

GLOBALIZACIÓN Y RELACIONES LABORALES*

La Universidad Internacional de Andalucía en su sede de Santa María de la Rábida en Palos de la Frontera, comenzó la docencia de los cursos de verano el día veinticuatro de julio de 2000. Unos cursos que ya cuentan con el respaldo de toda la comunidad universitaria y lo que es más importante con el de los alumnos venidos desde todas las partes de España, Europa y América, que convierten el maravilloso paraje en un centro de conocimiento e intercambio de ideas eminentemente enriquecedor.

El curso sobre el que trata esta crónica lleva como título la "Globalización y las Relaciones Laborales", codirigido por los profesores *D. José María O'Kean Alonso* y *D. Jesús Cruz Villalón*. A lo largo de las jornadas se analizó este fenómeno tan frecuentemente utilizado en la práctica totalidad de los foros, que se caracteriza por ser un proceso económico complejo que indudablemente traerá cambios para las naciones y para los individuos y que aún se desconoce hasta donde puede llegar con exactitud. En definitiva un asunto de radiante actualidad que fue tratado en su conjunto desde una perspectiva pluridisciplinar, y más concretamente desde una visión económica y jurídica.

En este sentido el curso se estructuró en tres bloques; el primero tuvo en cuenta las repercusiones micro y macro de la economía en el mercado; un segundo bloque que trató el enfoque de la incidencia de la globalización en las relaciones laborales desde la visión de la Organización Internacional del Trabajo, la Unión Europea y el Mercosur. Por último un tercer bloque caracterizado por ofrecer una visión jurídica de la repercusión del fenómeno en el sistema español, haciendo una especial referencia al complejo tema de la inmigración extracomunitaria.

I. REPERCUSIONES DE LA GLOBALIZACIÓN EN LA MACRO Y MICRO ECONOMÍA:

En este primer bloque intervinieron profesionales de distintos sectores de empresas así como de la comunidad universitaria, exponiendo todos ellos desde diversas perspectivas los efectos que podría traer la globalización al conjunto de las naciones y con carácter particular a los individuos. No obstante y en líneas generales todos mantuvieron una hilo argumental parecido en lo que se refiere a los cambios tanto en las estructuras como en las políticas económicas

*Crónica realizada por Roberto Fernández Villarino.

de las naciones, así como en el sistema organizativo y en los objetivos de las empresas y de las relaciones laborales.

Así se analizó la globalización como un concepto muy unido al *auge de las nuevas tecnologías de la información y los cambios que consecuentemente se han producido en las formas de vida*. Idea esta que se puso de manifiesto en la primera de las conferencias que llevaba como título "La nueva economía en un mundo globalizado" y que fue impartida por el catedrático de economía de la Universidad hispalense Pablo de Olavide el profesor D. José María O'Kean Alonso.

También trató de la importancia de las nuevas tecnologías D. Félix Requena Santos en representación del Ministerio de Trabajo que bajo la ponencia "La sociedad de la información y la economía conectada", expuso que dentro de las nuevas tecnologías, el ordenador ha sido el agente revolucionario que más éxito había tenido, gracias a ser un aparato que desarrolla un proceso lingüístico, esto es, un proceso de digitalización capaz de traducir percepciones humanas en símbolos de afirmación y negación (ceros y unos), a través de un lenguaje de carácter universal a gran velocidad. El ordenador desarrolla un proceso social que tiene su punto clave en el nacimiento del PC, hecho que supone la individualización del uso de la tecnología informática y un consiguiente abaratamiento de los precios.

Pero las nuevas tecnologías además tienen otras nuevas cualidades, entre las que destaca la posibilidad de generar información en cualquier parte del planeta en tiempo real, de manera *instantánea*: que a la postre es el elemento favorecedor de la globalidad; *interactiva*: favoreciendo relaciones bidireccionales; *gran cantidad de información*: con gran posibilidad de contenidos.

Con todo ello la nueva sociedad de la información, puede ser definida como aquella en donde se produce y comercia con la información y donde la posición social se mide por la propia posesión de la información.

No obstante también se dejaron entrever los efectos perversos de estas nuevas tecnologías, entre los que destaca el hecho de que los hábitos y costumbres que configuran las vidas cotidianas giran en la actualidad en torno a los límites nacionales y locales. Como consecuencia de ello surgen relaciones de control y poder, entre "nosotros" y "ellos", lo que implica dispersión y privatización en la información. Estos efectos provocan lo que el ponente Requena Santos catalogó como "falacias" de las nuevas tecnologías. Así, en primer lugar estaría la falacia de la *identidad*, que implica que, aunque se difuminen los límites entre lo real y virtual, se generan dos problemas: por una parte la identidad se genera dentro de las fronteras nacionales; por otro proporciona modelos simbólicos, controlados por los intereses de las grandes empresas. Este hecho facilita una reacción en virtud de la cual se esgrime lo "local" frente a lo "global".

En segundo lugar la falacia de la *desigualdad*, por la que, las nuevas tecnologías de la información no generan una sociedad de recursos ilimitados. Debido al rápido crecimiento económico se ha favorecido que la técnica esté al alcance de cualquiera, pero la propia técnica necesita de una constante ampliación y reinversión. A la vez se constata como el uso de las nuevas tecnologías

de la información no consiguen una mayor democratización, lo que provocan es una mayor centralización.

Otra de las ideas comunes desarrolladas en este primer bloque fue la existencia de *una nueva forma de hacer negocios* a través de las empresas e-business, hecho que provoca en último término transformaciones en las relaciones laborales; y en segundo lugar, *la posición que ocupan estas empresas en el nuevo mercado*.

Sobre el primer aspecto se manifestó el profesor D. José María Álvarez Novales (subdirector general del Instituto de Empresa) a través de la ponencia titulada: "E-business: la estrategia empresarial en la nueva economía" en la cual trazó las facetas que debe reunir la nueva empresa que pretende intermediar en el nuevo mercado global.

En este sentido señaló que la nueva empresa ya no se incardina en los tradicionales sectores económicos ni está especializada en una única actividad, por el contrario tiende a diversificar sus actividades. Este factor, más el hecho de la propia existencia de la globalización, le lleva a afirmar que las compañías ya no tienen *patria*. Por ello los distintos sectores, ahora, tendrán que converger implicando una concentración de las propias empresas. Todo esto trae su origen en la evolución de una economía agrícola hacia una industrial, y por último el nacimiento de una nueva *economía digital*. Esta nueva economía digital, pone de manifiesto un fenómeno de concentración de filiales, y a la vez un pánico generalizado de las tradicionales empresas gremiales ante todo este aluvión que se les viene encima.

En la misma línea se mostró el ponente Requena Santos que constató la existencia de un entorno de mercado muy difuso favorecido por el nacimiento de una nueva estructura empresarial internacional que nace en contextos nacionales y por ende culturales muy diversos. Una empresa que ya no tiene una estructura piramidal, vertical, sino multirrelacional y flexible con lo que se pasa de la tradicional cadena de montaje a la producción flexible, basada en un intento de readaptar la producción a los cambios del entorno, pero sin pretender controlar ese entorno. Como consecuencia del cambio en la organización de la empresa, se produce una transformación en todo el sistema de estructura del trabajo.

El profesor O'Kean Alonso afirmó que entre los nuevos tipos de empresas, destacan aquellas que venden y producen información con la última tecnología, que producen y venden bienes intangibles, las que venden información en los portales, obteniendo magros ingresos a través de la publicidad, las que venden contenidos, y por último las empresas consultoras y las vendedoras de software.

Pero en todo este negocio de las nuevas empresas señaló que la auténtica clave era la información sobre el cliente, una información que se transporta a gran velocidad desde o hacia cualquier parte del mundo.

D. Fernando Cortiñas (Director General de Solution 42) bajo la ponencia "El mercado digital". Ofreció algunos datos de la dimensión de este mercado, así y en 1999 en Estado Unidos el 35% de los hogares estaban conectados a la red, además un 30% de las empresas tenían su propia WEB. En el mismo año,

a nivel mundial había 200 millones de usuarios y se estima que en el 2003 habrá 500 millones de usuarios.

Por su parte el profesor D. Salvador del Rey Guanter catedrático de derecho del trabajo de la Universidad Pompeu Fabra de Barcelona, en la ponencia que llevaba como título "El uso de las nuevas tecnologías en la gestión de los recursos humanos", manifestó que este un nuevo tipo de empresa se caracterizan por mantener una organización e información permanente (net-companies); una organización del conocimiento así como una organización en educación-formación continua; una organización en el cambio constante (cambio para el cambio); organización diversificada con pluralidad de formas de organización y prestación del trabajo (presencial a distancia) : teletrabajo; y por último una organización tendencialmente internacionalista.

Se pasa de la empresa tradicional a la empresa on line que va a desarrollar un nuevo sistema organizativo y de prestación de servicios.

Otra de las reflexiones que se plantearon en este bloque trató *las características de la nueva economía y sus efectos sobre las relaciones laborales*.

Sobre el primer aspecto coincidieron en que la nueva economía se asienta sobre el volumen de transacciones de bienes, capitales y personas que se producen en el ámbito mundial; esta estructura económica trae como consecuencia una mecánica endiablo, en virtud de la cual todo cambia muy rápido, con lo que no hay instrumentos de reflexión y análisis adecuados para analizarla, quedan obsoletas la ciencia y el conocimiento; la existencia de una economía cada vez más homogénea, donde el ocio, la diversión y la cultura entre las naciones tiende a ser cada vez más parecida, con lo que se tiende a un producto cada vez más general; todo ello enmarcado en una estructura económica muy liberal, donde la relación con otros países se torna fundamental.

Una nueva economía que no produce tantos bienes físicos como sobre todo información, una información como bien de cambio, donde ya no es tan importante medir el tamaño de las empresas por el capital físico sino por su capital humano bien formado. Una economía que ya no produce bienes tangibles sino intangibles. En definitiva se pasa de una economía del "átomo" a la economía del "bit".

En este orden de ideas, ¿Cuál será el panorama sobre el que se asientan las Relaciones Laborales?

El profesor Rey Guanter sostuvo que estamos en el proceso de cambio de un sistema post-industrialista de relaciones laborales hacia un sistema digital. El sistema digital de relaciones laborales es aquel donde la tecnología afecta a la organización de la empresa.

El motor de cambio no es otro que la revolución infocomunicativa, donde el nuevo sistema debe adoptar unas pautas de actuación y organización de los sistemas industrialistas y post-industrialistas con los que convive, pero al mismo tiempo con una interacción propia de la revolución digital, que va redefiniendo reglas y conductas propias de las relaciones laborales de las etapas anteriores.

En opinión del profesor O'Kean el nuevo modelo de relaciones laborales, tendrá como señas de identidad el hecho de las diferencias salariales en la sociedad como consecuencia de que la oferta de mano de obra cualificada es muy amplia, mientras la demanda de gente poco cualificada es escasa. Ante este problema, podría plantearse como solución, la de cualificar a los trabajadores, idea de la que se desprende la máxima "lo importante es saber aprender". Además hay una mayor demanda de ejecutivos, directivos y técnicos, ante una nueva forma de gestión empresarial donde lo importante es saber trabajar en equipo. Por todo ello se valora mucho más que el horario la productividad, caldo de cultivo idóneo para nuevas formas de trabajar como *el teletrabajo*.

II. LA INCIDENCIA DEL FENÓMENO SOBRE LAS RELACIONES LABORALES DESDE EL NIVEL INTERNACIONAL: ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO; A LAS EXPERIENCIAS REGIONALES: UNIÓN EUROPEA Y MERCOSUR

Este segundo bloque incidió más directamente en las repercusiones que la nueva economía puede tener para el sistema y regulación de las relaciones laborales en varios ámbitos geográficos, así como las alternativas que cada uno presenta.

Como puntos de convergencia comunes a los tres ámbitos pueden extraerse las siguientes reflexiones;

1. *La transformación de las empresas implicará cambios en los sistemas de relaciones laborales, especialmente en la negociación colectiva, las políticas de empleo y las prestaciones sociales.*

En este sentido se manifestó D. Muneto Ozaki, miembro de la Organización Internacional del Trabajo, en su ponencia titulada "la incorporación de la cláusula social por las instituciones internacionales"

Según el Sr. Ozaki, la globalización está provocando cierta confusión en las relaciones laborales, favorecidas por el uso de las nuevas tecnologías; el problema del desempleo debido a la coyuntura macro económica y el factor regionalización, sobre todo con la creación de la Unión Europea; así como los cambios en la población trabajadora, teniendo en cuenta el progresivo envejecimiento de la población.

De la misma manera se constata cómo la regulación protectora de los mercados de cada nación está disminuyendo o diluyéndose progresivamente, a la vez que aumentan los intercambios de capital con mayor facilidad. Esta disminución de la normativa provoca cierta desprotección de las empresas nacionales ante la competencia de las compañías internacionales. Ante este fenómeno las empresas nacionales se esfuerzan en buscar una mayor competitividad utilizando como mecanismos: la descentralización de la negociación colectiva, la individualización como valor de trabajo o el aumento de la importancia de la flexibilidad como tema de negociación colectiva.

En parecidos términos se manifestó D. Fernando Vásquez miembro de la Dirección General Quinta, experto conocedor de este fenómeno y de las políticas empleadas por la Unión Europea, destacó los resultados de una consulta a la Comisión Europea sobre la modernización de las relaciones de trabajo, sobre todo en aquellos aspectos sociales como la contratación temporal, las licencias familiares, etc. El resultado fue en primer lugar la necesidad de revisar todo el derecho del trabajo, una revisión que incluso afectaría a los principios en los que se asienta. En este sentido la negociación colectiva tendrá un papel muy relevante pero será más sectorializada, unas negociaciones que además deben tener presente las nuevas formas de trabajo como el teletrabajo o el trabajo parasubordinado.

En un marco geográfico y político totalmente distinto como es América Latina, ocurre el fenómeno contrario, esto es puede observarse como un rasgo común a todos o la mayoría de estos países es el intervencionismo estatal, en algunos casos de carácter autoritario, que protege los derechos individuales, pero restringe fuertemente los derechos colectivos como la libertad sindical, el trayecto descentralizador y la concentración sindical, con el objetivo de *manipular*. Mientras en España y Europa en general se produce una ruptura con lo anterior, en América Latina no se da tal ruptura sino una simple "dulcificación" de las relaciones laborales. Así lo puso de manifiesto el profesor Adrian Goldin, catedrático de la Universidad de Buenos Aires en Argentina, que impartió la conferencia que llevaba por título "La incidencia de Mercosur sobre las relaciones laborales". Un modelo de relaciones laborales el de Mercosur muy parecido al europeo, pero algo más débil, entre sus características destaca, la *informalidad* en la protección, en este sentido en torno a un 40% de América Latina se mantiene en la denominada economía sumergida; el fraude de ley, donde se encubren trabajadores por cuenta ajena por autónomos; la dificultad para distinguir la relación de trabajo o la deslaboralización, en lo que se denomina la huida del derecho del Trabajo.

Por lo que a la repercusión que la globalización puede tener sobre las políticas de empleo se destacó la importancia del aumento de movilidad del capital a través de las fronteras. Este aumento de capital provoca una mayor influencia de los accionistas en las decisiones empresariales, lo que a su vez incide en el aumento de las presiones hacia una determinada gestión empresarial, pero sobre todo hacia una reducción de los costes laborales. Ambos factores repercuten de manera clara sobre el desempleo ya que los costes laborales son un factor clave en la flexibilidad.

Ante este panorama la posición que la OIT mantiene pasa por la exigencia al respeto inequívoco de los Derechos Fundamentales de los trabajadores ante los posibles desequilibrios que pueda traer como consecuencia la globalización, y sobre todo el fomento del diálogo social.

2. *Es necesario mantener la política social comunitaria y el estado de bienestar aunque adaptándolos a las nuevas circunstancias económicas.*

Sobre este particular D. Fernando Vásquez destacó el importante papel que juega la Unión Europea (en adelante UE) en todo este proceso, por cuanto sus

políticas han tenido siempre presente dos consideraciones, en primer lugar, cómo enfrentar los efectos a cada país miembro, y por otra el hecho que la UE, tiene una estrategia común para adaptarse a la globalización desde hace cinco años, esto es, hay una respuesta europea que se desdobra en todas las políticas europeas aplicables a cada nación. Además su ponencia reflejó los efectos de la globalización en la política social y en el modelo social europeo, un modelo que debe sobrevivir por cuanto los principios en los que se basa fueron útiles para la UE, aunque en la misma línea sostuvo la necesidad de que fueran reformados para adaptarse a las nuevas exigencias de la economía. Por tanto el mensaje fue claro, es necesario adaptarse pero respetando lo bueno que tiene el vigente sistema.

También planteó la necesidad de modificar las relaciones laborales, y el papel que la UE debe jugar frente a esta necesidad, que debe pasar por establecer nuevas formas de intervención en el mercado comunitario y la adaptación de las empresas a las nuevas formas de trabajo.

3. *Las organizaciones sindicales y empresariales tienen que adaptarse a los nuevos cambios que se avecinan tanto en la forma de organizarse la empresa, como en el modelo de relaciones laborales.*

Esta y otras ideas fueron señaladas en una mesa redonda que tenía como objetivo poner de manifiesto "la estrategia de las organizaciones sindicales y empresariales en un mundo globalizado" donde asistió un representante del sindicato CC.OO, otro del sindicato U.G.T. y por último un representante de la organización empresarial.

La visión de los representantes de las organizaciones sindicales giró en torno a varias reflexiones entre las que destacaron el hecho que la nueva economía influyera en una parte del planeta, pero que sin embargo no llegara a otras (países del tercer mundo), con lo que a estas naciones solo les llegaban sus inconvenientes, pero no sus ventajas. Por otra parte las grandes compañías deslocalizan parte de sus posesiones buscando menores costes sociales, pero lo que externalizaban no eran los departamentos de investigación y desarrollo, sino aquellos que requerían mano de obra menos cualificada.

Ante estas circunstancias el representante de CC.OO señaló que las actitudes que se pueden tomar pueden ser de tres tipos: una complacencia acrítica o falta de confianza ante lo que se nos avecina; un resistencialismo a ultranza, que como se torna imposible degenera en frustración; y por último plantear la globalización como algo necesario pero que igualmente debe ser solidaria, y sustentada en pilares eminentemente democráticos.

Por su parte el representante del sindicato UGT, planteó la necesidad de cambiar el modelo de sindicato tradicional ante la globalización; en el sentido de que el nuevo papel del sindicato debe ser más global, esto es llegar a todos los mercados de trabajo y a todos los tipos de trabajadores, muy especialmente a los nuevos colectivos de trabajadores que desarrollan su actividad con las nuevas tecnologías. Un sindicato, que como afirmaba el representante de

CC.OO en tono autocrítico, no había sabido adaptarse adecuadamente a los profundos cambios que han afectado a las empresas.

Ambos coincidieron en algunas de las alternativas o reacciones ante el fenómeno, como era la reforma de la organización mundial del comercio o la iniciativa gubernamental para que establezca controles que salvaguarden los derechos sociales, pero sobre todo el papel de liderazgo en la reforma y control que debe jugar la UE. Por último subrayaron como necesaria la existencia de una negociación colectiva más amplia al hilo de los cambios de las propias empresas con el propósito de centralizar esta negociación en el ámbito español y europeo.

Desde otra perspectiva el representante de la organización empresarial en Huelva, planteó un decálogo de reflexiones en torno a las bondades del nuevo fenómeno de la globalización. Señaló que lo más destacable de este fenómeno era el consenso que mostraban políticos, agentes sociales, sociedad en general en torno a su propia existencia y la voluntad de que llegara a todos. Ello porque al fin y al cabo la globalización traería una homogeneización en sentido positivo, donde se exportarían los valores democráticos entre las naciones y el modelo occidental de oportunidades a los países del tercer mundo, con lo cual terminaría por favorecerse la libertad política en todos los sentidos.

Por otra parte incidiría positivamente en la libertad y los valores de cada individuo, puesto que la globalización vendría a sustituir al mercado de masas, con lo que asistiríamos al nacimiento de una persona portadora de derechos que vienen a ofrecerle un mayor protagonismo.

Por último la globalización implicará cambios igualmente positivos en las relaciones laborales, en el sentido de que provocará una mayor calidad en el empleo que vendrá de la mano de la modernización favorecida por el incremento considerable del uso de las nuevas tecnologías. El nuevo modelo de relaciones laborales traerá mayor flexibilidad al mercado de trabajo, debido entre otros factores a la potenciación de la negociación colectiva en todos los sentidos, a la potenciación de los recursos humanos cualificados, al auge de una nueva cultura preventiva que mejorará las condiciones y el ambiente de trabajo, y por último a través del fomento del diálogo social a múltiples bandas.

En definitiva intervenciones todas ellas que ofrecieron aspectos distintos de un mismo fenómeno al que todos coincidieron en otorgarle el poder del *cambio* en las empresas y en las relaciones laborales. Supondrá en definitiva una transformación que puede traer consecuencias positivas o negativas dependiendo del modelo o circunstancias que acompañen a la necesaria renovación tanto de las organizaciones sindicales como de las empresariales.

III. REPERCUSIÓN DEL FENÓMENO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL. MENCIÓN ESPECIAL A LA INMIGRACIÓN EXTRACOMUNITARIA

El proceso de descentralización productiva puede verse alterado por la irrupción del fenómeno globalizador debido a los cambios en la estructura

empresarial y en la producción de las empresas. De la misma manera son innegables las repercusiones que la globalización puede traer sobre la política de las prestaciones sociales, un asunto que siempre ha estado pendiente de reformas pero que ahora parecen ser más apremiantes. De las cuestiones del futuro de las prestaciones sociales y de las posibles modificaciones a las que se pueden ver sometidas, nos habló el profesor D. Santiago González Ortega, catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Carlos III de Madrid. Mientras, el primer aspecto fue tratado por el profesor Cruz Villalón catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cádiz, en una ponencia que llevaba como título la "descentralización productiva y las Relaciones Laborales".

La descentralización consiste básicamente en una fragmentación del proceso productivo, en virtud del cual una empresa decide desplazar a otras empresas determinadas fases o actividades del proceso de elaboración de bienes o servicios. Es bien sabido que el fenómeno no es nuevo, y que la globalización no viene a introducir ningún tipo de novedad en el marco jurídico del fenómeno ni en el orden mercantil, ni en el laboral donde después de varias modificaciones del Título Primero del E.T., siguen vigentes los arts. 42 y 44. Pero el problema que subyace con la descentralización es el hecho de que las relaciones laborales tradicionalmente se han asentado en la bilateralidad, y con la aparición de la descentralización entra en juego un tercero que introduce múltiples problemas técnicos.

Todos los ponentes a lo largo de las jornadas han señalado las modificaciones a las que se ha sometido la empresa como consecuencia de la globalización. Por lo que a la descentralización productiva respecta, el fenómeno ha provocado un choque sobre una figura ya tradicional en el ámbito laboral; de la misma forma asistimos a unas reformas legislativas de instituciones ajenas pero con efectos indirectos sobre su propio régimen.

Todo ello converge en una expansión generalizada de la descentralización productiva, pero, si antes estaba muy vinculada a sectores o actividades muy concretas, ahora ya se extiende hasta sectores que antes eran impensables como el sector servicios. Así, cobra protagonismo el denominado "Outsourcing estratégico" o lo que es lo mismo, la descentralización referida a actividades secundarias, marginadas del conjunto del ciclo productivo.

Como consecuencia de lo anterior se generan nuevas demandas de grupos profesionales de alta cualificación para estas tareas, hecho que antes no ocurría; También se genera una dislocación territorial vinculada por la distancia en el tiempo y en el sector servicios, así, antes cuando se descentralizaba la producción la distancia entre las empresas eran muy cortas, ahora por el contrario, con el factor informático las empresas pueden estar muy alejadas si mayor problema, con un transporte que a su vez es cada vez más barato; también se observa una descentralización en la fase final del producto, gracias al creciente auge de las franquicias; por último la descentralización también llega a las administraciones públicas.

Antes estos cambios, se pueden producir fuertes transformaciones en el plano económico, productivo, organizativo y político, que vendrán acompa-

fiados de escasos cambios en el nivel jurídico, con lo que la norma deviene vieja y por ende inaplicable siendo incapaz de dar respuestas a las novedades. También se producirá un empequeñecimiento de las dimensiones de la empresa que traerá como consecuencia una mayor especialización en las labores de las empresas subcontratadas y descentralizadas. Asistiremos a una dualización del mercado de trabajo, según se mantenga en el centro de una empresa fuerte o no, con lo que afectará a la estructura de la negociación colectiva. Esta suma de factores favorecerá lo que el profesor Cruz Villalón definió como una "discreta fuga del derecho del trabajo", que puede tener dos fases; la primera sería una "huida plena" gracias al incremento del trabajo autónomo, y por el incremento de las actividades de no trabajo, esto es, aquéllas en las que el consumidor es el que asume ciertas tareas de acabado del producto. La segunda fase sería la huida parcial de algunas modalidades contractuales con menor protección, así como la emergencia de las empresas de servicios.

En definitiva el concepto descentralización desde un plano estrictamente jurídico ha pasado de lo circunstancial a lo estructural. En este sentido la norma reguladora de este concepto está pensada para un fenómeno eminentemente coyuntural y puntual en el tiempo, circunstancia que ahora cambia, adquiriendo mayor importancia aspectos como el nuevo papel de la prevención de riesgos laborales, la estabilidad en el empleo o la debilidad del control sindical.

Elementos todos ellos relacionados de alguna manera con las políticas sociales de los estados, y que como consecuencia del fenómeno de la globalización se pueden ver alterados. De la incidencia de la nueva economía sobre los derechos sociales, sus límites y su convivencia en los estados, nos habló el profesor D. Santiago González Ortega, en la ponencia que llevaba como título "Globalización y protección social".

En ella el profesor González Ortega planteó interesantes reflexiones en torno a la carga ideológica y política que acompaña a la nueva economía, para plantear directamente las relaciones entre globalización y protección social al hilo de cómo se concilia aquélla (de carácter marcadamente internacional) con la política social (que es de carácter nacional). Concretó que la globalización es un fenómeno donde se priman más determinados factores económicos, frente a los que en absoluto hay que resignarse para evitar que el fenómeno no fuerce la política social de cada país.

En el plano de las consecuencias que puede traer la globalización en la política social destaca la exigencia a los sistemas de protección social de adaptarse a la competitividad y costes salariales. Los patrocinadores de la globalización plantean la protección social como un coste, de manera que un incremento de ese coste reduce competitividad en la empresa, con lo que hay que reducir la protección social. También ponen en duda la legitimidad de la política social, por cuanto se predica que es un sistema arcaico y degradado que debe dejar paso a un sistema más individual donde cada individuo pase a ser responsable de su protección.

En definitiva todas estas ideas denotan un pensamiento único que llega al fundamentalismo en torno a la globalización que además se plantea en términos

de inevitabilidad. Frente a ello el profesor González Ortega, ofreció un planteamiento más matizado donde puso en duda como idea previa el hecho que la globalización sea un fenómeno imparable; está claro que exige transformaciones, pero que a la vez tiene costes muy altos. La globalización produce desigualdad entre los países, pero también dentro de ellos debido a la existencia de grandes diferencias en los salarios, una apertura del abanico salarial, que implica que la desigualdad llegue en último término a los ciudadanos. Como última consecuencia se produce un fenómeno de precarización y desestabilidad en el empleo que no pueden frenar las prestaciones sociales que tradicionalmente han servido como factor de cohesión social y como elemento favorecedor de la paz social y de redistribución de rentas.

La hipótesis de trabajo que plantea el profesor González Ortega es que las prestaciones sociales recojan las exigencias que plantea la globalización para adaptarse a ellas. Pero, cuáles serían estos requerimientos: en primer lugar los aspectos de la financiación que gravan el trabajo inciden en el coste del factor trabajo. Así la cotización supone un incremento del coste, con lo que sería necesario reflexionar sobre la financiación de las prestaciones sociales.

Por otro lado habría que revisar las prestaciones sociales en materia de pensiones, en el sentido de liberar alguna parcela del sistema para que el ciudadano asuma cierta responsabilidad para sus futuras prestaciones, en definitiva aquello que conforma la Seguridad Social complementaria.

También habría que reflexionar en torno a la regulación de las garantías de las pensiones mínimas, por cuanto existen distintos mínimos en el sistema español pero no hay un parámetro homogéneo para todos.

De la misma manera sería necesario realizar una profunda reforma de la prestación por desempleo, en el sentido de cambiar las políticas pasivas por políticas activas: como por ejemplo a través de políticas de movilidad, y de formación integral profesional.

Las prestaciones sociales tendrán que diversificarse con el objetivo de proteger o tutelar los grupos menos favorecidos: mujeres con responsabilidades familiares, ancianos, minusválidos, emigrantes; proteger las nuevas necesidades sociales como la emigración y la desintegración familiar; y por último establecer una garantía de un mínimo de subsistencia que sea el cierre de todos los sistemas.

En definitiva la globalización plantea a los gobiernos de las naciones la necesidad de reflexionar sobre el control de las prestaciones sociales, sobre su contenido y forma de financiación, pero nunca sobre la propia existencia de estos sistemas.

La última jornada del curso trató sobre uno de los problemas que conlleva la nueva economía y que no es otro que la inmigración extracomunitaria; bajo la ponencia que llevaba como título "texto y contexto de la inmigración extracomunitaria", D^a Mercedes Moya Escudero, profesora titular de Derecho Internacional Privado de la Universidad de Granada, disertó de manera apasionada sobre los profundos cambios a los que debe someterse la Ley de Extranjería, y la necesaria integración de los inmigrantes en nuestra sociedad.

Por lo que respecta a los textos legales sobre inmigración extracomunitaria, no sólo se resumen en la mencionada Ley de Inmigración, sino también en los tratados internacionales sobre derechos humanos, en las normas emanadas de la UE o el Convenio para la aplicación del acuerdo de Schengen, entre otros. No obstante la profesora Moya Escudero puso de manifiesto que estas normas reconocen la existencia de determinados derechos, siendo otra cosa bien distinta la posibilidad de aplicarlos en cada país. Por este motivo señaló como imprescindible, arbitrar un adecuado desarrollo normativo distinto para cada colectivo.

En cuanto al contexto, destacó la idea de que la integración o la inserción en una sociedad exigen el cumplimiento de determinados requisitos legales y que precisamente es la ley la que más obstáculos pone a la integración del inmigrante. Además comentó otros aspectos muy relacionados con el contacto de los inmigrantes en el país, entre los que se destacan, la trascendencia que en este asunto tiene el tratamiento que los medios de comunicación dan al problema; el aumento de delitos contra los derechos de los trabajadores; la inquietud presupuestaria de determinados países ante los costes económicos de la inmigración laboral: educación, idioma o formación profesional; y la falta de preparación de las instituciones públicas en extranjería y falta de medios y recursos. En este sentido puso de manifiesto el hecho que la globalización exige seguridad, y esto muchas veces supone devolución al país de origen, expulsión y a su vez puede originar la regularización para los extranjeros en situación irregular.

Respecto de la inmigración laboral extracomunitaria subyacen algunos problemas que llevaba aparejado este fenómeno, como la situación en las que quedan los familiares de los inmigrantes, así como la situación jurídica de la nacionalidad y su adquisición teniendo en cuenta el país de procedencia, los vínculos familiares o la situación administrativa. Pero también por lo que respecta a sus derechos, unos derechos que son aplicados según sean o no residentes, así como el análisis de algunos derechos unidos a su condición de inmigrante laboral como el ejercicio de la función pública; la seguridad social y la asistencia sanitaria; los derechos de sindicación y huelga o los derechos derivados del contrato de trabajo, como la vivienda o la reagrupación familiar.

Finalizaron las jornadas con la conferencia de clausura que llevaba bajo título "El derecho del Trabajo ante el nuevo siglo", impartida por D. Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer. El profesor Rodríguez-Piñero llevó a cabo una completa síntesis de casi todos los temas tocados a lo largo de las jornadas.

Sobre el concepto globalización comentó que era un término de frecuente uso, a la vez que un fenómeno complejo, que actualmente está en curso y con un destino final desconocido, sin olvidar su carácter heterogéneo.

Por otra parte coincidió con el profesor González Ortega al afirmar que era un asunto con un factor ideológico innegable que ha desatado a la vez un aumento en el intercambio internacional de bienes y servicios y una crisis de la dimensión nacional vigente. Esta crisis hace que se ponga en duda la autosuficiencia del estado nacional que tradicionalmente había sido el creador o regu-

lador del mercado de trabajo, también ha condenado las políticas económicas nacionales que ahora deben adaptarse a las directrices internacionales que impone el fenómeno.

Por último expuso la necesidad de exportar el modelo de relaciones laborales europeo a otros países, cuyos principios aun están vigentes y son muy necesarios, como la negociación colectiva, sistema participativo, establecimiento de las reglas del juego y estado del bienestar.

El conjunto de estas reflexiones puso punto y final a las jornadas, dejando en el aire el cruce de dos reflexiones que parecen ser los ejes sobre los que va a girar la nueva economía; por una parte es un fenómeno imparable, por otra no debe ser un fin en sí misma sino un medio al servicio de los hombres y mujeres de la sociedad mundial.