

INTRODUCCIÓN

Abundan cada vez más las señales emitidas en los mercados de bienes, servicios y financieros por empresas que desean labrarse un prestigio de responsabilidad social. Son de género muy diverso, desde las campañas de publicidad para dorar la imagen de las marcas registradas hasta las etiquetas sociales que conceden organizaciones no gubernamentales (ONG) a las empresas que cumplen sus requisitos, pasando por los códigos de conducta empresarial o los fondos de inversión que sólo compran acciones de «firmas socialmente responsables». Todas las iniciativas tienen un rasgo común: el propósito del vendedor de acrecentar sus beneficios apelando a la conciencia social del cliente. Ahora bien, al no haber la más mínima norma común que defina esa responsabilidad social, ni consumidores ni empresarios tienen claro qué es lo que quiere lograrse exactamente. Ello no obsta para que las etiquetas y los códigos tengan repercusiones gigantescas, pues muchas de las firmas que los asumen son empresas multinacionales que disputan una batalla enconada para ganar cuota de mercado y que tienen proveedores en todos los rincones del planeta. *Janelle Diller* lidia en el presente número con este asunto difícil, y consigue ensamblar un cuadro general claro de las citadas iniciativas «voluntarias», llamadas así para diferenciarlas de las leyes y medidas en favor de la justicia social que adoptan los poderes públicos.

Son muy variados los agentes capaces de aprovechar la voluntad de las empresas de aumentar sus beneficios o ganar franjas del mercado para encauzar las decisiones de éstas hacia la consecución de determinados objetivos sociolaborales: sindicatos, ONG, asociaciones empresariales e, incluso, ejecutivos esclarecidos. Pese a ello, la mayoría de los códigos apenas tocan los asuntos propiamente laborales. Según señala la autora, es frecuente que se ocupen de la seguridad y salud en el trabajo y de la discriminación, pero es raro que respalden los principios fundamentales de la libertad sindical y la negociación colectiva. Con todo, son bastantes los que hacen referencia a los derechos humanos de los trabajadores o generales. Las diversas iniciativas del sector privado han sido debatidas también en el plano internacional, con planteamientos ya sea promocionales ya sea normativos. *Janelle Diller* expone la índole y las posibles consecuencias de las actitudes y medidas al respecto adoptadas en las Naciones Unidas, la Comisión de la Unión Europea, el Banco Mundial y, por supuesto, la OIT. En suma, se trata de un panorama impresionante e inestimable de este fenómeno tan relevante y complejo.

Un asunto de sumo interés para los empresarios y trabajadores de todo el mundo es el tiempo de trabajo. *Gerhard Bosch* destaca que la jornada laboral y el salario son los dos componentes de la relación de trabajo más fáciles de calibrar, razón por la cual acaparan tanto lugar en los estudios comparados. Hoy en día, la duración del trabajo es un asunto sumamente polémico, sobre todo en Europa occidental, que abarca tanto el número de horas semanales, mensuales o anuales como la ordenación de la toda la vida profesional. El autor expone las normas de la OIT en este campo y presenta datos de muchos países industriales y en desarrollo. Aunque, naturalmente, el paso de los decenios ha traído una reducción paulatina de la jornada y un aumento de los salarios reales, la razón de ello no estriba sólo en los avances plasmados en las leyes y en los convenios colectivos. Según señala el autor, «en los últimos cien años la reducción de la duración del trabajo no sólo ha sido un elemento de una política de redistribución, sino además, por sus efectos sobre la organización del trabajo y los horarios de explotación, una fuente importante de ganancias de productividad y crecimiento económico».

Gerhard Bosch expone varios problemas que plantea el trabajo flexible, entre ellos una desigualdad manifiesta entre los sexos, pues la mayoría de los trabajadores a tiempo parcial son mujeres, si bien es cierto que la tendencia no es uniforme: la diferencia en cuanto al número de horas de trabajo semanales de hombres y mujeres crece en algunos países pero disminuye en otros. En este trabajo minucioso aborda también temas como el reparto desigual del trabajo doméstico entre hombres y mujeres, los incentivos establecidos por los sistemas fiscales y de seguridad social, los cambios de la organización del trabajo, la negociación colectiva y la cuestión tan debatida de la influencia recíproca entre el tiempo de trabajo y el volumen general de empleo. El artículo termina con ideas muy constructivas – aunque merecen mayor estudio – sobre la relación entre jornada laboral y ganancias del trabajo; la medición del trabajo efectivo realizado dentro de unos sistemas cada vez más flexibles; los efectos de tales sistemas en la salud y seguridad de los trabajadores; la protección social durante las interrupciones de la carrera y los períodos de trabajo a tiempo parcial; el acopio de información fidedigna sobre las circunstancias en que llega a buenos o malos resultados el acortamiento de la jornada laboral; la posibilidad de que el trabajo flexible produzca un incremento de ésta; las estadísticas acerca de todo el trabajo socialmente necesario pero no remunerado, y los nexos entre tiempo de trabajo, educación y formación profesional.

Aun cuando las regiones mundiales en desarrollo tienen varias características comunes, Latinoamérica es la más urbana, y, dentro de la fuerza de trabajo, son mayoría los asalariados frente a los trabajadores por cuenta propia. Esta circunstancia tiene consecuencias para la integración latinoamericana en la economía mundial y para los efectos de la mundialización en los trabajadores. *John Weeks* estudia el reparto de los frutos del crecimiento – cuando los ha habido – y comprueba que sólo en un país el índice de aumento de los salarios reales ha superado al de la renta por habitante. Valiéndose de un modelo econométrico sobre las relaciones entre crecimiento económico, empleo y sala-

rios reales, demuestra que en la mayoría de los países de América Latina y el Caribe los frutos económicos de los últimos decenios no han llegado a los trabajadores. Ello le lleva a criticar las condiciones en que tienen que desenvolverse los sindicatos. Considera que deben garantizarse los derechos laborales fundamentales, en tanto que derechos civiles y humanos básicos, y aboga por una serie de medidas mínimas en la empresa para que las ganancias del crecimiento se repartan con equidad.

Los regímenes de previsión de accidentes y enfermedades profesionales son un medio indispensable de protección social para los trabajadores y revisten también gran importancia para la sociedad porque reducen al mínimo los riesgos laborales. De ahí que sean una de las ramas de la seguridad social que primero se implantan. *Elaine Fultz* y *Bodhi Pieris* describen la índole y características de los regímenes de esta clase establecidos en África meridional. Después de exponer los principales convenios de la OIT que orientan la protección social en este ámbito, analizan la situación práctica en la zona – que va bastante a la zaga de las obligaciones actuales – y formulan propuestas de reforma. Unos regímenes se basan en la responsabilidad civil del empleador, que debe concertar un seguro privado o efectuar un depósito en un organismo público. Otros son regímenes de seguridad social, de modo que las cotizaciones y los riesgos se ponen en común; son los que defiende el autor y los que van ganando terreno en la zona. El artículo resume las características de los regímenes – la legislación y la práctica – en el contexto de las economías de los países considerados. Y aboga por que se extienda la protección a las categorías de trabajadores excluidas hasta ahora y a los riesgos todavía no amparados.

La sección «Perspectivas» está dedicada a las consecuencias sociolaborales de la crisis financiera asiática. Aunque el problema financiero da signos de estar remitiendo, el desempleo y la pobreza siguen extendiéndose en la zona, mientras que son muy insuficientes las medidas que han tomado los poderes públicos para atenuarlos. La crisis ha afectado considerablemente a todas las regiones del mundo y se pueden sacar muchas lecciones de ella. Desde que comenzó esa tormenta financiera, la OIT se ha empleado a fondo para promover el diálogo entre trabajadores, empleadores y gobierno – algo que se echaba mucho de menos antes del estallido de la crisis – y ha prestado asesoramiento en materia de posibles reformas legislativas, protección social y otros ámbitos de su incumbencia. (La *Revista Internacional del Trabajo* publicó ya un análisis sobre el tema en el vol. 117 (1998), núm. 1, págs. 93-106.) Hace poco se celebró un coloquio tripartito en Ginebra con el fin de recapitular sobre las medidas tomadas hasta el momento, sobre todo por parte de la OIT, y de trazar orientaciones para la fase próxima. Las conclusiones redactadas por el ponente se exponen en estas páginas porque tienen la virtud de presentar sintéticamente los objetivos prioritarios fijados en dicha reunión internacional.

Las reseñas y noticias de libros del presente número tocan varios temas cardinales de actualidad. Comienzan con un análisis minucioso de una obra que estudia la gestión de las grandes empresas multinacionales en la era de la mundialización. Los libros reseñados tratan de la migración ilegal, el derecho a

un juicio justo, las relaciones laborales en circunstancias de integración económica, el déficit social, la desigualdad económica durante la mundialización, la seguridad social en la India, las memorias de Michel Hansenne durante los años en que fue Director General de la OIT y los puntos de vista manifestados por su sucesor, Juan Somavia, durante el decenio que precedió a su asunción del cargo. Figuran también varios documentos presentados a la Conferencia Internacional del Trabajo relativos al trabajo decente, el trabajo infantil y la cooperación técnica, así como otras publicaciones de la OIT referentes a los programas de infraestructuras con alto coeficiente de mano de obra, a las prácticas más aconsejables para dirigir las pequeñas empresas y al sector no estructurado (informal) del Perú.