

Globalización, derechos fundamentales del trabajo y ciudadanía social

Wilfredo Sanguinetti Raymond

Profesor Titular de Derecho del Trabajo
Universidad de Salamanca ¹

Sumario

I. Premisa. – II. La constitucionalización de los derechos laborales y su contribución a la transformación del papel Estado y el enriquecimiento de la noción de ciudadanía. – III. Un escenario de creciente incertidumbre: los derechos fundamentales del trabajo y la ciudadanía social en la era de la globalización. – IV. La singularidad del ajuste aplicado en el Perú: la puesta entre paréntesis de la legislación laboral. – V. La búsqueda de respuestas a los desafíos del proceso globalizador en el ámbito internacional y sus límites: dificultades de la construcción de una ciudadanía social universal. – VI. La adopción de políticas respetuosas de los derechos laborales fundamentales por parte de los Estados: una opción viable al servicio del desarrollo. – VI. Una primera e impostergable tarea: la recuperación de la ciudadanía social para la mayoría de los trabajadores del Perú.

I. PREMISA

El decimoquinto aniversario de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, que celebramos este año, encuentra a esta institución inmersa en un interesante proceso de recuperación de la esencia de su misión. Una misión

¹ El presente artículo reproduce, con el añadido de las referencias a la bibliografía utilizada y un conjunto de epígrafes dirigidos a facilitar su lectura, el texto de la conferencia del mismo título pronunciada el 21 de agosto de 2003, en el marco del Seminario “Constitución y derechos sociales”, celebrado en Lima con ocasión del decimoquinto aniversario de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. El autor desea reiterar su agradecimiento a esta institución por tan gentil invitación.

que no puede ser otra que la servir de espacio privilegiado para la reflexión y el debate en torno al papel que cabe atribuir a las normas laborales en la consecución del desarrollo económico y social de nuestro país. Esta es una discusión que ha sido sistemáticamente soslayada en el Perú a lo largo de toda la década pasada, dentro de la cual pareció imponerse la idea de que la legislación laboral era más una traba que una herramienta al servicio del bienestar de los ciudadanos. Y que me parece que resulta indispensable retomar ahora, recuperada la institucionalidad democrática, pero poniéndola en contacto con las nuevas condiciones de desenvolvimiento de la actividad económica a nivel nacional e internacional, difícilmente comparables con las que existieron entonces.

El propósito de las reflexiones que siguen no es otro que el de tratar de contribuir al enriquecimiento de este debate, aportando mi particular punto de vista en torno a la relación que es posible establecer, en la fase actual de desarrollo de la economía capitalista, a la que se ha convenido en denominar de globalización económica, entre los derechos fundamentales de contenido laboral, la democracia y el desarrollo.

II. LA CONSTITUCIONALIZACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES Y SU CONTRIBUCIÓN A LA TRANSFORMACIÓN DEL PAPEL ESTADO Y EL ENRIQUECIMIENTO DE LA NOCIÓN DE CIUDADANÍA

Si lleva a cabo un breve repaso de la bibliografía disponible sobre la materia, no es difícil constatar que los laboristas hemos tendido a contemplar el proceso de constitucionalización en el que se ha visto inmersa nuestra disciplina a partir de la segunda década del siglo XX desde una perspectiva esencialmente formal. Es decir, como un proceso de “promoción interna de normas”, en virtud del cual, en un momento determinado de la evolución de la vida social y política de un país, se procede a incorporar a la norma constitucional una serie de derechos de contenido laboral con el propósito de beneficiarlos del carácter de “superlegalidad” propio de ésta y las garantías que él se asocian.

La virtualidad del proceso de constitucionalización de los derechos laborales, sin embargo, no se agota en esa dimensión puramente formal. En realidad, la decisión de incluir en las cartas constitucionales, al lado de los tradicionales derechos civiles y políticos, un conjunto de derechos fundamentales de naturaleza laboral, es expresión de transformaciones sociales y jurídicas bastante más profundas.

Estas transformaciones afectan, antes que nada, al papel que se atribuye al Estado dentro del conjunto del sistema social. El reconocimiento de los derechos laborales fundamentales es, desde este punto de vista, expresión del tránsito, de una concepción del Estado como mero garante “negativo” de las libertades individuales de los ciudadanos, a su consideración como un sujeto activo, que interviene en la vida social y económica con el propósito de modificar las desigualdades creadas por el funcionamiento del mercado y asegurar a todos los ciudadanos un mínimo de bienestar². O, por decirlo en pocas palabras, del paso del Estado Liberal, propio del constitucionalismo del siglo XIX, al Estado Social, que es una conquista del siglo XX. Una forma de Estado que se distingue de su precedente por lo que H. Heller, el padre de esta categoría, denominó el “ennoblecimiento” de su función³.

La pieza principal del edificio del Estado Social está constituida, precisamente, por la proclamación de un conjunto de derechos, denominados “sociales”, cuya finalidad favorecer una mayor igualdad entre los individuos. Unos derechos que, por tanto, se encuentran reconocidos en favor de todos los ciudadanos, en atención a su sola condición de tales. Es decir, con independencia del valor de su contribución al proceso económico, como ha destacado R. Dharendorf⁴.

Expresión primera y privilegiada de estos derechos son, naturalmente, los de naturaleza laboral, en la medida en que su propósito es reducir el desequilibrio generado por la posición de supremacía contractual del empleador, atribuyendo al trabajador una cierta “inmunidad” respecto de la misma y del mercado⁵.

Ahora bien, especialmente en Europa, a los derechos fundamentales de esta índole se han ido sumando progresivamente muchos otros de carácter asistencial y dimensión prestacional. Este proceso ha sido de tal envergadura que existen autores que llegan a identificar al Estado Social como categoría con las prestaciones sociales⁶. Esto no ha ocurrido, sin embargo, en América Latina, donde las limitaciones del desarrollo económico han determinado que los derechos laborales fundamentales y el propio Derecho del Trabajo se hayan constituido en la principal,

² Vid., en general, J. Martínez de Pisón, Políticas de bienestar. Un estudio sobre los derechos sociales, Madrid. Ed. Tecnos, 1998, págs. 27-28.

³ H. Heller, Escritos políticos, Madrid, Alianza Editorial, 1985, pág. 193.

⁴ En “Cittadinanza: una nuova agenda per el cambiamento”, Sociologia del Diritto, 1993, núm. 1, pág. 11.

⁵ Así, J. L. Monereo Pérez, Derechos sociales de la ciudadanía y ordenamiento laboral, Madrid, Consejo Económico y Social, 1996, pág. 75.

⁶ Vid., por todos, nuevamente, J. Martínez de Pisón, op. cit., passim.

sino la única, manifestación del Estado Social ⁷, estando presentes, en función de ello, en la totalidad de las constituciones latinoamericanas, y además con notable amplitud, como pondría de manifiesto entre nosotros M. Carrillo en un interesante estudio comparativo hace ya algunos años ⁸.

Ello incluye, naturalmente, al Perú, donde los derechos laborales han estado ampliamente representados en todas las constituciones del siglo XX. Al extremo de que incluso la Constitución de 1993, representativa para muchos analistas de “una reacción liberal conservadora” encaminada a la supresión de importantes derechos sociales ⁹, contiene un catálogo de derechos laborales difícil de encontrar en las actuales constituciones europeas ¹⁰.

Pero el ingreso en los textos constitucionales de los derechos laborales no es solamente expresión de un cambio en el rol Estado. Éste expresa también, con tanta o mayor intensidad, una paralela transformación de la forma de concebir la democracia. Desde este punto de vista, frente a la idea tradicional de que el funcionamiento democrático de las sociedades precisa únicamente de la sanción y el respeto de los derechos civiles y políticos, la proclamación de los derechos laborales fundamentales conlleva el explícito reconocimiento de que ese funcionamiento depende también de las posibilidades reales de ejercicio libre de los primeros. Unas posibilidades que pueden verse seriamente afectadas por las diferencias económicas y sociales entre los individuos y los grupos sociales, a cuya corrección se dirigen precisamente los derechos en cuestión.

El primero en poner de manifiesto este trascendental cambio de concepción fue el sociólogo británico T. H. Marshall, en un ensayo publicado en 1950 bajo el título de “Ciudadanía y clase social” ¹¹. En este trabajo, Marshall postuló que la

⁷ Como observa C. Blancas Bustamante, “Estado social, constitución y derechos fundamentales”, en M. Carrillo Calle (Editor), *Constitución, trabajo y Seguridad Social. Estudio comparado de 20 constituciones hispanoamericanas*, Lima, ADEC-ATC, 1993, pág. 33.

⁸ Vid., de este autor, “Los derechos laborales en las constituciones hispanoamericanas; bases para un estudio comparado”, en M. Carrillo Calle (Editor), *Constitución, trabajo ...*, cit, págs. 63 y sigs.

⁹ Por citar aquí las palabras de P. Planas, “La difícil integración de las ciudadanías en el Perú”, en E. Bardález, M. Tanaka y A. Zapata (Editores), *Repensando la política en el Perú*, Lima, Red para el Desarrollo de las Ciencias Sociales en el Perú, 1999, pág. 353.

¹⁰ Sobre el tema, R. Marcenaro Frers, *El trabajo en la nueva Constitución*, Lima, Cultural Cuzco Editores, 1995, passim.

¹¹ Una traducción al castellano de este ensayo, realizada por P. Linares, ha sido publicada con el mismo título en 1992 por Alianza Editorial, acompañada de un estudio de T. Bottomore, titulado “Ciudadanía y clase social, cuarenta años después”.

ciudadanía, concebida como el estatus que corresponde a los individuos en tanto miembros de pleno derecho de una comunidad determinada ¹², no posee en la fase actual del desarrollo de las sociedades democráticas solamente una dimensión civil, conectada con el reconocimiento de las libertades individuales, y otra política, expresión del derecho a participar en ejercicio del poder político, sino también una dimensión social, que engloba todos aquellos derechos a través de los cuales el Estado busca garantizar a los individuos un mínimo de bienestar al margen de las condiciones de funcionamiento del mercado ¹³.

La gran aportación de esta tesis radica, como salta a la vista, en haber postulado por vez primera que la condición de miembro de pleno derecho de cualquier comunidad es indesligable del disfrute de los derechos sociales, incluyendo entre ellos los de índole laboral. La “ciudadanía social”, entendida como aquella que asegura el acceso efectivo a los derechos en cuestión, pasa a convertirse, de este modo, en un complemento indispensable de las tradicionales ciudadanía civil y política dentro de las sociedades democráticas. Y se constituye en un criterio indispensable para valorar la calidad de la democracia existente en un país determinado ¹⁴.

Esta constatación proyecta importantes dudas sobre la virtualidad del generoso reconocimiento de los derechos laborales llevado a cabo por todas las constituciones latinoamericanas. Un reconocimiento que, aunque en principio puede ser considerado como expresión de la “alta valoración” que merecen dentro de estas sociedades el Derecho del Trabajo y los intereses y bienes por él tutelados ¹⁵, normalmente encubre una realidad marcada por su escasa cuando no nula aplicación práctica. En efecto, si de algo puede ser acusado el Derecho del Trabajo latinoamericano es, precisamente, de lo que hace ya años A. Plá Rodríguez ha denominado su “falta de autenticidad”. Una falta de autenticidad que se expresa a través de la contradicción entre la perfección en la letra de las proclamaciones de

¹² T. H. Marshall, *op. cit.*, pág. 37.

¹³ *Vid.*, T. H. Marshall, *op. cit.*, especialmente págs. 22-23.

¹⁴ De allí que el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) haya optado por servirse de la noción marshalliana de “ciudadanía social” como herramienta fundamental de análisis para la preparación de su informe sobre “El desarrollo democrático de América Latina”, cuya versión definitiva será dada a conocer próximamente.

¹⁵ Conforme apunta, O. Ermida Uriarte, “Constitucionalización del Derecho Laboral”, *Asesoría Laboral*, 1993, núm. 26, pág. 19.

derechos efectuadas por las constituciones nacionales y su limitada recepción en la realidad de las relaciones laborales.

Éste es un rasgo que, conviene reconocerlo más allá de cualquier apasionamiento, ha acompañado históricamente el desenvolvimiento del Derecho del Trabajo en América Latina —y también en el Perú— donde los derechos fundamentales de contenido laboral han jugado muchas veces más como una promesa —a veces inalcanzable— de futuro que como una realidad consolidada. Tanto es así que es posible afirmar que, en la actualidad, el principal desafío del Derecho del Trabajo en nuestros países es, precisamente, el de desarrollar el potencial democratizador que posee la aplicación de los derechos laborales reconocidos por las normas constitucionales en unas sociedades profundamente desiguales como las nuestras, mediante el desarrollo de mecanismos que permitan asegurar su vigencia real y efectiva.

El problema radica en que, como diría el poeta, “no son éstos buenos tiempos para la lírica”. Es decir, no nos encontramos en un momento en el que existan condiciones que favorezcan un avance en esa deseable dirección. Antes bien, lo que se registra son fuertes presiones en pro de la reducción de la efectividad de los derechos sociales en general, y de los derechos laborales en particular. En la base de dichas presiones se encuentra, como es fácil de sospechar, el proceso de globalización económica actualmente en marcha a escala planetaria.

III. UN ESCENARIO DE CRECIENTE INCERTIDUMBRE: LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO Y LA CIUDADANÍA SOCIAL EN LA ERA DE LA GLOBALIZACIÓN

Es de sobra conocido el debate entre los partidarios y los detractores de la globalización. Es decir, entre quienes consideran que la multiplicación de los intercambios comerciales y los flujos de capitales en los que ésta se concreta constituyen motores insustituibles del crecimiento económico y la difusión del bienestar, y quienes entienden que el predominio que estos fenómenos conceden a las empresas multinacionales favorece el incremento de las desigualdades a nivel mundial.

En la base de tan disímiles valoraciones del mismo fenómeno se encuentra, como es fácil de suponer, el carácter profundamente asimétrico y ambivalente del proceso globalizador. Así, si por una parte es difícil negar que la multiplicación del comercio y las inversiones internacionales son elementos dinamizadores de la actividad económica capaces de generar nuevas oportunidades para el desarrollo, es

menester reconocer también que esas no benefician a todos por igual, sino solamente a aquellas naciones, sectores e individuos que poseen las capacidades requeridas para integrarse en esos procesos, marginando a los demás ¹⁶.

La globalización, pese a favorecer una mejora económica global, genera así un nuevo tipo de desigualdad, planteada esta vez en términos de exclusión ¹⁷, el cual afecta por igual, no sólo a la tradicional factura entre los países industrializados del norte y los no industrializados del sur, sino también a las diferentes regiones y sectores económicos e incluso a las personas, sin importar además si se sitúan en uno u otro de los bloques de naciones recién mencionados.

Bien mirado, sin embargo, esto no tendría porqué sorprender a nadie. La segmentación social es, en realidad, una de las consecuencias naturales del funcionamiento de la economía capitalista, cuyos efectos negativos han venido siendo paliados hasta ahora a través de la introducción de instrumentos equilibradores por parte de los Estados, dirigidos a asegurar la cohesión social. Unos instrumentos que han alcanzado plasmación más acabada, precisamente, con la instauración del Estado Social y la consagración de los derechos sociales.

Frente a ello, lo que caracteriza a la globalización es que, si bien propicia con la apertura de los mercados, la movilidad de los capitales y el aumento del comercio una dinamización de la economía mundial, lo hace a costa de restar toda efectividad de esos instrumentos de equilibrio social. Esto es así en la medida en que la transnacionalización de los intercambios y el funcionamiento integrado de los mercados permiten a los agentes económicos superar con facilidad las fronteras nacionales, a las que se circunscribe la aplicación de tales mecanismos, eludiendo su aplicación. La globalización hace posible, de este modo, el restablecimiento, a un nivel distinto y superior, del primado del mercado como sistema de asignación de recursos. La tradicional relación entre el Derecho, la economía y la política, basada en la limitación del beneficio empresarial en aras de la promoción de la igualdad, se ve así sustancialmente alterada ¹⁸, al pasar la libre competencia a ser nuevamente el principal mecanismo de regulación –o, mejor aún, autorregulación– del

¹⁶ Como observa D. Campana Zegarra, "Globalización y libre comercio: los nuevos escenarios de regulación de las relaciones laborales", Asesoría Laboral, 1999, núm. 75, pág. 21. Vid. también M. Castells, M. (2001). La era de la información, Madrid, Alianza Editorial, Vol. I, La sociedad red, 2ª Ed., especialmente pág. 171.

¹⁷ A. Baylos Grau, "Globalización y Derecho del Trabajo: realidad y proyecto", Cuadernos de Relaciones Laborales, 1999, núm. 15, pág. 21.

¹⁸ Según observa A. Baylos Grau, op. cit., pág. 22.

mercado ¹⁹. La exclusión y la segmentación sociales no son sino el resultado previsible de ello.

Por este camino, pues, la globalización termina por poner en una grave crisis a los mecanismos institucionales de racionalización del funcionamiento del sistema capitalista, tan trabajosamente diseñados a lo largo de todo el siglo XX. Y, con ello, también a los principios y valores democráticos que se sitúan en su base. Unos principios y valores que se sintetizan, como hemos visto, en la idea de ciudadanía social. De allí que, más que ante una crisis de tipo económico, nos encontremos en realidad delante de una auténtica crisis civilizatoria, que afecta a las bases sobre las que se ha venido asentado el funcionamiento equilibrado de nuestras sociedades a lo largo del último siglo ²⁰.

Naturalmente, los derechos laborales no sólo no se encuentran al margen de estos procesos, sino que son los principales afectados por ellos. Si en algo coinciden todos los observadores de estos fenómenos es en destacar que la globalización está produciendo una “vanificación” de las regulaciones de las condiciones de trabajo de ámbito nacional, que afecta tanto a las emanadas del Estado como de la autonomía colectiva ²¹. Cosa que no ha ocurrido, por cierto, con los derechos sociales de prestación, que –a pesar de la retórica neoliberal– siguen manteniendo su vigencia, más allá de algunos retoques o matizaciones, en la mayor parte de los países los países en los que han sido reconocidos ²².

La razón de esta vanificación se encuentra, como puede intuirse, en la desaparición del presupuesto sobre el que hasta el momento había venido reposando la viabilidad de los distintos Derechos del Trabajo nacionales: la existencia de un mercado, si no exclusivamente nacional, si al menos dotado de niveles de protección frente a la competencia exterior. Este mercado –y con él la protección a él

¹⁹ A. Perulli, “La promozione dei diritti sociali fondamentali nell’era della globalizzazione”, *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2001, núm. 2.

²⁰ Como afirma A. Antón, “Trabajo, derechos sociales y globalización”, en A. Antón (Coordinador), *Trabajo, derechos sociales y globalización. Algunos retos para el siglo XXI*, Madrid, Talasa Ediciones, 2000, pág. 12.

²¹ La expresión pertenece a A. Baylos Grau, *op. cit.*, pág. 24.

²² Vid. V. Navarro, J. Schmitt y J. Astudillo, “La importancia de la política en la supuesta globalización económica. La evolución de los Estados de Bienestar en el capitalismo desarrollado durante la década de los años noventa”, *Sistema*, 2002, núm. 171. En este trabajo los autores demuestran cómo en la mayoría de los países miembros de la OCDE el gasto público social ha continuado expandiéndose durante la década de los noventa, manteniéndose en cada caso el tipo de Estado de Bienestar que los caracteriza.

vinculada— desaparecen o pierden relevancia a pasos agigantados como consecuencia del avance del proceso globalizador, que tiende a convertir al globo entero en un solo mercado.

Este cambio tiene profundas repercusiones sobre la posición de cada uno de los actores de las relaciones laborales, como veremos a continuación.

Así, antes que nada, es evidente que con la internacionalización el capital adquiere mayor autonomía, movilidad y escasez frente al trabajo²³. Y que ello fortalece la posición negociadora de los empleadores frente a los trabajadores y el Estado. Tan es así que se ha llegado a afirmar que los empleadores actúan hoy en las relaciones de trabajo “desde una posición de fuerza que no ha sido vista” desde inicios del siglo anterior²⁴.

La razón de este fortalecimiento se encuentra en varios factores. Entre ellos, la liberalización de los movimientos de capitales. Como ha observado J. Stiglitz, “la liberalización del mercado de capitales robustece la capacidad negociadora del capital: en realidad otorga al capital el derecho de anunciar que si se le imponen gravámenes indebidos o se adoptan otras medidas que no le gusten, se irá del país”²⁵. A ello hay que añadir las facilidades que las nuevas tecnologías ofrecen a las empresas para llevar a cabo la deslocalización de los procesos productivos, al permitirles transferir fases enteras de los mismos hacia otros destinos, pero sin que éstas dejen de estar integradas en un proceso global por ellas coordinado²⁶. El resultado es una extrema movilidad e inestabilidad del capital, que permite a éste desplazarse libremente y, como observa G. Perone, “hacer shopping entre las normativas legales y convencionales locales, en razón de sus niveles de protección”²⁷.

Es cierto que el menor costo laboral no es el único factor relevante para la adopción de las decisiones de localización de los proyectos empresariales. Si así fuese, los desplazamientos de empresas o sectores productivos hacia los “paraísos

²³ F. Durán López, “Globalización y relaciones de trabajo”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 1998, núm. 98, pág. 870.

²⁴ A. Gladstone, “Globalización, descentralización y relaciones industriales”, *Revista de Trabajo*, Lima, Ministerio de Trabajo y Promoción Social, Lima, 1997, núm. 7, pág. 12.

²⁵ J. Stiglitz, “Empleo, justicia social y bienestar de la sociedad”, *Revista Internacional del Trabajo*, 2002, núm. 1-2, pág. 14.

²⁶ Nuevamente, F. Durán López, *op. cit.*, pág. 870.

²⁷ G. Perone, “Globalizzazione e Diritto del Lavoro: sfide e possibili risposte”, *Il Diritto del Lavoro*, 2001, núm. 5, pág. 340.

laborales” serían más intensos de lo que lo han sido ²⁸. La presión que la amenaza de estas medidas puede ejercer sobre los Estados y los sindicatos para que acepten una reducción de los niveles de protección puede resultar, sin embargo, irresistible. Al fin y al cabo, la aplicación de las normas y convenios colectivos nacionales no resulta ya inevitable para las empresas, sino que puede ser eludida por éstas con facilidad mediante la relocalización o la subcontratación internacional de su producción.

De todos modos, tampoco debemos perder de vista que la liberalización de los intercambios comerciales supone también un aumento de la competencia a la que se ven sometidas las empresas en todos los países. Al reducirse los aranceles y demás medidas protectoras estatales, esas empresas deben ahora competir con las del exterior por un mercado que hasta hace poco podían considerar propio. Naturalmente, esta internacionalización de la competencia no sólo supone riesgos para las empresas, sino también oportunidades de ampliación de sus actividades hacia nuevos mercados. Estas nuevas oportunidades de negocio, sin embargo, no están a disposición de todos, sino solamente de aquellos que sean capaces de responder de forma rápida y eficiente a los variables requerimientos de una demanda también globalizada, adaptando sus estrategias organizativas y de gestión a una situación a todas luces más exigente y competitiva.

Lo anterior supone, como es evidente, que la competitividad de las empresas pasa a depender, esencialmente, de su aptitud para adaptarse a los requerimientos de un mercado en constante cambio. Es decir, de su flexibilidad. La flexibilidad se sitúa, de esta manera, en el centro de los programas de reorganización de la producción ²⁹, llegando a asumir los caracteres de un auténtico concepto fetiche, en el altar del cual deben ser sacrificados cualesquiera otros intereses y valores, incluidos aquellos tutelados por las normas laborales, sin importar incluso los mismos revisten carácter fundamental.

Para tomar cuenta de hasta qué punto ha sido así, basta con pasar revista a las consecuencias que la satisfacción de la demanda empresarial de flexibilidad ha tenido sobre el Derecho del Trabajo de la mayor parte de países, al margen incluso

²⁸ Vid., en relación con la problemática interna de la Unión Europea, donde también esas diferencias son notables, R. Muñoz de Bustillo y Llorente y R. Bonete Perales, *Introducción a la Unión Europea: un análisis desde la economía*, Madrid, Alianza Editorial, 2002, 3ª edic., especialmente pág. 231.

²⁹ Como afirma A. Bilbao, “La globalización y las relaciones laborales”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 1999, núm. 15, pág. 127.

de su nivel de desarrollo relativo. Aquí es unánime la constatación de la misma ha dado lugar a un generalizado proceso de revisión de los contenidos de las normas laborales, dirigido en principio a suprimir todas aquellas previsiones que dificulten más allá de lo razonable la adaptación de las empresas a los cambios, pero cuyo resultado final ha sido, por lo general, “una revisión a la baja de las garantías laborales”, como observaría hace ya años M. Rodríguez-Piñero ³⁰. Manifestaciones emblemáticas de ello son el debilitamiento del principio de estabilidad en el empleo, mediante la creación de modalidades de empleo atípico y precario (flexibilidad “de entrada”); el aumento de los poderes empresariales unilaterales de alteración del contenido de la prestación (flexibilidad “interna”), o, en fin, la disminución de las garantías frente al despido (flexibilidad “de salida”), que se han registrado a partir de mediados de los años ochenta en la mayor parte de ordenamientos.

Estos son cambios que suponen una alteración del intercambio de subordinación por estabilidad en el empleo y mejora progresiva de las condiciones de trabajo que inspiraría la construcción del Derecho del Trabajo a lo largo de casi todo el siglo XX. Y, por tanto, la ruptura del contrato social implícito en el que han venido basando su estabilidad las sociedades capitalistas a lo largo de dicho período ³¹.

El panorama resultante de todo ello no puede ser, como es evidente, más desfavorable para los trabajadores, tanto en términos individuales como colectivos. Detrás de este debilitamiento la posición de los trabajadores se sitúa, no obstante, el de la instancia que desde los inicios del Derecho del Trabajo ha venido interviniendo sobre el mercado laboral para introducir en él un mínimo equilibrio: el Estado.

Los observadores coinciden aquí nuevamente en destacar cómo la creciente interdependencia económica y el aumento del poder de las empresas multinacionales reducen la capacidad de los Estados de ordenar los fenómenos económicos que operan en su territorio, los relacionados con la prestación del trabajo dependiente incluidos.

Esto es así en la medida en que, como se ha visto, el desarrollo a escala transnacional de la actividad económica desborda la capacidad operativa de los mecanismos estatales de ordenación de la producción y los flujos financieros, dentro de los cuales ocupa un lugar estelar el Derecho del Trabajo, restándoles con

³⁰ En “Flexibilidad, juridificación y desregulación”, *Relaciones Laborales*, 1987, núm. 5, pág. 5.

³¹ En este sentido, M. Ambrosini y B. Becalli, “Lavoro e cittadinanza. Cittadinanza e nuovi lavori”, *Sociología del Lavoro, dell’organizzazione e dell’economia*, 2000, núm. 80, pág. 10. Vid. también, en relación con lo primero, A. Supiot et al., *Trabajo y empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del trabajo en Europa*, Valencia, Tirant lo blanch, 1999, págs. 35 y sigs.

ello gran parte –si no toda– su eficacia. Al fin y al cabo, como consecuencia de la globalización, las autoridades nacionales no se encuentran ya en condiciones de limitar la competencia que las empresas extranjeras pueden hacer a las nacionales, ni tampoco de impedir que éstas recurran a la deslocalización o la subcontratación internacional con el fin de eludir la aplicación de la legislación laboral y las cargas a ella asociadas.

La consecuencia de este debilitamiento del poder estatal es una mayor permeabilidad hacia las demandas de los agentes económicos. Ante imposibilidad de defenderse de la competencia exterior, los Estados se muestran ahora más proclives que en el pasado a degradar la protección de los trabajadores, en un intento de reforzar la competitividad de las empresas situadas en su territorio y satisfacer las exigencias de las empresas multinacionales. La globalización termina así por crear una fuerte presión en favor de la adopción de políticas nacionales de desregulación, favoreciendo con ello lo que S. Simitis ha denominado la “deconstrucción” de los Derechos del Trabajo nacionales ³².

Lo más grave de todo, sin embargo, es que objetivo final de estas políticas es apoyar a los productores locales frente a la competencia exterior y atraer inversiones extranjeras. Es decir, competir con otros sistemas nacionales por los mercados y capitales, utilizando como herramienta para ello la reducción de los estándares de protección laboral. Estas son políticas que, como salta a la vista, sólo pueden dar resultado si la reducción de dicha protección es significativa en relación con los demás sistemas con los que se compete, y no es compensada por operaciones equivalentes de éstos últimos, que reconducirían las cosas al punto de partida, generando nuevas presiones desreguladoras.

La globalización tiene de este modo la perniciosa virtualidad de lanzar “una inédita competición entre sistemas sociales”, al transferir la competencia al ámbito de “las condiciones sociales de producción” de los bienes que se intercambian ³³. Este es un proceso que opera, además, a la manera de una espiral descendente, al no tener la competitividad un valor objetivo sino relacional. Y cuyo resultado previsible no es otro que una degradación de las condiciones de trabajo de la mayoría de la población de cada uno de los países en aras de una competitividad que no terminará nunca de ser alcanzada de forma plena y definitiva.

³² Vid. S. Simitis, “Il Diritto del Lavoro ha ancora un futuro?”, *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 1997, núm. 76, pág. 613.

³³ Como observa A. Perulli, *op. cit.*, pág. 157.

El riesgo de “recrear una cuestión social” como la que a comienzos del siglo XX hizo surgir el Derecho del Trabajo, los sindicatos y la OIT es evidente³⁴. Y afecta, además, tanto a los países en vías de desarrollo como a los industrializados, en los cuales empiezan a crecer también –y de forma preocupante– las bolsas de pobreza y exclusión.

IV. LA SINGULARIDAD DEL “AJUSTE” APLICADO EN EL PERÚ: LA PUESTA ENTRE PARÉNTESIS DE LA LEGISLACIÓN LABORAL

Naturalmente, el Derecho del Trabajo peruano no ha sido ajeno a estos procesos. El “ajuste competitivo” registrado en nuestro caso, sin embargo, ha mostrado un rostro incluso más preocupante que el aquí descrito.

En principio, el propósito del proceso de “flexibilización” experimentado por el Derecho del Trabajo de nuestro país a partir de los ochenta ha sido el de favorecer la reducción de los costos laborales de las empresas, con el fin de mejorar su competitividad. El instrumento principal para ello ha estado constituido, como es de sobra conocido, por el debilitamiento, a través de vías diversas, del principio de estabilidad en el empleo. Una medida a través de la cual se trató de favorecer una masiva sustitución de los contratos de trabajo por tiempo indefinido, hasta entonces mayoritarios, por contratos de duración determinada, más fácilmente extingui- bles y –por ello mismo– más baratos.

El resultado previsible –y deseado– de estas medidas era una masiva “eventualización” o “precarización” de las relaciones de trabajo. Ello ha sido así, no obstante, principalmente en las grandes empresas. No, en cambio, en las medianas y, sobre todo, pequeñas, menos expuestas por su número y dimensiones a cualquier tipo de control. En estos casos, la vía preferida para la reducción de los costos laborales ha estado constituida por la evasión –sin paliativos de ningún tipo– de la legislación laboral. Expresión de ello es el espectacular incremento observado en los últimos años dentro de las estadísticas laborales los denominados trabajadores “sin contrato”, unos auténticos parias jurídicos, privados de hecho de cualquier beneficio laboral o previsional, el grueso de los cuales se concentra en este tipo de empresas. Estimaciones recientes indican que esta categoría estaría bor-

³⁴ Conforme advierte O. Ermida Uriarte, “Derechos laborales y comercio internacional”, en Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, V Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, 2001, pág. 287.

deando en la actualidad –sino superando– nada menos que el 50% de los trabajadores asalariados en el Perú.

Esto supone que, en nuestro caso, el “costo de adaptación” a los condicionamientos impuestos por la globalización económica ha sido brutal, ya que ha terminado por convertir a nuestra legislación laboral en una legislación carente de virtualidad práctica, que no llega a afectar ni siquiera a la mitad de sus destinatarios naturales, y a los derechos laborales consagrados por nuestra Constitución –lo mismo que a los valores democráticos que éstos expresan– en letra muerta ³⁵.

V. LA BÚSQUEDA DE RESPUESTAS A LOS DESAFÍOS DEL PROCESO GLOBALIZADOR EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL Y SUS LIMITES: DIFICULTADES DE LA CONSTRUCCIÓN DE UNA CIUDADANÍA SOCIAL UNIVERSAL

De todas formas, el ajuste registrado en el Perú no constituye sino una forma extrema de expresión de lo que, en última instancia, constituye un proceso global, frente al cual lo más razonable es tratar de encontrar respuestas también globales.

Si las disfuncionalidades del proceso globalizador tienen su origen en la asimetría que éste produce entre la esfera de la producción, cada vez más integrada internacionalmente, y la esfera de la jurisdicción, todavía tercamente fragmentada a escala nacional ³⁶, es a su superación a los que debe apuntarse. De allí la importancia de todas las propuestas dirigidas a la creación de mecanismos de control del funcionamiento equilibrado del mercado a nivel global. Unos mecanismos a través de los cuales se buscaría, antes que frenar su desarrollo, hacerlo compatible con el respeto de un núcleo básico e indisponible de derechos fundamentales de los trabajadores de todos los países, dando lugar a una suerte de ciudadanía social globalizada o universal, propia de la era que estamos viviendo.

Esta es una idea que, en el fondo, no supone sino la recuperación del antiguo planteamiento internacionalista que en 1919 dio lugar a la creación de la OIT, en el

³⁵ Un desarrollo más amplio de este punto de vista, acompañado de datos más amplios y bibliografía de apoyo, puede verse en el estudio “Locación de servicios y contrato de trabajo: balance y perspectivas de reforma tras quince años de vigencia del Código Civil”, que introduce la 2ª edición de mi monografía *El contrato de locación de servicios*, Lima, Gaceta Jurídica, 2000.

³⁶ A. Perulli, *Diritto del Lavoro e globalizazione. Clausole sociali, codici di condotta e commercio internazionale*, Padova, CEDAM, 1999, pág. XII. Vid. también M.-C. Palomeque López, “La función y la refundación del Derecho del Trabajo”, *Relaciones Laborales*, 2000, núm. 13.

Preámbulo de cuya Constitución se declaraba ya entonces que “si cualquier nación no adoptase un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo para los esfuerzos de otras naciones que desearan mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países”, pero, en una etapa en la que los derechos fundamentales del trabajo se encuentran ya reconocidos por la mayor parte de las declaraciones internacionales de Derechos Humanos y las constituciones nacionales, por lo que es posible entender que forman parte del *ius cogens* internacional³⁷.

Naturalmente, en una situación como ésta, el desafío no se vincula tanto, como ocurría en el pasado, con la necesidad de dar pasos adelante en la proclamación de estos derechos, sino más bien con la búsqueda de mecanismos capaces asegurar su aplicación universal. De hecho, así lo han entendido una serie de organizaciones e instituciones de distinto ámbito y naturaleza, que han puesto en marcha en los últimos años iniciativas de distinto tipo dirigidas a fomentar dicha aplicación.

De todas ellas, sin duda la de mayor interés es la que postula garantizar la vigencia de los derechos laborales fundamentales a través de los instrumentos sancionadores previstos por los acuerdos comerciales internacionales. En concreto, mediante la inclusión en éstos de una “cláusula social”, que condicione el acceso o el mantenimiento de las ventajas comerciales ofrecidas a los socios de los mismos al efectivo respeto de un núcleo básico de derechos de ese tipo.

Lo sugestivo del planteamiento radica aquí, como es evidente, en el recurso a técnicas de mercado para evitar, precisamente, que éste ahogue los derechos fundamentales de los trabajadores. Es decir, en “elaborar la vacuna a partir del propio virus”, o “el antídoto a partir del veneno”, como indicado en más de una ocasión O. Ermida, citando las sugestivas palabras de G. Lyon Caen³⁸.

A pesar de ello, esta idea sería tempranamente rechazada por la 1ª Conferencia Ministerial de la organización Mundial del Comercio, celebrada en Singapur en 1996, debido a la generalizada oposición de los países en desarrollo, que vieron en ella un mero subterfugio proteccionista de los países industrializados³⁹. Este es un planteamiento, sin embargo, que quizá debió llevar a las naciones menos desarrolladas, más que a negar la aplicación de la cláusula social, dada su directa vincula-

³⁷ Vid. O. Ermida Uriarte, “Derechos laborales y comercio internacional”, cit., págs. 291-295.

³⁸ Op. ult. cit., pág. 299.

³⁹ Sobre esta conferencia, vid. P. A. Moreno Valero, “La gobernanza social en el contexto de la mundialización”. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2002, núm. 36.

ción con valores fundamentales cuya exigencia difícilmente parece que pueda ser supeditada a consideraciones de este tipo, a exigir la paralela supresión de las barreras proteccionistas impuestas por los países de mayor desarrollo al ingreso de sus productos, especialmente agropecuarios o el fin de las cuantiosas subvenciones éstos conceden a su agricultura.

La “cláusula social” ha quedado, de esta forma, “aparcada” hasta mejor ocasión. O, en todo caso, abierta a desarrollos unilaterales, como los Sistemas Generalizados de Preferencias puestos en marcha por EE.UU. y la Unión Europea en relación con el ingreso en sus respectivos territorios de productos provenientes de determinados países en desarrollo. Unos sistemas, estos últimos más susceptibles de parcialidad y manipulación, como es de sobra conocido.

Descartada la aplicación de este mecanismo, ninguno de los demás que se ha puesto en marcha con igual fin—piénsese en la Declaración de la OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998, en los códigos corporativos de conducta de las empresas multinacionales, en las distintas iniciativas de etiquetado social o en las denominadas inversiones “socialmente responsables”— ha conseguido por el momento imponer un cambio relevante de tendencia, salvo en el caso de las formas más visibles y execrables de explotación, que se han visto limitadas en los últimos años a partir de iniciativas de las propias empresas multinacionales, gestadas al hilo del rechazo generalizado de la opinión pública mundial.

La dimensión social del proceso globalizador se encuentra, de este modo, en una fase germinal, en la que no se aprecian aún resultados significativos.

VI. LA ADOPCIÓN DE POLÍTICAS RESPETUOSAS DE LOS DERECHOS LABORALES FUNDAMENTALES POR PARTE DE LOS ESTADOS: UNA OPCIÓN VIABLE AL SERVICIO DEL DESARROLLO

La pregunta que inmediatamente sugiera tan inquietante conclusión no es otra que la siguiente: ¿Qué pueden hacer los Estados mientras esos resultados se alcanzan? ¿Es posible pensar que, a falta de una regulación internacional de los derechos laborales mínimamente eficaz, no les queda más alternativa que la de rendirse a las presiones desreguladoras, ingresando en la espiral descendente recién descrita?

En mi opinión este decisivo interrogante sólo puede ser respondido de forma satisfactoria si se parte de considerar los valores sobre los cuales reposa el reconocimiento de los derechos fundamentales de carácter social. Como ha destacado

la profesora española M. J. Añón, los derechos sociales, categoría dentro de la cual se engloban los de carácter laboral, “sintetizan el valor de la persona y su prioridad respecto a cualquier institución o medio”⁴⁰. Esto es así en la medida en que expresan necesidades sociales sustanciales, cuya satisfacción es condición indispensable para la convivencia civil y además la causa o razón de la existencia del Estado⁴¹.

Naturalmente, si lo anterior es correcto, no parece que estos derechos deban ser contrapuestos al desarrollo. Antes bien, lo coherente es pensar que los mismos deben ser considerados parte constitutiva del desarrollo, como hace algún tiempo viene proponiendo el Premio Nobel de Economía Amartya Sen⁴². Y que, por tanto, los valores e intereses en ellos considerados deben ser tutelados en todo caso. Por decirlo en palabras de otro Premio Nobel de la misma materia, al que ya he citado antes, Joseph Stiglitz: “el desarrollo es algo más que la acumulación de capital y una asignación de recursos más eficaz: es una transformación de la sociedad. El desarrollo equitativo, perdurable y democrático es consustancial a los derechos fundamentales de los trabajadores, incluyendo la libertad sindical y la negociación colectiva”⁴³.

En consecuencia, aunque el grado de tutela otorgada a los trabajadores por cada ordenamiento puede ser mayor o menor, dependiendo de su nivel de desarrollo y las opciones políticas de sus gobernantes, parece claro que este debe tener siempre como “suelo” o mínimo infranqueable el respeto de los derechos laborales fundamentales.

Lo anterior no significa que se esté postulando ningún tipo de sacrificio del desarrollo en aras de la justicia social. Antes bien, es precisamente a la inversa. En contra de lo que suele sustentarse, el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores –e incluso la concesión a éstos de un nivel de protección superior– constituye una estrategia más adecuada para fomentar el desarrollo económico y la competitividad de las empresas que la basada en la mera reducción de los costos laborales.

⁴⁰ M. J. Añón, “El test de la inclusión: los derechos sociales”, en A. Antón (Coordinador), *Trabajo, derechos sociales ...*, cit. pág. 181.

⁴¹ L. Ferrajoli, *Derechos y garantías. La ley del más débil*, Madrid, Ed. Trotta, 1999, pág. 51.

⁴² Vid. “Trabajo y derechos”, *Revista Internacional del Trabajo*, 2000, núm. 2, págs. 129-139, y, ampliamente, *Desarrollo y libertad*, Barcelona, Ed. Planeta, 2000. Traducción al castellano de E. Rabasco y L. Toharia.

⁴³ J. Sitiglitz, *op. cit.*, pág. 22.

Es cierto que la escasa o nula protección social puede operar en el corto plazo como un revulsivo del crecimiento económico, en la medida en que otorga ventajas comparativas inmediatas a las empresas que de ella se “favorecen”. A mediano y largo plazo, sin embargo, contribuye a distorsionar el funcionamiento eficiente de las mismas y, por tanto, a frenar su competitividad. Esto es así en la medida en que no fomenta la innovación y el posicionamiento en mercados dinámicos y quita a los empresarios todo incentivo para la mejora de los procesos productivos, haciéndolos depender de los bajos salarios y las formas precarias de contratación como mecanismos de supervivencia ⁴⁴.

Este es, evidentemente, un modelo muy vulnerable, ya que no genera ventajas competitivas estables sino puramente coyunturales. Sus costos no son, en consecuencia, solamente de equidad, como en principio pudiera pensarse, sino también de ineficacia ⁴⁵. La mejor prueba de que esto es así la tenemos, precisamente, en el estado actual de cosas en el Perú: a pesar de los grandes sacrificios que ha supuesto para los trabajadores, el modelo vigente no ha sido capaz, no ya de proporcionar unos niveles mínimos de bienestar general a la población, sino de hacer posible un elemental desarrollo económico.

Hablar aquí, como se ha hecho, de “la fuerza de un pensamiento débil”, con el fin de poner de manifiesto cómo nos encontramos delante de un planteamiento que dice inspirarse en algunas de las ideas-fuerza de la modernidad (como las de flexibilidad o competitividad), pero que termina proponiendo como solución a los desafíos de la nueva época en que vivimos la vieja receta de la reducción pura y simple de los derechos y la tutela ofrecida a los trabajadores, ampliamente superada por el devenir histórico, no resulta exagerado ⁴⁶.

Frente a este enfoque reductivo, una forma más eficaz de hacer frente a las presiones derivadas de la globalización y garantizar el funcionamiento eficiente y competitivo de las empresas a nivel de los Estados es adoptando políticas que combinen tres instrumentos:

⁴⁴ Vid. E. Cano, “Análisis de los procesos socioeconómicos de precarización laboral”, en AA.VV., *Precariedad, flexibilidad y desregulación*, Madrid, Confederación Sindical de CC.OO., págs. 37-38. Y también G. Von Potobsky, “La normativa laboral frente a la reestructuración, el desarrollo y la globalización de la economía”, *Relasur*, 1995, núm. 6, págs. 17-18.

⁴⁵ Nuevamente, E. Cano, loc. cit.

⁴⁶ Vid. L. Mariucci, “La forza di un pensiero debole. Una crítica del ‘Libro bianco del lavoro’”, *Lavoro e Diritto*, 2002, núm. 1, especialmente pág. 13.

- El efectivo respeto de los derechos laborales fundamentales de los trabajadores, tanto individuales como colectivos,
- La atribución a las empresas de un grado razonable de flexibilidad para la gestión del personal, que les permita adaptar su funcionamiento a los cambios económicos y tecnológicos, y
- La adopción de medidas públicas de fomento de la inversión, la mejora de los procesos productivos y la capacitación de los trabajadores.

Este modelo estaría en condiciones de proporcionar a mediano y largo plazo resultados más positivos también en términos de desarrollo económico, pese al incremento de los costos laborales que puede implicar. No debemos perder de vista que ese incremento se ve en buena medida compensado por la posibilidad de disponer de mano de obra cualificada y con experiencia, además de comprometida con los objetivos empresariales. Y también por la oportunidad de operar en un contexto menos inestable para el desarrollo de la actividad empresarial. De hecho, estudios recientes revelan que las inversiones internacionales no prefieren los países con una legislación laboral más laxa, sino aquellos que, teniendo costos laborales razonables, respetan los derechos fundamentales de los trabajadores, puesto que su mayor estabilidad social y política y el superior nivel de su capital humano, garantizan a quienes las realizan un mejor resultado ⁴⁷.

Es por estas razones que la OIT viene insistiendo, a través de su Director General, el Sr. Somavía, en que los países en vías de desarrollo pueden obtener “un dividendo económico positivo” del respeto de los fundamentales de los trabajadores incluidos en su declaración de 1998, en la medida en que éste “contribuye al aumento de la productividad, a utilizar con más eficacia los recursos y a promover la legitimidad y el compromiso” ⁴⁸.

Incluso en la era de la globalización, pues, los Estados nacionales tienen un papel fundamental que jugar. Es más, es posible afirmar, como hace A. Tourraine, que, en la medida en que los Estados van perdiendo el control de las grandes políticas económicas, sus cometidos han de asumir, precisamente, un perfil social más claro, al pasar a estar vinculados a la atención de todos aquellos requerimien-

⁴⁷ Vid., con amplia información, D. Kucera, “Normas fundamentales del trabajo e inversiones extranjeras directas”, *Revista Internacional de Trabajo*, 2002, núm. 1-2, págs. 33-75.

⁴⁸ Palabras incluidas en la declaración efectuada por J. Somavía el 11 de junio de 2001, con ocasión de la presentación de su Memoria “Reducir el déficit de trabajo decente: un desafío global”, publicada en la página web de la organización (www.ilo.org).

tos sociales que el mercado no atiende de forma natural, se trate de la promoción de la democracia y los derechos sociales o del fomento del desarrollo tecnológico, la eficiencia y la productividad ⁴⁹.

La temida “deconstrucción” de los Derechos del Trabajo de base nacional no se presenta, de esta manera, como un devenir inevitable, sino como el resultado de la aplicación de políticas deliberadamente concesivas frente a las presiones impuestas por el proceso globalizador. Unas políticas que, por la propia salud de las sociedades y las economías a las cuales han sido aplicadas, deben ser revertidas.

VI. Una primera e impostergable tarea: la recuperación de la ciudadanía social para la mayoría de los trabajadores del Perú

En el caso del Perú, lo anterior pasa en mi opinión por avanzar hacia un modelo de relaciones laborales que, partiendo de las posibilidades económicas del país, sienta sus raíces en el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores, tal y como aparecen reconocidos en las normas internacionales y nuestra Constitución, así como en la potenciación del valor y la capacidad creativa del factor trabajo.

Naturalmente, el primer paso en esta dirección está constituido por la recuperación para la mayoría de trabajadores peruanos de la ciudadanía social que hoy les viene siendo negada al excluirlos de la aplicación de las normas laborales y de protección social. En una sociedad como la nuestra, en la que el trabajo sigue ocupando un lugar central, la privación de los derechos que de éste se derivan equivale a situar al sujeto en una situación de auténtica marginación social, dentro de la cual el libre ejercicio de los derechos civiles y políticos se convierte en una quimera y la democracia pasa a ser una “de baja intensidad”.

Superar este estado de cosas, dentro del cual existen todavía ciudadanos de primera –con derechos– y ciudadanos de segunda –sin ellos–, constituye desde mi punto de vista la tarea fundamental a acometer en los años venideros. Una tarea para la cual, como he intentado demostrar con estas reflexiones, incluso en la era de la globalización, los derechos sociales fundamentales y el Estado tienen reservado un rol capital.

⁴⁹ A. Touraine, “Stiamo entrando in una civiltà del lavoro”, *Sociologia del Lavoro, dell'organizzazione e dell'economia*, 2000, núm. 80, pág. 47.