

## INTRODUCCIÓN

La presente entrega de la *Revista* tiene un cariz muy jurídico y toca tres asuntos que son muy importantes para la OIT desde hace muchos años. Aborda primero el sistema normativo de la OIT, desde la atalaya de un autor que ha sido, a la vez, participante y observador, y relata después la evolución del derecho laboral en la Federación de Rusia desde el fin de la época comunista hasta la aprobación del nuevo Código de Trabajo que entró en vigor en febrero del año 2002. Ya fuera del ámbito jurídico, el tercer artículo trata de la relación entre antigüedad laboral, productividad y empleo, deteniéndose, sobre todo, en el asunto clave de si el trabajo estable es o no bueno para la economía.

Muchos lectores tal vez conozcan a *Alfred Wisskirchen*, que empezó ya en 1969 su andadura como delegado empleador de Alemania en la Conferencia Internacional del Trabajo. Fue miembro de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia durante muchos años y, de 1983 a 2004, desempeñó las funciones de portavoz del Grupo de los Empleadores y de vicepresidente de esta Comisión. Nos presenta sus recuerdos de todos estos años, y nos expone varios problemas jurídicos del sistema normativo de la OIT que, en su opinión, deben ser resueltos. El lector que desconozca los métodos de trabajo algo misteriosos de la OIT encontrará en su artículo explicaciones abundantes y llenas de perspectiva histórica sobre la manera en que la Organización fija las normas internacionales y de los escollos que surgen de la pugna entre universalidad y flexibilidad. Todo ello, por supuesto, dentro de la estructura tripartita propia y característica de la OIT, en la que Alfred Wisskirchen fue un primer espada del sector empresarial. Gran parte de sus reflexiones las dedica a los procedimientos de vigilancia del cumplimiento de las normas y a la relación – a veces tensa – entre la mencionada Comisión de la Conferencia (a la que pertenecía) y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Rememora el entronque de estos convenios y recomendaciones de la OIT en el derecho internacional, y analiza los problemas que vienen surgiendo repetidamente en la labor de supervisión de su cumplimiento, cuyo ejemplo principal es la cuestión siempre polémica de si las normas de la

OIT amparan expresamente o no el derecho de huelga. Además del valor intrínseco de los recuerdos de una figura que estuvo tanto tiempo presente en la institución, será de interés para el lector conocer sus opiniones sobre el rumbo que debe tomar el sistema normativo de la OIT en la época presente caracterizada por la globalización. Bienvenida sea esta aportación al debate en curso.

El artículo de *Arturo Bronstein* tiene la virtud de poner al corriente del desenvolvimiento real de un proceso de transición a las personas ajenas al mismo. Nos relata primero el ocaso del Código de Trabajo de la era soviética, pensado para un mundo en el que los medios de producción estaban socializados y eran dirigidos por los trabajadores. Los sindicatos eran un pilar de la conducción del Estado y sus líderes, formalmente elegidos, eran, en realidad, burócratas al servicio de la administración del Estado o del Partido. Los principios capitalistas estaban proscritos, por lo que no podía haber conflicto entre los intereses de la dirección de las empresas y los de los trabajadores. Así, el Código de Trabajo de la época soviética atribuía a los sindicatos la representación de los trabajadores en esferas tan variadas como la producción, el trabajo, el bienestar social, las condiciones de vida y la cultura. Después de exponer los grandes principios del Código comunista, Arturo Bronstein explica brevemente el desmoronamiento de la Unión Soviética, la adopción de varias leyes relativas a los conflictos colectivos de trabajo y a los sindicatos, la importancia de la Constitución de 1993 y el nacimiento de las nuevas organizaciones de empleadores y de trabajadores. Da cuenta del proceso largo y tortuoso de génesis del Código de Trabajo vigente, que se prolongó durante siete años de consultas y negociaciones a partir de 1991; participaron en ellas varios gobiernos sucesivos, las principales centrales sindicales, el nuevo Consejo de Coordinación de las Organizaciones de Empleadores de Rusia y varios otros agentes. El autor examina con esmero los artículos del Código relativos al contrato de trabajo, la negociación colectiva y el derecho de huelga.

En el tercer artículo, *Peter Auer, Janine Berg e Ibrahim Coulibaly* exploran las intrincadas relaciones entre antigüedad laboral, productividad y empleo en seis grandes sectores de trece países europeos, y estudian, sobre todo, los efectos que tiene la legislación protectora de la relación de trabajo en el volumen de ocupación. Estos asuntos son lógicamente esenciales en el debate sobre la flexibilidad laboral, pues los defensores de la misma sostienen que la normativa que ampara a los trabajadores frente al despido no sirve sino para hacer éste más oneroso, lo cual disuade a los empresarios de hacer nuevas contrataciones o les incita a extender contratos temporales o, incluso, ilegales. En suma, aducen que la normativa laboral socava la capacidad del mercado de superar rápidamente las perturbaciones, por lo que va en detrimento del producto y de la productividad. Los autores indagan si el trabajo estable inhibe o fomenta la productividad, y si hay un nivel de antigüedad

óptimo desde este punto de vista. Tras examinar la evolución de los trece mercados de trabajo durante los años 1992 a 2002, deducen que la antigüedad es necesaria tanto para la estabilidad de los trabajadores como para la productividad de las firmas; sin embargo, es conveniente que la estabilidad vaya acompañada de flexibilidad funcional en el plano interno de la empresa. Según sus estimaciones, tanto una antigüedad larga como una antigüedad corta pueden tener efectos perjudiciales. Admiten que los promedios de antigüedad altos registrados en Europa, aunque no van en detrimento de la productividad, distan de ser ideales, pues van acompañados generalmente por unas tasas de empleo bajas; ello constituye una paradoja que los autores alientan a investigar más a fondo. Por otra parte, comprueban que los mejores niveles de estabilidad y de empleos de buena calidad se dan en los países que tienen un grado intermedio de antigüedad y que proporcionan asistencia a los trabajadores en los períodos de transición entre un trabajo y otro. Por ello, propugnan una «movilidad protegida» que garantice cierta seguridad económica a los trabajadores durante estos períodos, a fin de conciliar mejor la flexibilidad con la estabilidad.

Por último, la sección «Libros» presenta el ramillete tradicional de recensiones, reseñas y notas relativas a las últimas publicaciones de la OIT. Varias obras comentadas cuadran bien con los artículos precedentes. Así, *Labour laws and global trade*, de Bob Hepple, la monografía *International Labour Organization*, de Jean-Michel Servais, y el *Glossary of labour law and industrial relations*, de la OIT, guardan relación con los dos primeros artículos. Y el libro de Sara Ashwin y Simon Clarke, titulado *Russian trade unions and industrial relations in transition*, sirve de complemento al análisis del nuevo Código de Trabajo de la Federación de Rusia. Otros libros reseñados versan acerca de los nexos entre globalización, empleo y reducción de la pobreza; la indemnización de desempleo en el mundo; el movimiento sindical en los Estados Unidos; la integración monetaria y el modelo de sociedad europeo, y el trabajo atípico en los países desarrollados. Las nuevas publicaciones de la OIT tratan sobre la labor de los inspectores del trabajo frente al virus de la inmunodeficiencia humana (VIH) y el sida; los efectos laborales de la liberalización comercial y la integración económica, desde una perspectiva latinoamericana; las soluciones que pueden darse en el mercado de trabajo a la malnutrición, la obesidad y las enfermedades crónicas; las normas y medidas para acabar con la trata de personas y la explotación forzosa de la mano de obra; y el tráfico y la explotación de inmigrantes chinos en Francia. Otros títulos se refieren a la seguridad y salud en los puertos, a las condiciones de trabajo y de contratación en los nuevos Estados miembros de la Unión Europea y a las leyes relativas al tiempo de trabajo vigentes en todo el mundo.

