grupos antagónicos. A pesar de esto, este clima de descontento social latente no se está traduciendo en un reclamo firme de los derechos de los trabajadores ni en un auge en la organización sindical u obrera. La existencia de objetivos comunes en los trabajadores ya no se materializa en una clase o movimiento social contundente, más bien en rachas de descontento organizado que se disipan con facilidad.

Consultado en:

<https://mercaba.org/SANLUIS/Filosofia/autores/Contempor%C3%A1nea/Marx/Miseria%20de%20la%20filosof%C3%ADa.pdf>

⁴⁹ THOMPSON, E., *La formación de la clase obrera en Inglaterra*, Crítica, Barcelona, 1989.

⁵⁰ PÉREZ, P., *Cómo entender y estudiar la conciencia de clase en la sociedad capitalista contemporánea*, Revista *THEOMAI*, núm 29, 2014.

Consultado en: <https://www.redalyc.org/pdf/124/12431432007.pdf>

⁵¹ *Ibidem*.

Entonces, ¿por qué no se lucha contra los efectos negativos de la globalización? La respuesta, se encuentra en la propia globalización. Concretamente, debe señalarse como problema principal la desvalorización de los derechos laborales. La asunción del trabajo precario como norma en el mercado ha llevado a los trabajadores a una resignación colectiva que impide configurar una unión. La permisividad de los trabajadores ante los abusos sobre sus derechos ha dado carta blanca a un aumento de la explotación de estos, pero también ha ayudado a desdibujar el concepto de la conciencia obrera y de la importancia de la lucha por los derechos laborales.

Zygmunt Bauman establecía esta disgregación del grupo social de la siguiente manera:

*“La sociedad de consumidores tiende a romper los grupos, a hacerlos frágiles y divisibles, y favorece en cambio la rápida formación de multitudes, como también su rápida desagregación. El consumo es una acción solitaria por antonomasia (quizás incluso el arquetipo de la soledad), aun cuando se haga en compañía.”*⁵²

En el sentido de las palabras del sociólogo, se puede afirmar que la globalización propicia el individualismo de los sujetos en el mercado como consumidores, pero también aliena al trabajador de la sociedad. La experiencia común que antes agrupaba a los trabajadores en una única clase social o, al menos, en grupos organizados de defensa de sus derechos, se ha convertido en una experiencia individualizada que pocas veces se vocaliza como problema social.

Si el trabajador no se siente amparado por el sistema, pero tampoco cuenta con el respaldo de otros trabajadores, no se puede esperar que se produzca una verdadera protección de los derechos laborales. El mercado oferta unas condiciones laborales precarias que el trabajador está dispuesto a aceptar porque individualmente no puede negarse a ellas sin el temor de verse perjudicado. Por ejemplo, es muy común no reclamar la indemnización de las horas extra trabajadas, a pesar que está establecido legalmente como una obligación de la empresa, por miedo que dicha reclamación pueda ser percibida como un descontento del trabajador digno de algún tipo de sanción o despido. De esta manera, se crea una cultura del miedo del trabajador al reclamo de sus derechos. El trabajador hace su labor y lo hace sin rechistar, porque es consciente de que no existe un soporte social que le ampare.

⁵² BAUMAN, Z., *Vida de consumo*, Fondo de Cultura Económica, Madrid, 2007, pág 66

No obstante, no puede lanzarse todo el peso de la desvalorización de los derechos laborales en el individuo trabajador, sino en la sociedad en su conjunto. La sociedad, tanto en su faceta de consumidor, como de empresario o trabajador forman parte de un todo dentro del mercado globalizado. Es por tanto que recae sobre la generalidad de la sociedad el deber de respetar y defender los derechos de sus trabajadores.

3.2. LA PÉRDIDA DEL PODER SINDICAL

2.1. El papel del sindicato en la lucha por los derechos laborales

El 1 de abril de 1977 se aprobaba la Ley 19/1977 que regulaba el derecho de asociación sindical en una España que daba sus primeros pasos como democracia. El día 28 de abril de ese mismo año, un día después de la publicación de la ley en Boletín Oficial del Estado, el Depósito de Estatutos de la Organización Sindical inscribía a la Agrupación Profesional de Representantes de Comercio. Más tarde, le seguirían Comisiones Obreras, la Unión General de Trabajadores, la Unión Sindical Obrera, Solidaridad de Obreros de Cataluña y Solidaridad de Trabajadores Vascos. Ese mismo día, Marcelino Camacho, secretario general de Comisiones Obreras: “Somos legales porque hemos luchado para conquistar el derecho a la legalidad. Nada nos han regalado”. Con esta frase definía la importancia de la legalización de las asociaciones sindicales en nuestro país. Y es que esa legalización no solo supuso un avance hacia una España democrática, sino la construcción de un pilar fundamental de nuestro Estado de Derecho que la sociedad había luchado por conseguir. Así quedaría fielmente reflejado en la Constitución, al establecerse como uno de los fundamentos del preámbulo en el artículo 6 y consagrarse la libertad sindical como un derecho fundamental en el artículo 28. La organización de huelgas tan multitudinarias como la del año 1988 o la lucha contra la reconversión industrial ayudó a consolidar la figura de los sindicatos no solo a nivel político sino también como una instrumentalización del reclamo social por la defensa y conquista de derechos laborales. La sociedad percibía a los sindicatos como organizaciones esenciales para preservar aquellos derechos que, emulando la cita anteriormente mencionada de Marcelino Camacho, no solo no se les había regalado, sino que se habían tenido que luchar.

Sin embargo, no hace falta más que salir a la calle cualquier primero de mayo para ver que esa percepción social ha caído en picado en los escasos cuarenta y cinco años de democracia en nuestro país. Los trabajadores han dejado de ver a las organizaciones sindicales como un aliado en la lucha por sus derechos y los sindicatos han perdido su poder y, más importante, la confianza de la población. Esto se ve claramente reflejado en la encuesta sobre tendencias sociales hecha por el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) a finales de 2021⁵³, en la cual se hicieron diversas preguntas a los encuestados para conocer la verdadera valoración de diversas instituciones de nuestro Estado (partidos políticos, sindicatos, Gobierno, la Constitución, etc). Los resultados mostraron que, al igual que la mayoría de instituciones que habían sido objeto de pregunta, la valoración de los sindicatos no llegaba al aprobado, teniendo una media de valoración de un 3,60 en una escala del 1 al 10. Sin embargo, mostraba que la confianza en los sindicatos, aunque sea baja, se mantiene generalmente estable, obteniendo una igual confianza al preguntarse si la valoración ha cambiado a lo largo de los últimos cinco años y si se percibe que va a cambiar en los cinco siguientes.

2.2. El poder sindical en la actualidad

Para poder hacer un análisis de la pérdida del poder sindical, en primer lugar, hemos de descifrar la verdadera naturaleza del poder de estas instituciones. Debemos analizar las fuentes del poder sindical abordándolas desde cuatro perspectivas diferentes: estructural, organizativo, institucional y societal.⁵⁴ En primer lugar, el poder estructural se presenta como el poder de los trabajadores en el mercado de trabajo y el sistema productivo amparado por el sindicato como institución representativa. El poder organizativo hace referencia a la afiliación y la militancia, es decir, el seguimiento que los trabajadores realizan, además de la capacidad de movilizar a los afiliados para la acción colectiva. En tercer lugar, el poder institucional se basa en la capacidad de las organizaciones sindicales de defender los intereses de sus afiliados y del colectivo de la ciudadanía en el marco político en la base de la negociación colectiva. En último lugar, el poder societal queda reflejado en la notoriedad del sindicato en la sociedad civil, materializándose en la capacidad de formar coaliciones con otros

⁵³ ENCUESTA SOBRE TENDENCIAS SOCIALES (I), Estudio nº 3343 de Noviembre de 2021 del Centro de Investigaciones Sociológicas, consultado 19/04/2022

https://www.cis.es/cis/opencm/CA/1_encuestas/estudios/ver.jsp?estudio=14594

⁵⁴ LEHNDORFF, S., 2017, *Rough waters: European trade unions in a time of crisis*, Bruselas, ETUI, 2017.

movimientos sociales, su poder discursivo, la capacidad de comunicar la agenda sindical a la sociedad y adquirir legitimidad y voz en la opinión pública. Es por esto, la suma de la pérdida de estos cuatro poderes necesarios los que ha llevado al declive de los sindicatos.

2.2.1. Poder estructural

Los constantes cambios estructurales de la economía actual han transformado de forma completa la presencia y relevancia de los trabajadores en el propio mercado de trabajo. Cada vez tienen menos poder en el mercado, siendo aplastados por los cambios económicos y tecnológicos sin poder tener ni voz ni voto en el asunto. Los trabajadores, ante las grandes crisis económicas y laborales se han visto no solo desamparados por el sistema y la política, sino también por los sindicatos. El detrimento del poder estructural sindical radica, precisamente, en la incapacidad de los sindicatos de brindar la protección y el respaldo necesario a los trabajadores en los mayores momentos de necesidad en las últimas décadas. La crisis del año 2008 fue un punto de inflexión en este sentido, representando un momento crucial en este camino de regresión de los derechos laborales y la calidad de vida de la ciudadanía. Los despidos masivos y la crisis social únicamente hicieron crecer el poder de los empresarios en aras de los trabajadores, sin que los sindicatos paliaran el daño. Sin embargo, con el aumento de la ocupación durante la última década, no puede afirmarse que ni el poder del trabajador ni su eficaz respaldo por parte de los sindicatos se haya conseguido. Los cambios legislativos utilizados para paliar la crisis, destacando las reformas laborales de los años 2010 y 2012, como la desregulación laboral y flexibilización de los modelos de contratación, así como la reducción de la cobertura de la protección social por desempleo, han conseguido fragmentar y desvalorizar la fuerza de trabajo, dejando a los trabajadores a la merced del poder político y empresarial.

2.2.2. Poder organizativo

Otra causa de este detrimento de poder sindical radica en la notoria bajada de la afiliación sindical en los últimos años. La afiliación, que constituye el principal indicador de poder organizativo, es un claro indicador del estado de salud del poder sindical, mostrando el apoyo real de los trabajadores a este tipo de instituciones. La afiliación debe de tenerse en cuenta en relación con el impacto de factores externos, principalmente, el estado de la economía, notándose un carácter marcadamente cíclico, con tendencias de crecimiento de la afiliación y

de caída en base al comportamiento del mercado. Las tasas de afiliación en nuestro país han seguido dicho patrón, aunque con una notoria tendencia a la caída de la afiliación. Según datos de la OCDE⁵⁵, a principios de siglo, el 17,5% de los trabajadores en nuestro país estaban afiliados a un sindicato. Sin embargo, en los últimos datos del año 2019, los afiliados sindicales únicamente representaban un 12,5% de los trabajadores. Este manifiesto descenso de la afiliación no ha sido estable, sino que se produjo un considerable aumento de la afiliación en el período coincidente con el periodo de crisis económica, consiguiendo el máximo histórico del siglo hasta la fecha (18,3%) en el año 2010. Sin embargo, a causa de la desilusión de los trabajadores con la labor de los sindicatos al lidiar con la crisis, la afiliación no ha vuelto a aumentar con el periodo de bonanza económica.

AÑO	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
	17,5	17,2	16,8	16,5	15,0	15,5	15,6	16,4	17,4	18,3	18,2

2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
17,9	17,8	17,0	15,8	14,4	13,9	13,4	13,0	12,5

Porcentaje de trabajadores afiliados a un sindicato en España entre los años 2000 y 2019

FUENTE: OCDE⁵⁶

Los sindicatos se presentan ante la ciudadanía no sólo como un instrumento social, sino también como un medio político mediante el poder institucional. Las organizaciones sindicales han sido incapaces de reaccionar ante las medidas de austeridad y de recorte de los derechos laborales. Esto ha provocado que las reformas legislativas sean tomadas de forma unilateral por los gobiernos y políticos sin tener en cuenta el sentir de los sindicatos y, mucho menos, el de los trabajadores. De esta manera, se ha conseguido minimizar uno de los instrumentos más sólidos de la lucha sindical y que ha marcado el camino de los derechos laborales en democracia: el llamado diálogo social tripartito. Esta negociación, según la

⁵⁵ Trade Union Dataset, Organización para la Cooperación y Desarrollo. Consultado en fecha 21/04/2022 <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD>

⁵⁶ *Ibidem*.

Organización Mundial del Trabajo⁵⁷, reúne a gobiernos, trabajadores y empleadores para discutir las políticas públicas, legislación y otras decisiones políticas que afectan a los interlocutores sociales. Este mecanismo ha sido utilizado numerosas veces a nivel estatal como medio para conseguir un consenso social sobre las reformas laborales, por ejemplo, con el llamado Pacto de la Moncloa, primer y único, gran acto sobre materias económicas y sociales de la transición democrática⁵⁸. Asimismo, también se ha perdido la prioridad de los acuerdos bipartitos que marcaron la tendencia negociativa desde el año 1995, con la aprobación de los diversos Acuerdos interconfederales o el Acuerdo de Solución Extraoficial Conflictos en 1996.

Como consecuencia de la pérdida del diálogo, la negociación de estos grandes pactos ha pasado a un segundo plano. Las reformas legislativas, así como la negociación bipartita con las organizaciones empresariales, hechas para paliar los efectos de la crisis económica de 2008, acabaron priorizando objetivos de mejora de la competitividad del tejido productivo a través de la moderación salarial y el incremento de la flexibilidad a cambio de la generación de empleo.⁵⁹ Esto queda fielmente reflejado en los tres Acuerdos para el Empleo y la Negociación Colectiva alcanzados durante el periodo de crisis (AENC I, 2010; AENC II, 2012; y AENC III, 2014), los cuales han profundizado en estos procesos de concertación competitiva, intensificando las concesiones sindicales de devaluación salarial y laboral a cambio del compromiso empresarial por el mantenimiento del empleo. La reciente firma del AENC IV en junio de 2018 parece apuntar hacia un cambio de tendencia, al menos en materia de recomendaciones salariales.

2.2.3. Poder institucional

El poder institucional también debe abordarse desde la perspectiva social en la medida en que la negociación supone un pilar fundamental de la representación de los trabajadores y, reside precisamente en su carácter social su relevancia. Este poder se configura como un poder

⁵⁷ Diálogo social tripartito en el ámbito nacional: una guía de la OIT para una mejor gobernanza, Organización Mundial del Trabajo, 2017
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_548547.pdf

⁵⁸ FERRER, A., *Fundamentos del Diálogo Social: Actores, mecanismos y herramientas*, Publicaciones de Unión General de Trabajadores, 2008
<http://portal.ugt.org/claridad/numero15/toni15.pdf>

⁵⁹ CALLEJA, J. P. y RODRÍGUEZ, V., “Estrategias para la recuperación del poder sindical en España”. *Lan-Harremanak*, 35, 290-304, 2016

dependiente de los otros agentes sociales con los que se lleve a cabo la negociación.⁶⁰ El hecho de que los grandes acuerdos de reforma después de la crisis económica se hayan llevado a cabo con la participación de los sindicatos ha ayudado a perpetrar la idea de colaboracionismo de las organizaciones sindicales con los empresarios y achacar la responsabilidad de la austeridad. Por lo tanto, la falta de un poder institucional sólido por parte de los sindicatos no únicamente ha implicado la fuerza en su poder negociador sino también en su influencia social. No es positivo para los sindicatos verse como aliados de los empresarios, no obstante, rechazar totalmente el poder institucional podría ser un grave error puesto que bien utilizado sirve para impulsar y mantener medidas que mejoren la posición sindical⁶¹.

2.2.4. Poder societal

En último lugar, debemos analizar el poder societal del cual gozan los sindicatos en la actualidad. La corrupción, así como la propia desvalorización de los derechos laborales han producido que los ciudadanos ya no acudan a los sindicatos como medio de defensa de sus derechos. Sin embargo, el detrimento de este poder reside principalmente en la falta de eficacia de las acciones sindicales ante las consecuencias más negativas de la globalización. Esto se ha traducido en la imposibilidad de los sindicatos de canalizar todo el descontento social producido por la pérdida de derechos laborales a raíz de la recesión económica⁶². Los sindicatos realmente desaprovecharon el momento en qué más se les necesitaba y más afiliación tenían⁶³. Esto ha desembocado en la necesidad de la sociedad civil de crear nuevas formas de organización y protesta alejadas de los sindicatos mayoritarios. El ejemplo paradigmático de este hecho es el movimiento del 15-M o las llamadas "mareas" del sector público (marea blanca, marea naranja, etc.), pero el cambio en la forma de protesta laboral se ha alejado cada vez más de la huelga tradicional para aumentar el protagonismo del ciudadano como órgano independiente a la política o el movimiento sindical.⁶⁴

⁶⁰ *Ibidem*.

⁶¹ BACCARO, L. et al, «The Politics of Labour Movement Revitalization: The Need for a Revitalized Perspective» (2013) en CALLEJA, J. P. y RODRÍGUEZ, V., "Estrategias para la recuperación del poder sindical en España". *Lan-Harremanak*, 35, 290-304, 2016.

⁶² LUQUE, D. y GONZÁLEZ, S. (2017): "*Declive de las huelgas y cambios en el repertorio de protesta en España*". *Arxius de Sociología*, 36-37, 97-109, 2017.

⁶³ *Vid.* tabla página 40.

⁶⁴ *Ibidem*.

Por otra parte, dentro de este poder societal también podemos incluir otro el poder moral o discursivo, establecido como poder fundamental de los sindicatos por parte de Richard Gumbrell-McCormick y Richard Hyman en *Trade Unions in Western Europe: Hard Times, Hard Choices* (2013). Este poder se ha visto minorado por falta de actuación de los sindicatos ante la pérdida de la conciencia de clase y laboral, así como ante el retroceso en derechos laborales. Desarrollar poder moral no es tarea fácil, pues en la composición de los sindicatos no siempre se encuentran motivaciones solidarias, también hay quien se incorpora desde una visión utilitarista, egoísta y corporativista. Y ha sido precisamente esta visión de los sindicatos como una extensión de un sistema corrupto el que ha llevado a la invalidez del discurso sindical actual.

La pérdida del poder de las organizaciones sindicales ha supuesto que los derechos laborales se hayan visto más desprotegidos y sin una cobertura de protección suficiente como para abordar los constantes cambios en el mercado y en el tejido económico que ha supuesto la globalización. Es, por tanto, esencial que los sindicatos hagan autocrítica y replanteen su papel ante la lucha contra la regresión de derechos. Por lo tanto, las organizaciones sindicales afrontan el reto de una profunda reorganización interna para convertirse en plataformas ágiles para la coordinación de una gran variedad de intereses y situaciones laborales y así superar la galopante fragmentación e individualización de su base social.

V. CONCLUSIONES

Los trabajadores son uno de los pilares esenciales de cualquier sociedad. Son los encargados de construir todo aquello que nos rodea y proporcionar todos los servicios de los cuales podemos disfrutar en nuestro día a día. Los trabajadores son la sociedad. Y es por ello que su protección e importancia no debe abordarse desde otra perspectiva que la de los derechos sociales de los trabajadores. A lo largo de este trabajo se han analizado las diferentes vertientes del modelo de mercado en el plano de la globalización y cómo este afecta a los derechos laborales, incidiendo en los aspectos que han producido inestabilidad o una regresión en los derechos laborales.

Para aproximarse a esta problemática, ha resultado pertinente trabajar desde una perspectiva filosófica y sociológica. De nada sirve criticar la legislación laboral existente o analizar los datos económicos si se desconoce la verdadera esencia del trabajo. Para conseguir comprender la importancia de los derechos laborales hay que abordarlo como lo que son: derechos. Únicamente partiendo del reconocimiento del trabajo como un fenómeno moral e intrínsecamente ligado con la dignidad humana puede empezarse a analizar su realidad en la actualidad.

El desarrollo de nuevos patrones de producción ha revolucionado la concepción del consumo y la manera en que la ciudadanía se relaciona con el trabajador como miembro del proceso productivo. El establecimiento de un nuevo modelo de sociedad, la sociedad de consumo, ha trastocado el ritmo de la cadena de producción y la expectativa de los consumidores acerca de la recepción final de productos. Todo esto se ha traducido en dos cambios estructurales: un cambio en la forma del trabajo y un cambio en la forma de concebir el trabajo.

El trabajo en la era de la globalización se ha convertido en muchos casos en sinónimo de precariedad, caracterizado por la incertidumbre. El trabajador se encuentra sujeto a las condiciones y necesidades cambiantes del mercado. La imposición del comercio como necesidad ha conseguido precarizar aún más las condiciones de trabajo, haciendo que sus condiciones laborales y empleo dependan de la voluntad del consumidor y el mercado, y no del propio esfuerzo y fuerza del trabajador. Es por ello que la sociedad debe tomar más consciencia del valor del trabajo y de la importancia de los trabajadores en relación con el consumo. No podemos esperar que el ritmo frenético del mercado actual se mantenga sin

sacrificar a aquellos que deben construirlo. Y ante la disyuntiva entre beneficio económico para la empresa y comodidad para el consumidor o derechos laborales, elegir los derechos siempre debe prevalecer.

Para conseguirlo, como se ha venido explicando, es de vital importancia que la sociedad en su conjunto reflexione sobre el trato dado al trabajo en la actualidad y cómo protegerlo. Las estructuras de protección social se han visto debilitadas por no existir una conciencia social firme sobre la importancia del trabajo más allá del plano económico, como elemento clave en el desarrollo de la persona y la dignidad humana. Si los propios trabajadores no son conscientes del valor de su trabajo, no puede esperarse que esa valoración se haga por sujetos externos, ya sean sus consumidores, empleadores o gobiernos que establecen sus derechos.

Por otra parte, el peso dado a la defensa de los derechos laborales también depende de la capacidad de crear estructuras organizadas para defensa. Esta organización ha sido propiciada a lo largo de los últimos siglos por los sindicatos como representación de los trabajadores. En la actualidad, los sindicatos deben enfrentarse a la realidad del mercado laboral e intentar reconectar con el trabajador para abordar la lucha por los derechos y mejores condiciones laborales para los trabajadores. Este es un conflicto que he podido comprobar en primera persona durante la realización de mi asignatura Prácticum, realizada en CCOO. Los trabajadores ya no confían en los sindicatos para proteger sus derechos como lo hicieron antaño y, sin esa confianza, no puede configurarse un verdadero sistema social de protección de los derechos laborales.

Aunque la globalización ha brindado grandes beneficios a la humanidad, no podemos obviar los problemas que también deja. No puede asegurarse que la globalización haya desencadenado una regresión directa en los derechos laborales, pero sí ha provocado una erosión lo suficientemente importante como para sentar un precedente. La pérdida de la importancia de los derechos laborales en la conciencia social sienta una tendencia que, si no se controla, puede traducirse en una paulatina regresión. Y es que, en la globalización, como en cualquier otro fenómeno social y económico, debe haber un límite infranqueable: los derechos. Los derechos humanos y sus diferentes expresiones nunca pueden ser eludidos con el pretexto de otro beneficio, ya sea político o económico. Y los derechos laborales forman parte de esas líneas rojas que no pueden cruzarse bajo ningún pretexto. Es, por ello, necesario que exista un compromiso social y político en la no regresión en derechos laborales de la

misma manera que existe en los derechos sociales. Únicamente asegurando el avance como objetivo último de nuestro sistema social y económico, así como de las legislaciones que lo reflejan, podemos asegurar que la globalización sea verdaderamente sinónimo de progreso y reparar los daños causados.

VI. BIBLIOGRAFÍA

- Legislación

Constitución Española de 1978

Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998

Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del derecho de asociación sindical

Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, 10 de mayo 1944

Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

- Recursos online

Chancel, L., Piketty, T., Saez, E., Zucman, G. et al., World Inequality Lab, *Informe sobre la Desigualdad Global 2022*, 2022

https://wir2022.wid.world/www-site/uploads/2021/12/Summary_WorldInequalityReport2022_Spanish.pdf

Oficina Internacional del Trabajo, Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV), *DEL TRABAJO PRECARIO AL TRABAJO DECENTE: Documento final del simposio de los trabajadores sobre políticas y reglamentación para luchar contra el empleo precario*, Ginebra, 2012

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/meetingdocument/wcms_179789.pdf

OIT y UNICEF, *Trabajo infantil: estimaciones mundiales 2020, tendencias y el camino a seguir*, Nueva York, 2021

<https://www.unicef.es/publicacion/trabajo-infantil-estimaciones-2020>

BANCO MUNDIAL, *Informe sobre el desarrollo mundial 2019: La naturaleza cambiante del trabajo*, Washington, 2019

<https://documents1.worldbank.org/curated/en/636921541603308555/pdf/WDR2019-Overview-Spanish.pdf>

Página web oficial de la Organización Internacional del Trabajo
<https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>

FERRER, A., *Fundamentos del Diálogo Social: Actores, mecanismos y herramientas*,
Publicaciones de Unión General de Trabajadores, 2008

<http://portal.ugt.org/claridad/numero15/toni15.pdf>

Estudio nº 3343 de Noviembre de 2021 del Centro de Investigaciones Sociológicas

https://www.cis.es/cis/opencm/CA/1_encuestas/estudios/ver.jsp?estudio=14594

- Libros y Ensayos

ÁLVAREZ, J.L. y VALDEMOROS, M.J., *Globalización: breve guía para no perderse*,
EDITORIAL, Madrid, 2009

AÑÓN ROIG, M.J., *¿Hay límites a la regresividad de derechos sociales?*, en *Derechos y libertades: Revista de Filosofía del Derecho y derechos humanos*, Nº 34, 2016

BAUMAN, Z., *Daños colaterales. Desigualdades sociales en la era global*, Fondo de Cultura Económica, Madrid, 2011

BAUMAN, Z., *Vida de consumo*, Fondo de Cultura Económica, Madrid, 2007.

BERRZOSA. C., *Crecimiento y globalización en Gaceta sindical: reflexión y debate*, nº30 junio 2018

CALLEJA, J. P. y RODRÍGUEZ. V., *Estrategias para la recuperación de poder sindical en España*, Lan-Harremanak, 35, 290-304, 2016

CARDONA, M. et al, *Capital humano: una mirada desde la educación y la experiencia laboral*, Cuadernos de Investigación de Universidad EAFIT, núm 56, 2007

COURTIS, C., *Ni un paso atrás. La prohibición de regresividad en materia de derechos sociales*, Editorial del Puerto, Buenos Aires, 2006

GONZÁLEZ ORDOVÁS, M^aJ., *Esbozo de una teoría imperfecta del Derecho. Reflexiones sobre la cultura jurídica de la globalización*, Barcelona, Atelier, 2018..

GONZÁLEZ ORDOVÁS, M^aJ., *Reflexiones en torno al derecho y el estado en tiempos de una globalización confusa*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020

GONZÁLEZ, S. et al, “*Valoración pública y legitimidad social de los sindicatos en la crisis económica*”. Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales, 5, 195-211, 2018.

GUMBRELL-MCCORMICK, R. y HYMAN, R., *Trade Unions in Western Europe: Hard Times, Hard Choices*, 2013 en GONZÁLEZ, S. et al, “*Valoración pública y legitimidad social de los sindicatos en la crisis económica*”, Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales, 5, 195-211, 2018

HELD, D. y MCGREW A., *Globalización - Antiglobalización: sobre la reconstrucción del orden mundial*, Paidós, Barcelona, 2003

HIRSCH, J., *Globalización, capital y Estado*, Universidad Autónoma Metropolitana, México, 1996

KÖHLER, H., *Transformación de las estructuras empresariales, del empleo y de las relaciones laborales en la globalización. Principales retos para las organizaciones sindicales.*, nº30 junio 2018

LEHNDORFF, S., 2017, *Rough waters: European trade unions in a time of crisis*, ETUI, Bruselas, 2017

LILLO, E., *Globalización y Derecho del Trabajo*, Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid, núm. 9, págs. 71-78, 2005

LUQUE, D. y GONZÁLEZ, S., *Declive de las huelgas y cambios en el repertorio de protesta en España*, Arxius de Sociología, 36-37, 97-109, 2017.

MANKIWI, G., *Principios de economía*, Cengage Learning, México, 2012

MARX, K., *El Capital*, Volumen I., 1867

MARX, K., *La Miseria de la Filosofía*, 1847

MUÑOZ, R. y PINTO, F., *Against the wind. Industrial relations in Spain during the Great Recession and its aftermath*. Economía & Laboro, vol. 52 (1), 87-103, 2018

PÉREZ, P., *Cómo entender y estudiar la conciencia de clase en la sociedad capitalista contemporánea.*, Revista THEOMAI, núm 29, 2014.

- RIFKIN, J., *El fin del trabajo: nuevas tecnologías contra puestos de trabajo; el nacimiento de una nueva era*, Paidós, Barcelona, 2010
- RITZER, G., *La McDonalización de la sociedad*, Editorial Popular, D.L, Madrid, 2006.
- RIPERT, G., en *Les forces créatrices du droit*, 1995, num 109, pag 275
- RODGERS, G. y RODGERS, J., *Precarious jobs in labour market regulation: the growth of atypical employment in western Europe*, Instituto Internacional de Estudios Laborales, Universidad Libre de Bruselas, Bruselas, 1989
- RODRICK, D., *La paradoja de la globalización: Democracia y el futuro de la economía mundial*, Antoni Bosch Editor, Barcelona, 2011
- SAMPEDRO, J.L., *El mercado y la globalización*, Editorial Destino, Barcelona, 2002
- STIGLITZ, J.E., *Capitalismo progresista. La respuesta a la era del malestar*, Taurus, Barcelona, 2020
- STIGLITZ, J.E., *El malestar de la globalización*, Taurus, Barcelona, 2018
- SUPIOT, A., traducción de GIL, J.L., *¿Por qué un derecho al trabajo?*, en Documentación Laboral, nº 39, 1993, págs. 11-28
- SUPIOT, A., *El trabajo no es una mercancía. Contenido y sentido del trabajo en el siglo XXI*, Revista Internacional del Trabajo, vol. 140, nº1, 2021
- THOMPSON, E., *La formación de la clase obrera en Inglaterra*, Crítica, Barcelona, 1989.
- URBAN, H., *Crisis corporatism and Trade Union Revitalisation in Europe* en Steffen Lehndorff, *A triumph of failed ideas: European models of capitalism in the crisis*, ETUI, págs. 219-241, Bruselas, 2012