

INTRODUCCIÓN

Ante las preocupaciones que despiertan los elevados niveles de desempleo y exclusión social de las economías industrializadas y en transición, resulta demasiado fácil en el plano internacional perder de vista los graves problemas de empleo a que se enfrentan los países en desarrollo de bajos ingresos. Cuando se examinan, con excesiva frecuencia se cae en el pesimismo y se piensa que la situación es abrumadora. En un análisis sustantivo de las relaciones entre el trabajo y el desarrollo, Henry Bruton y David Fairris defienden persuasivamente las medidas esenciales que se deben adoptar para instituir un proceso de cambios positivos, esto es, para fomentar un auténtico círculo virtuoso. Aplicando los criterios de la eficiencia económica, la justicia social y el bienestar social, defienden enérgicamente el que se dé preeminencia, incluso en las fases tempranas del desarrollo, a la calidad de los lugares de trabajo. A su juicio, no sólo es innecesario aplazar los objetivos de mejora de la higiene y la seguridad, participación de los trabajadores y demás elementos de la calidad del entorno laboral basándose en consideraciones de eficiencia, sino que es contraproducente, además de no condecir con las legítimas aspiraciones de los trabajadores. Lograr que el trabajo tenga sentido no debe ni tiene por qué ser un objetivo importante sólo en los países industrializados. Hacer que los trabajadores manifiesten su voluntad puede ser una de las maneras más eficaces de difundir la conciencia de las posibilidades que existen de mejorar la eficiencia, la equidad y el bienestar a un mismo tiempo. Por todo ello, los autores hacen una aportación muy positiva a la renovación, que se hacía esperar desde hace mucho, del debate en torno a las prioridades del desarrollo.

Pasando a los países industrializados, el siguiente artículo, cuyo autor es Alain Supiot, sintetiza las conclusiones de un análisis internacional y pluridisciplinario de la transformación del trabajo y el porvenir del derecho laboral en Europa occidental. Se centra en concreto en cómo orientar la evolución del derecho laboral en el continente, para lo cual es menester utilizar los respectivos puntos fuertes de los juristas y los científicos sociales, y tener en cuenta lo que se comparte y las divergencias conceptuales y prácticas existentes en Europa. También recoge el reto que plantean al Estado las fuerzas divergentes de la mundialización y la regionalización. Uno de los muchos dilemas analizados es en qué medida son todavía pertinentes las reglas tradicionales del derecho del trabajo y la amplitud de las transformaciones que se están produciendo en el

ámbito laboral y que exigen modificar considerablemente la legislación aplicable. Se examina el equilibrio entre la tradición y el cambio por lo que se refiere al ámbito del derecho laboral, los derechos sociolaborales de la persona, el tiempo dedicado al trabajo, la representación de los asalariados y el papel que desempeña el Estado. Supiot adopta una postura contraria a la formulación apresurada de abstracciones, e insiste en que antes de procurar hacer una síntesis se reconozca la complejidad de la realidad. Así, por ejemplo, algunas modalidades de organización del trabajo (subcontratación) pueden ser adoptadas, ya sea para soslayar la legislación laboral y, por consiguiente, disminuir los costos del factor trabajo en sectores de escaso valor añadido, ya sea para conseguir aplicar innovaciones en sectores con un elevado valor añadido, lo cual quiere decir que no viene al caso formular una condena general de esas formas de organización del trabajo y que quizás sea inevitable que haya distintas clases de contratos. En cambio, no debe considerarse inevitable aceptar la inseguridad de los trabajadores. La cuestión no es la desreglamentación, sino una reglamentación diferente. Cabe hallar además un eco de las reflexiones de Bruton y Fairris cuando analiza los problemas con que tropiezan los mecanismos de representación (o expresión) de los trabajadores. Supiot hace una aportación sutil, meditada y constructiva al necesario debate acerca de cómo el derecho laboral, los sindicatos y, sobre todo, el Estado deben adaptarse a las transformaciones en curso, no sólo en el mundo del trabajo, sino en la sociedad en conjunto. Sus reflexiones acerca de los fundamentos del Estado muestran lo difícil pero necesario que es reformular las relaciones entre el Estado, la economía y la sociedad. Estas observaciones introductorias no pueden dar más que un vislumbre de la profundidad del análisis.

Los trabajadores pueden perder el trabajo dentro del proceso habitual de ajuste a los cambios tecnológicos, por la contracción de la demanda de determinados bienes o servicios y por otras múltiples razones. Este fenómeno no es en absoluto alarmante ni nuevo si al mismo tiempo abundan otros puestos de trabajo que se puedan ocupar con facilidad, con una productividad y unos salarios equivalentes o superiores. De hecho es probable que sea necesario que así suceda para que la economía funcione con eficiencia y se expanda, y para que disminuyan las desigualdades. Ahora bien, la aminoración del crecimiento económico, la rápida inflación que desalienta las inversiones productivas, los cambios estructurales repentinos que forman parte de la adaptación a una mayor competencia internacional, e incluso las quiebras provocadas por unas malas relaciones entre los trabajadores y la dirección de las empresas, las huelgas perturbadoras de la paz social o la gestión incompetente pueden provocar despidos masivos y hacer que no existan alternativas decentes. Cuando se producen esas situaciones, lo que más importa a los trabajadores afectados no es la causa, sino los remedios a su alcance. ¿Qué recurso jurídico les queda? ¿Es posible negociar el redespliegue de los empleados dentro de la empresa? ¿Existen recursos para readiestramiento, búsqueda de empleo y traslados? Éstas son las preocupaciones examinadas en el artículo de Christine Evans-Klock, Peggy Kelly, Peter Richards y Corinne Vargha «Reducciones de plantilla. Medidas

preventivas y de reparación». Sus autores han analizado las políticas públicas y las iniciativas conjuntas de trabajadores y empresas a partir de acuerdos negociados en varios países industrializados y, en los resultados que exponen, dan una indicación de la práctica idónea – o por lo menos buena – para gestionar las presiones en pro de la reducción de plantillas. Como señalan, «no es razonable una respuesta pública y social que se limite a esperar que vuelvan a surgir empleos anteriores o a dar por sentado que los trabajadores cesados encontrarán con facilidad otro empleo. Se precisan medidas más activas para aprovechar al máximo las posibilidades de redistribución del personal en el seno de las empresas y acelerar la recolocación de los trabajadores». Aunque complementarias, naturalmente, de unas políticas macroeconómicas favorables al empleo, en esta útil panorámica se hace hincapié en las medidas activas que puede ser necesario considerar.

En la sección «Perspectivas», Patrick Bollé explica varias innovaciones de las estadísticas laborales que empezarán a aparecer en los datos nacionales e internacionales en los próximos años a resultas de las decisiones colectivas adoptadas por los especialistas en estadísticas del trabajo a finales de 1998. Los estadísticos abordaron varias cuestiones peliagudas, entre ellas cuál es la mejor manera de calcular los ingresos obtenidos por el trabajo (no sólo los salarios básicos) y cómo delimitar y calcular el desempleo, para recoger en las estadísticas a la categoría de personas que no ejercen un trabajo remunerado pleno ni están desempleadas totalmente. No son desde luego cuestiones baladíes. Los datos al respecto serán esenciales para determinar las dificultades que se plantean en materia de empleo y también para hallar los remedios. Disponer de datos completos y fiables es muy a menudo el primer paso para reconocer y a continuación mejorar las políticas (por ejemplo, para evitar accidentes laborales). Asimismo, como se explica en esta crónica, el hecho de que estadísticos del trabajo de todo el mundo se reúnan periódicamente (en la OIT) para analizar y decidir modificaciones de las directrices sobre estadísticas laborales hace que los datos que luego se acopian sean, en la medida de lo posible, pertinentes para las distintas situaciones, sin dejar de ser comparables internacionalmente.

Concluye este número con reseñas de libros y notas sobre diversos temas: la reforma de las pensiones, la reducción de plantillas, la negociación colectiva, el trabajo infantil, el derecho laboral y las trabajadoras. También se informa de nuevas publicaciones de la OIT relativas al sector no estructurado (la economía informal) y la vigilancia de la salud de los trabajadores, así como de los informes preparados para la 87.^a reunión (1999) de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre el trabajo infantil, la protección de la maternidad, los trabajadores migrantes y la seguridad y la salud en la agricultura.