



**International Society for Labour and
Social Security Law**
**Société internationale de droit du travail
et de la sécurité sociale**
**Sociedad Internacional de Derecho del
Trabajo y de la Seguridad Social**

BOLETIN N° 110

Diciembre 2005

Felices Fiestas

y

Mejores deseos para 2006

Président/Président

Clyde Summers
3400 Chestnut Street
Philadelphia, PA 19104
USA
E-mail: csummers@law.upenn.edu

Secretary General/Secrétaire général

Arturo Bronstein
c/ o Ms. Johanna Ruefli
ILO – GENEVA
SWITZERLAND
e-mail : asbronstein@msn.com
and sidtss@ilo.org

Treasurer/Trésorière

Irene Petronella ASSCHER-VONK
Catholic University Nijmegen
Th. Van Aquinostraat 6
GHD NIJMEGEN NL-6526
Netherlands
E-mail: I.Asscher@jur.kun.nl

Apreciados colegas

Novedades de la SIDTSS

1. Facilidades otorgadas por el Director General de la OIT para el secretariado de la SIDTSS.

Como muchos de ustedes ya saben, el 30 de noviembre pasado he dejado a la OIT. Sin embargo, el Director General Juan Somavía ha decidido que la Oficina continuará a ofrecer apoyo logístico a nuestra Sociedad.

De ahora en adelante el correo regular que Vds. envíen a nuestra Sociedad debe dirigirse así:

SOCIÉTAD INTERNACIONAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL,
o
SOCIÉTÉ INTERNATIONALE DE DROIT DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE

c/o Ms. Johanna Ruefli
BIT
1211 Ginebra 22
SUIZA

El número de fax no cambia: +41 22 799 8749

e-mail:

sidtss@ilo.org

o

asbronstein@msn.com

Deseo expresar mi agradecimiento al Director General de la OIT por su apoyo a nuestra Sociedad. También dirijo mi agradecimiento a mis antiguos colegas en la OIT, Johanna Walgrave y Giuseppe Casale, respectivamente Directora y Director Adjunto del Departamento de Diálogo Social, Legislación, Administración del Trabajo y Actividades Sectoriales, por las facilidades secretariales puestas a mi disposición, y por último pero no en último lugar, a la Sra. Johanna Ruefli, nuestra muy eficiente secretaria.

2. VIII Congreso Asiático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Taipei, 1-3 de noviembre 2005

Vaya todo mi agradecimiento a nuestro amigo Stephen Kang y su equipo por la eficiencia con la que organizaron el congreso que acabamos de celebrar en Taipei.

El Congreso fue un éxito. Contó con la asistencia de más de trescientos participantes, de 25 países. Su agenda incluyó tres temas principales, una mesa redonda y cuatro talleres, en los que se presentaron 25 contribuciones invitadas.

La ceremonia de apertura fue honrada con la presencia de su Excelencia, Chen Shui-bian, Presidente de Taiwan, quien pronunció un discurso. Los profesores Joseph S. Lee, Presidente del Comité organizador y Gordon Anderson, vicepresidente de la SIDTSS en representación de nuestro Presidente Clyde Summers, quien no pudo asistir, abrieron el

Congreso. Nuestro Presidente electo Kazuo Sugeno fue el orador invitado en la ceremonia de apertura. Me he permitido traducir su discurso, sobre la evolución de la legislación y las relaciones de trabajo en Asia bajo el impacto de la globalización, el que figura como anexo I de este Boletín. Debido a su interés comparativo recomiendo muy vivamente su lectura.

Su Excelencia Lee, Ying-Yuan, Ministro de Trabajo, tuvo a su cargo el cierre del congreso.

La página web del Congreso: www.airroc.org.tw/ISLSSL2005/index.asp contiene los informes generales y nacionales, y las contribuciones invitadas.

3. Palabras preliminares en nombre de nuestro Presidente Clyde Summers, en la inauguración del VIII Congreso regional europeo, Bolonia, septiembre 2005

Debido a un problema de salud nuestro Presidente Clyde Summers no pudo estar presente en la apertura de nuestro VIII Congreso regional europeo, en Bolonia. El profesor Alvin Goldman, Presidente de nuestro capítulo US pronunció un discurso en su representación, el que se anexa a este Boletín (en inglés únicamente).

4. Próximos congresos

XVIII Congreso Mundial, Paris, 5-8 de septiembre 2006

El Comité Organizador me ha hecho llegar la siguiente información:

El sitio web: www.laborlawparis.com ya es operacional. La inscripción en línea será posible a partir de enero 2006.

Temas

Los temas, aprobados por el Comité Ejecutivo son los siguientes:

Tema I: Liberalización del comercio y derecho del trabajo (Relator general, profesor Lance Compa, USA)

Tema II: Derecho del trabajo (en sus aspectos individuales y colectivos) y descentralización productiva (Co-relatores generales, profesores Rafael De Luca Tamajo y Adalberto Perulli, Italia)

Tema III: Riesgos profesionales : protección social y responsabilidad empresarial (Co-relatoras generales, profesoras Ann Numhauser-Henning, Suecia y Aminata Cisse, Senegal)

Mesa redonda: ¿Qué futuro para la ley en el derecho del trabajo? (Moderadora, profesora Catherine Barnard, Reino Unido)

Agradezco a los relatores nacionales, que me han hecho llegar sus respuestas a los cuestionarios preparados con relación a los tres temas. He recibido las siguientes respuestas:

Tema I: Argentina, Austria, Bolivia, Brasil, Canadá, Croacia, República Dominicana, Ecuador, Finlandia, Japón, Nueva Zelandia, Perú, Turquía, Reino Unido, Estados Unidos y Uruguay.

Tema II: Argentina, Australia, Austria, Canadá, Costa Rica, Chile, Croacia, República Checa, Israel, Japón, Países Bajos, Perú, Sudáfrica, España, Suecia, Turquía, Reino Unido, Uruguay y Venezuela.

Tema III: Argentina, Austria, Canada, República Checa, Chile, República Dominicana, Alemania, Venezuela y Turquía.

Talleres

Durante el congreso se desarrollarán cuatro talleres, todos durante las tardes. Se referirán a los mismos temas y contarán con interpretación simultánea en dos idiomas, como sigue: inglés/francés, alemán/inglés, español/inglés y español/francés.

También se celebrarán, en el día de la apertura (5 de septiembre), talleres dirigidos a las profesionales relacionadas con el derecho del trabajo (jueces, administradores del trabajo y abogados laboristas).

Contribuciones invitadas

Se hará un anuncio en tiempo oportuno.

Derechos de inscripción

El Comité organizador ha fijado los siguientes derechos de inscripción

Hasta el 31 de mayo 2006

Participantes: 360 euros
Acompañantes: 180 euros
Estudiantes: 240 euros

A partir del primero de junio 2006

Participantes: 420 euros
Acompañantes: 240 euros
Estudiantes: 300 euros.

Los becarios de la SIDTSS no deberán pagar derechos de inscripción. En mi boletín de marzo 2006 haré un llamado de candidaturas.

He solicitado al Profesor Lyon-Caen, presidente del comité organizador, que considere la posibilidad de establecer derechos de inscripción más reducidos en beneficio de participantes de países con divisas débiles. Tengo previsto encontrarme con el comité organizador en París, en enero 2006. Llegaré a ustedes con más informaciones en mi próximo boletín, en marzo 2006.

Viaje y alojamiento

Air France propondrán tarifas especiales para el Congreso.

El comité organizador propondrá tres niveles de tarifas para el alojamiento, a saber: € 230/300 para hoteles de cuatro estrellas, € 140/160 para hoteles tres estrellas y € 100 para dos estrellas. Otras informaciones estarán disponibles oportunamente en el sitio web del congreso.

Programa social

Se ofrecerá un cóctel el día de la inauguración del congreso (5 de septiembre) en la Sorbona. Otros dos eventos sociales serán anunciados más tarde. El jueves 7 de septiembre no habrá actividades sociales. Oportunamente se anunciarán en la página web otros eventos post-congreso y propuestas turísticas.

VII Congreso americano, 2007

El profesor Carlos Salcedo Camacho, en nombre del comité organizador, me ha llegado algunas propuestas. El comité organizador se ha constituido en noviembre 2005, bajo la presidencia de Rafael Alburquerque, vice-presidente de la República Dominicana. Se propone realizar el congreso en Santiago de los Caballeros, segunda ciudad del país, en la última semana de octubre o primera de noviembre 2007. El comité organizador ha hecho también algunas propuestas sobre el temario. Estoy consultando con la Mesa del Comité Ejecutivo y los vicepresidentes de nuestra sociedad. Espero informarles con mayor detalle en mi Boletín de marzo 2006.

IX Congreso europeo, 2008

El congreso se celebrará en Freiburg, Alemania. Nuestra sección alemana me ha hecho llegar las siguientes propuestas:

Se mantendrá la estructura clásica, es decir se discutirán tres temas en tres sesiones plenarias, a los que se agregarán dos mesas redondas y dos talleres.

Temas propuestos:

I. La realización del principio de igualdad de trato en materia de empleo y ocupación en los estados miembros de la Unión Europea.

II. Situación y protección de los trabajadores migrantes (incluyendo cuestiones relativas a la migración ilegal y seguridad social)

III. Impacto del envejecimiento de la población en los sistemas de pensiones en Europa (se abordarán cuestiones relativas a los diversos sistemas de pensión: pensiones públicas, pensiones de empresa y profesionales, pensiones privadas; se examinarán también problemas relacionados con las empresas multinacionales)

Mesa redonda I: El tema será propuesto por la sección española de nuestra Sociedad.

Mesa redonda II: El impacto de las tecnologías de la información y la comunicación en el derecho del trabajo.

Taller 1: Sistemas de aplicación de la ley en materia laboral.

Taller 2: Qualification and continuous training of legal assistance in labour law (no puedo darles la traducción de este tema, pues estoy esperando que el profesor Löwisch me dé algunas aclaraciones sobre su contenido)

5. Cuestiones financieras

Nuestra Tesorera, Profesora Irene Asscher-Vonk me ha enviado el estado financiero de nuestra Sociedad. Expreso mi agradecimiento a las siguientes asociaciones nacionales que ya han pagado sus cotizaciones debidas para 2005: Alemania, Argentina, Austria, Bolivia, República Checa, República Dominicana, Finlandia, Japón, Países Bajos, Panama, Perú, Eslovenia, Sudáfrica, Uruguay y Venezuela. Es posible que otras hayan pagado desde el momento en que recibí el último estado financiero de la SIDTSS, y presento por tanto mis excusas a las asociaciones que lo han hecho, pero no son mencionadas aquí.

He enviado un recordatorio a todos los otros miembros, algunos de los cuales tampoco han pagado sus cotizaciones debidas en 2004. En cumplimiento de una decisión de nuestro comité ejecutivo, el nombre de las asociaciones nacionales en mora de sus cotizaciones será publicado en mi próximo Boletín No. 111, en marzo 2006.

Se recuerda que el monto de la cotización a nuestra Sociedad es de u\$s 7 por cada miembro individual de cada asociación nacional o miembro institucional. Cuando no existe una asociación nacional los miembros individuales pagan la misma cotización. Las cotizaciones se deben por el año íntegro a partir del primero de enero. Su pago se debe efectuar, de preferencia por transferencia bancaria, a la cuenta siguiente:

ABN/AMRO
Swift/BIC: ABNA NL2A
Postbus 97701
2509 GC Den Haag, the Netherlands
IBAN: NL48ABNA0586047409
Account No. 58.60.47.409
ISLLSS Treasurer Prof. Asscher-Vonk

Luego de pagar su cotización, se solicita a cada miembro que informe a la Tesorera, Profesora Asscher-Vonk, indicándole igualmente:

- (a) El nombre del Miembro;
- (b) Año por el cual se ingresa la cotización;
- (c) Número de miembros individuales por quienes se hace el pago.

6. Novedades de nuestros miembros

Argentina

Nueva Comisión Directiva de la Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, AADTySS.

Presidente: Jorge RODRÍGUEZ MANCINI
Vice-presidente: Noemí RIAL
Secretaria: Ana Alejandra BARILARO

Pro-secretario: Diego TOSCA
Tesorero: José RODRIGUEZ PONTE
Protesorero: Juan Carlos MARIANI

Miembros titulares: Jorge BERMUDEZ
Carlos Alberto ETALA
Carlos MARÍN
Alberto RIMOLDI

Suplentes: Gloria LLANA
Graciela GIANELLA

Revisores de cuentas: Jorge GARCIA RAPP
Mario ACKERMAN
Pablo TOPET

Otras informaciones están disponibles en el sitio web de la AADTySS:
www.asociacion.org.ar

Felicito al Profesor Mario Ackerman, por su reciente nombramiento como miembro de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT.

España

La Universidad de Castilla la Mancha, conjuntamente con las universidades de Vigo, País Vasco, Catania, Siena y Burdeos IV organiza en 2006 un master interuniversitario sobre empleo, relaciones laborales y diálogo social en Europa. Para más informaciones:

María José Romero Rodenas (coordinadora del master)
Telef : (+34) 967 59 92 00 (ext: 2149).
E-mail: mariajose.romero@uclm.es
www.uclm.es/Ab/rlaborales/

Estados Unidos

El profesor Matthew Finkin, Redactor Principal del muy prestigioso Comparative Labor Law & Policy Journal ofrece a los miembros individuales de nuestras asociaciones nacionales la suscripción anual esta publicación a una tarifa preferencial de us\$18. Quiénes deseen beneficiarse de esta inmejorable oferta son invitados a suscribir en línea, en la siguiente dirección WEB: www.law.uiuc.edu/publications/cll&pj/subscribe.html

Francia

Me confirma el Profesor Philippe Auvergnon que el Seminario Derecho del Trabajo, Relaciones Laborales y Seguridad Social Comparadas que se organiza anualmente en la Universidad de Burdeos IV tendrá lugar del 3 al 13 de julio 2006. Su tema será: Género y derecho social. Como de costumbre nuestra Sociedad ofrecerá algunas becas. El llamado a sumisión de candidaturas se hará en mi próximo boletín, en marzo 2006.

Uruguay

Nuevos contactos del Profesor Oscar Ermida Uriarte, Presidente de la Asociación Uruguaya de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, AUDTSS

Facultad de Derecho, Escuela de Posgrados

Colonia 1801
Montevideo
tel. +598 2 4065190 ext. 201
e-mail: ermida@adinet.com.uy
oeu@fder.edu.uy

Homenaje al Profesor América Pla Rodríguez

Un homenaje con la participación de numerosos colegas de América Latina, fue ofrecido el 13 y 14 de marzo 2005 al Profesor Américo Pla Rodríguez, Presidente Honorario de nuestra Sociedad, en la Facultad de Derecho de la Universidad de la República. En esa oportunidad se presentó el libro: "En torno a los principios del derecho del trabajo", que comprende contribuciones de Mario Ackerman, Rafael Alburquerque, Néstor de Buen, Wagner Giglio, Emilio Morgado, Rolando Murgas y Mario Pasco, quien es el coordinador de la publicación.

Les recuerdo la URL de la página web del Instituto de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Facultad de Derecho, Universidad de la República :
http://www.rau.edu.uy/universidad/inst_derecho_del_trabajo/

Venezuela

Nuestro capítulo venezolano organiza del 5 al 7 de enero 2006, en Barquisimeto, sus XXXI Jornadas J.M. Domínguez Escovar sobre Derecho del Trabajo. Para información e inscripciones dirigirse al Colegio de Abogados del Estado de Lara, Av. los Abogados entre calles 9 y 10. sede social del Colegio de abogados del Estado Lara. telefonos: (0251)2528201/2529291/2521401/ e-mail: iejelbarquisimeto@cantv.net

7. Libros recibidos

Jean-Michel Servais, International Labour Law, Kluwer Law International, 2005. Esta importante publicación, que ya ha aparecido en francés, está ahora también disponible en inglés. Se la puede adquirir a través del sitio web de Aspen Publishers:
<http://www.aspenpublishers.com>

* * * * *

Cordiales saludos
Arturo Bronstein
Secretario General

ANEXO I

CAMBIOS EN LA LEGISLACION Y RELACIONES DE TRABAJO EN LAS ECONOMIAS ASIATICAS BAJO EL IMPACTO DE LA GLOBALIZACION

Kazuo Sugeno

En primer lugar, deseo felicitar a la SIDTSS por la acertada apertura del Congreso Regional en esta gran ciudad de Taipei. Es para mí un gran honor el que se me haya pedido ser hoy vuestro orador invitado. Haré uso de esta oportunidad para compartir con ustedes mis reflexiones sobre los cambios en la legislación del trabajo y las relaciones laborales en las economías asiáticas bajo el impacto de la globalización.

Desde la perspectiva de la legislación laboral y de la seguridad social, la característica más distintiva de Asia es sin duda su gran diversidad. Es casi innecesario decir que la región Asia-Pacífico está compuesta por países sumamente diferentes en su historia, cultura y estructura social. Encontramos aquí todas las etapas del desarrollo económico, pues tenemos economías que están despegando, economías en gran fase de expansión y economías maduras junto con otras mucho menos avanzadas. Esta multiplicidad de situaciones se refleja en los mercados de trabajo y en las relaciones laborales, y da como resultado una gran variedad de sistemas de legislación laboral y de seguridad social.

No obstante esta diversidad, también nos encontramos con características comunes. Por comenzar, Asia en su conjunto se caracteriza por el muy rápido crecimiento de sus economías, lo que se manifiesta de modo notable en China Continental, pero también en el Sudeste Asiático (países miembros de ASEAN). En estas economías nos encontramos con un crecimiento muy rápido de las áreas urbanas e industriales, lo que conlleva un movimiento de migración masiva de trabajadores rurales hacia ellas. Los gobiernos deben enfrentarse con importantes problemas sociales dimanantes de esta industrialización, y con ese objeto despliegan ingentes esfuerzos para establecer servicios de empleo capaces de ofrecer una respuesta al desempleo friccional. También se esfuerzan para institucionalizar remedios jurídicos capaces de asegurar el pago del salario, mejorar la salud y seguridad en el lugar de trabajo e indemnizar los accidentes laborales. En las economías en fase de despegue los esfuerzos de las autoridades públicas se encaminan a institucionalizar el mercado y extender la cobertura de la seguridad social (Indonesia, Filipinas). Por otra parte, en las economías más maduras, actualmente amenazadas por la competencia global y regional (Japón, Corea, Australia y Taiwán) los gobiernos tienden a reestructurar sus sistemas de relaciones de trabajo, que actualmente corresponden a diversos tipos, tales como el adversarial (Corea), centralizado (Australia) o individualizado (Japón) relaciones laborales. En particular, encontramos tendencias a desregular los mercados de trabajo o establecer relaciones de trabajo más cooperativas (Corea) o más descentralizadas (Australia).

Ya se trate de economías desarrolladas o en desarrollo, la privatización de las empresas públicas es una tendencia prevalectante en todos los tipos de economías (Japón, Australia, Tailandia y Taiwán). También lo son el aumento del número de trabajadores en empleos atípicos, así como los intentos de reformular la legislación laboral de una manera que busque balancear la protección y la flexibilidad (Corea, Japón). Otras tendencias comunes son el envejecimiento de la población y los esfuerzos dirigidos a reformar los sistemas de pensiones y de protección de la salud. El control de la inmigración y la emigración también es un tema recurrente en la región, pues los trabajadores se desplazan desde las economías menos desarrolladas a las de mayor desarrollo.

Una vez hecha la descripción de las características más importantes de región Asia y Pacífico podemos ahora delinear un factor común que tiene fuerte impacto en la formación y reformulación de los sistemas de legislación laboral y de seguridad social en la región. Se trata por supuesto de la globalización, que se expresa a través de flujos mucho más libres y rápidos de capital, mercancías, recursos humanos e información a través del mundo. La competencia se agudiza y acelera mientras que las economías locales se conectan con economías regionales que pueden estar muy distantes, pues las fronteras nacionales se han vuelto mucho más permeables. También aumenta la vulnerabilidad frente a las crisis. Así, la crisis financiera asiática de 1987 es un ejemplo típico del efecto devastador que pueden tener los movimientos de capital a corto plazo por encima de las fronteras nacionales. Otro ejemplo de los problemas que vienen con la economía global son las deslocalizaciones masivas de sitios de producción en dirección de los países de bajo costo salarial.

De esta manera, sin consideración alguna hacia el estado del desarrollo, la mayoría de las economías en la región están bajo influencia fuerte de la economía global. El crecimiento rápido pero a veces entrecortado por fuertes recesiones, la introducción de cambios de gran alcance en las estructuras productivas y la creciente ineficacia de los sistemas económicos tradicionales representan pautas importantes de este proceso. También lo son la inestabilidad cada vez mayor del empleo, la expansión del empleo atípico, el aumento de la conflictividad laboral y los movimientos migratorios de la mano de obra. La seguridad del empleo, la organización de servicios eficaces del mercado de trabajo, el establecimiento de un balance entre reglamentación y desreglamentación del mercado de trabajo, un sistema más eficaz de solución de conflictos laborales, la organización de un sistema de pensiones y de servicios médicos más comprehensivos y menos costosos constituyen así la agenda principal de las reformas en las relaciones de trabajo que se consideran necesarias de cara a las presiones de la globalización.

Como ejemplo más concreto quisiera tomar el caso de Japón, y con ese objeto presentaré una breve descripción del impacto de la globalización en su legislación laboral y su sistema de relaciones de trabajo.

Una característica importante del caso japonés es que la economía nacional tuvo que enfrentarse con las presiones de la globalización al mismo tiempo que también se producía el fenómeno conocido como "el estallido de la burbuja" (principalmente inmobiliaria) a principios de los años 90. Como consecuencias del "estallido de la burbuja" los bancos se encontraron con volúmenes enormes de préstamos irrecuperables, lo que paralizó al sistema financiero y puso en aprietos a muchas empresas. Se sumaron a ello las presiones adicionales de la competencia de otras regiones asiáticas en desarrollo. Todo esto obligó a las empresas japonesas a llevar a cabo importantes reestructuraciones, incluyendo ajustes masivos de plantilla, lo que dio como resultado una oleada de desempleo sin precedentes ¹. A partir de mediados de los años noventa Japón conoció un decenio de recesión económica, y estas dificultades hicieron que el público reconociera la necesidad de transformar los sistemas nacidos en los años que siguieron a la terminación de la Segunda Guerra Mundial con objeto de recuperar competitividad en el mercado global. Estos años, por lo tanto, fueron marcados por reformas de gran envergadura en los sistemas políticos, administrativos, económicos y judiciales convencionales ². La pieza central de este proceso fue el programa de

¹ La tasa de desempleo, que se había mantenido alrededor 2 por ciento comenzó a subir a partir de los años 90 hasta llegar a sobrepasar 5 por ciento al finalizar el siglo XX. En 2003 llegó hasta 5.5 por ciento pero en 2004 ya había disminuido a 4.4 por ciento.

² En primer lugar, se pueden identificar varias reformas encaminadas a reforzar la autoridad del Primer Ministro y al mismo tiempo hacer más responsable y transparente a la administración. En segundo lugar, las reformas introducidas en el sistema económico se reflejaron en legislación que flexibilizó la entrada en el mercado de trabajo, pero al propio tiempo reforzó las reglas para asegurar la competencia leal en su interior. Por ejemplo, se reforzó la ley anti-monopolios y se confirió mayor protección al consumidor. Otras reformas apuntaron a la Ley sobre Sociedades Comerciales al tiempo que se modernizaban los mecanismos legales destinados a rehabilitar las empresas fuertemente endeudadas

Reforma Estructural introducido en el plan económico de 1995, el que conllevaba importantes cambios en el entorno regulatorio del mercado. La reforma estructural también tuvo como objeto transferir muchas de las responsabilidades reguladoras de la burocracia a la judicatura. Así a principios de este siglo se llevó a cabo una importante reforma judicial con miras a fortalecer las profesiones jurídicas en cantidad y calidad ³, a hacer los procedimientos judiciales más expeditivos y accesibles ⁴ y a introducir la participación popular en los procedimientos judiciales ⁵.

En materia de relaciones de trabajo, los cambios más importantes que conoció Japón en este período incluyeron los siguientes:

En primer lugar, hubo un cambio muy significativo en el sistema de empleo, que durante decenios se caracterizó por el empleo a largo plazo (y en muchos casos vitalicio) combinado con una muy fuerte movilidad interna. Este sistema se ha modificado de manera de acentuar los resultados a corto plazo, y con ese objeto ahora se utilizan más las carreras profesionales de duración intermedia. Durante estos años de recesión económica también aumentó en cerca de 20 a 30 por ciento el recurso al trabajo a tiempo parcial y otras formas de empleo atípico. Por otra parte, y esto se vé en un número creciente de empresas de capital extranjero, la movilidad del empleo basada en el recurso al mercado de trabajo externo ha pasado a ser una característica distintiva del sistema de empleo. De ahí que el modelo del empleo a largo plazo haya pasado a ser un rasgo hoy mucho menos dominante de las relaciones laborales japonesas.

El segundo cambio de importancia está dado por la caída de las tasas de sindicación y al propio tiempo de la influencia de los sindicatos. La densidad sindical ha venido disminuyendo constantemente en las dos décadas pasadas, y la tasa de sindicación es hoy inferior a veinte por ciento ⁶. El período que siguió al "estallido de la burbuja" también estuvo marcado por el congelamiento e inclusive la baja de los salarios. La famosa Ofensiva de Primavera (Shunto) ha perdido su capacidad para coordinar la negociación de empresa en el marco y a través de las industrias. La reestructuración de las empresas parece progresar sin mucha resistencia por parte de los sindicatos. La cruel derrota en la elección nacional de hace dos meses, que sufrió el Partido Democrático apoyado por la Federación de Sindicatos del Japón (o Rengo) también tiende a denotar la pérdida del poder político sindical.

El tercero es el aumento drástico de los conflictos de trabajo, no tanto los colectivos sino los individuales. El sistema japonés de relaciones de trabajo que se desarrolló después de la Segunda Guerra Mundial había dado alta importancia a la solución de los conflictos colectivos de trabajo, para cuya solución se establecieron comisiones de relaciones de trabajo. Hasta mediados de los años setenta estas comisiones cumplieron un papel clave en calidad de agencias expertas en el marco de un sistema de relaciones de trabajo propenso al conflicto. Sin embargo, los conflictos colectivos disminuyeron de manera notable a partir de finales de los setenta, como consecuencia de la difusión de un modelo de relaciones de trabajo cooperativas. En un sentido contrario, desde principio de los años noventa el número de conflictos laborales individuales aumentó de manera significativa. Por ejemplo, el número de litigios civiles por salarios impagados,

³ La reforma judicial fue elaborada por el Consejo para la Reforma judicial y la Oficina para la Promoción de la Reforma Judicial entre 1999 y 2004, cuyas propuestas fueron sometidas al Parlamento para su adopción en 2003 y 2004. El informe final propuso incrementar el número de admisiones en el Examen Legal de Estado, para llevarlas de 1,000 a 3,000 en 2010, por lo que el número de abogados, que actualmente es de 20,000 llegaría a 50,000 en 2018. Otra medida importante consistió en el establecimiento de una escuela de posgrado jurídico, además de la carrera de grado actual.

⁴ La duración del procedimiento civil debería ser reducida de mitad. También fue revisada en 2004 la Ley de Procedimiento Criminal para hacer los procedimientos más intensivos y eficientes. También se modificó en 2004 la asistencia legal, mediante la creación del Centro Japonés de Asistencia Legal.

⁵ Por ejemplo, los delitos más graves son ahora juzgados por un tribunal integrado por tres jueces de carrera y seis jurados populares.

⁶ En 2004. La tasa de sindicación había sido de alrededor de 35 por ciento hasta mediados de los años setenta.

terminación del contrato de trabajo y modificación peyorativa de las condiciones de trabajo se triplicó. Este gran aumento de la conflictividad individual se puede atribuir principalmente a las reestructuraciones y reducciones de plantilla de las empresas, consecutivas a la intensificación de la competencia en el mercado global y, particularmente, de las economías asiáticas emergentes. Un segundo factor ha sido la diversificación e individualización de la fuerza de trabajo, que fue precipitada por las necesidades de las empresas de disponer de mano de obra flexible y menos costosa ⁷.

Estos tres cambios tuvieron como entorno al proceso de adaptación industrial a la competencia global. Despertaron preocupaciones desde las perspectivas de las políticas laborales y dieron lugar a reformas importantes de la legislación laboral. Dentro de estas reformas mencionaremos en primer lugar a la que tuvo como objeto al sistema de solución de litigios laborales y en segundo a las tentativas de adoptar una comprehensiva Ley de Contrato de Trabajo.

Debido al aumento drástico de los conflictos individuales de trabajo llegó a ser obvio que era necesario reformar el sistema de solución de conflictos, que como se ha dicho antes, estaba orientado hacia la solución de los conflictos colectivos. En respuesta a esa necesidad el Ministerio de Trabajo y Bienestar estableció servicios destinados a ofrecer asesoramiento y mediación en los conflictos individuales; estos servicios se ofrecían en las oficinas locales del Ministerio. Desde que comenzó a funcionar este sistema, en octubre 2001, el número de casos recibidos por las oficinas ha venido aumentando rápidamente ⁸.

A las mismas necesidades respondió la reforma judicial, en virtud de la cual se estableció un nuevo procedimiento laboral a nivel de las cortes de distrito (no existen tribunales de trabajo en Japón). En virtud del mismo el tribunal se compone de un juez de carrera y dos expertos/asesores a tiempo parcial; el mismo ofrece en primer lugar una mediación, y si ésta no prospera toma una decisión en la que se clarifican los méritos de la causa y se proponen vías de solución. La decisión no es obligatoria y si cualquiera de las partes no la acepta el asunto se transfiere obligatoriamente al tribunal civil. La ley exige que el tribunal disponga del caso en tres sesiones, o en unos pocos meses. El nuevo procedimiento debería comenzar a aplicarse a partir de abril próximo

Como se ha dicho antes, también se encuentra en preparación una ley de contrato de trabajo ⁹. La misma tiene como objeto clarificar y modernizar las reglas que gobiernan las relaciones de empleo. Durante los años que siguieron a la Segunda Guerra Mundial se adoptó la Ley de Normas del Trabajo, la que establece condiciones mínimas de trabajo junto con un sistema de inspección a cargo de la administración pública ¹⁰. Por el contrario, las reformas de posguerra no crearon ninguna legislación especial sobre el contrato de trabajo como tal, por ejemplo reglas sobre prerrogativas del empleador,

⁷ Hay un cuarto cambio significativo en el entorno de las relaciones laborales japonesas, y es el que guarda relación con el envejecimiento y la disminución de la población activa debido al aumento de la longevidad y la baja de la fertilidad. Se anticipa que la mano de obra total para 2015 habrá disminuido de los 66 millones a 62 millones de trabajadores; es decir, una disminución de cerca de 4 millones en diez años. Debido a ello el gobierno está implementando políticas encaminadas a extender la duración de las carreras profesionales y a reconstruir los sistemas de pensión. No me ocuparé aquí de estas cuestiones, pues no se relacionan directamente con la globalización.

⁸ En el año fiscal 2003, estas oficinas ofrecieron asesoramiento en cerca de 730.000 casos, de los cuales cerca de 170.000 fueron conflictos individuales de derecho. En el mismo año mediaron en cerca de cinco mil casos. Los casos tratados por los servicios de mediación fueron esencialmente despidos y otras terminaciones de la relación de trabajo, presiones para que el trabajador renuncie a su empleo, transferencias, alteración de los métodos de pago del salario, acoso sexual y otras formas de abuso de poder, etc.

⁹ NT: En Japón el contrato de trabajo se rige por el código civil, pero lo que concierne específicamente a la protección del trabajador está en lo esencial tratado por la Ley de Normas del Trabajo, de 1947, reformada muchas veces desde entonces.

¹⁰ Esencialmente la Ley contiene disposiciones sobre salarios mínimos, duración del trabajo, indemnización tarifada de accidentes del trabajo, normas de salud y seguridad ocupacionales e inspección del trabajo.

derecho a despedir, transferir o imponer sanciones disciplinarias, o modificación de las condiciones de trabajo y empleo. Todas estas materias fueron por tanto de ámbito del Código Civil, y entre ellas la más básica fue la que reconocía libertad a ambas partes para terminar sus relaciones contractuales.

Sin embargo, junto con el gran crecimiento económico de Japón las empresas desarrollaron y practicaron una política de empleo a largo plazo, la que como contrapartida incluía grandes facilidades para la movilidad interna. A la luz de esta práctica la jurisprudencia interpretó las reglas del código civil, con el efecto de que restringió el derecho del empleador a despedir injustificadamente a sus empleados; para ello se fundó en la doctrina del abuso del derecho. Esto llevó a que se garantizara al trabajador el derecho a un empleo estable y a un trato justo mientras que se reconocía la autoridad del empleador para organizar muy libremente su mano de obra en el interior de la empresa.

Estas reglas se desarrollaron bajo forma de una jurisprudencia acumulada, que fueron cada vez más difíciles de comprender por trabajadores y empresarios. Con el aumento de la litigiosidad individual, al propio tiempo que la reforma judicial ha conllevado la introducción de jueces legos, la necesidad para clarificar las reglas que gobiernan las relaciones de empleo llegó a estar muy clara. Además, como ya se ha dicho, el sistema de empleo a largo plazo ha experimentado cambios significativos bajo las presiones de la globalización. Todo ello ha hecho necesario modernizar las reglas existentes con objeto de dar respuesta al nuevo estado de las relaciones laborales. Así, un grupo de estudio en el Ministerio de Trabajo y Bienestar presentó hace un mes, un informe en el que se propone la adopción de una Ley General sobre Contrato de Trabajo.

Hasta ahora las reacciones tanto del sector sindical como del empresarial frente a las propuestas del Grupo de Estudios han sido bastante fuertes. Debido a la baja de la densidad sindical el Grupo propuso que en las empresas sin representación sindical los acuerdos voluntarios en el seno de un comité compuesto por representantes de la empresa y de los trabajadores en virtud de los cuales se modificasen las condiciones de trabajo serían presumidos como justos y racionales, y obligarían aún a los trabajadores individualmente opuestos a ellos. Los sindicatos consideran que este tratamiento de favor a los comités de empresa socavaría la posición del sindicato, al tiempo que las organizaciones empresariales anticipan que el nuevo sistema legal de representación de los trabajadores podría menoscabar los procedimientos de consulta paritaria establecidos entre los sindicatos de empresa y la dirección de las mismas.

Como se observa, las propuestas del Grupo de Estudios no sólo tienden a modernizar las reglas contractuales sino también buscan institucionalizar nuevas formas de representación de los trabajadores, de cara a la declinación del sindicalismo. Esto también puede considerarse como un tema muy importante de las relaciones de trabajo, de cara a la globalización.

Acabo de ofrecerles una presentación muy somera de los cambios de la legislación y las relaciones de trabajo en Japón bajo el impacto de la globalización. En resumen, la comunidad de la empresa basada en el sistema de empleo a largo plazo está perdiendo su control cohesivo al tiempo que la fuerza de trabajo deviene más móvil, diversificada e inestable. La competencia global también ha hecho aumentar la presión para que se establezcan normas internacionales comunes, que sean visibles y permitan una mejor gobernanza de las actividades económicas, incluyendo en materia de relaciones de trabajo. Las reglas informales que pudieran existir deberían ser reemplazadas por reglas y procedimientos explícitos, en armonía con las normas internacionales. La reforma del procedimiento laboral y los progresos que se han hecho con objeto de establecer una Ley de Contrato de Trabajo se deben entender en ese sentido.

Es bajo esta perspectiva que he querido presentar las reformas de amplia envergadura que se han venido promoviendo con objeto de hacer frente a los retos que impone la globalización en el ámbito de las relaciones de trabajo a nivel nacional. Se trata de un tema que considero relevante y de interés común para este Octavo Congreso Regional

Asiático. Una pregunta fundamental para todos nosotros consiste en saber sí, y en qué medida, los diversos sistemas asiáticos de legislación laboral y seguridad social serán estandarizados en consonancia con el proceso de globalización. También nos debemos preguntar cuáles serían las políticas públicas apropiadas en esta era de globalización. Es un chiste favorito entre nosotros, los abogados, decir que siempre tenemos la buena respuesta para toda cuestión legal compleja, pero la mantenemos secreta para preservar nuestros empleos. Espero que no haremos lo mismo en este Congreso y que nos comprometeremos en la discusión. Espero que tendremos discusiones fructíferas y deseo aprender mucho de ellas.

Muchas gracias por vuestra deferente atención

Taipei, 1 de noviembre 2005

ANEXO II

Address by Professor Alvin Goldman, on behalf of President Clyde Summers, at the opening ceremony of the VIII European Congress of ISL&SSL, Bologna, 20-23 September 2005

Dear colleagues and friends

A health problem encountered last month prevents Clyde Summers from joining us at this Congress. In consultation with his spouse, Evelyn Summers, and his two close colleagues and friends, Robert Gorman and Matthew Finkin, and guided by Clyde's wealth of publications, we offer, often using Clyde's own words, opening remarks that reflect the substance of the thoughts we think Professor Summers would want to share with you at this time.

We are gathered for a Congress that has been carefully planned by outstanding scholars to ensure intellectual stimulation and meaningful explorations of important subjects. Our program is enriched by the thoughtful, thorough, and energetic efforts of our excellent host committee. I know that all of you will want to join me in thanking them for their dedication and kindness and especially thank Franco Carinci for his devoted leadership in these efforts.

The International Society for Labor and Social Security Law most especially owes a continuing debt of gratitude to its outstanding Secretary-General, Arturo Bronstein. His attentiveness, intelligence and diplomatic skill guide our organization.

Over the course of the next several days we will be discussing how various legal systems attempt to resolve, or should resolve, important issues of employment, labor-management relations, and protection of social welfare. "Labor law, more than many other areas of law, is the product of conscious creation and social choice." Our basic laws often "were not the products of an evolutionary process, but were deliberately designed instruments of change."

Thus, as we examine the issues of the law of work covered by our Congress agenda, it will help to recognize that our subject involves not only questions of economic activity but also questions of human values, aspirations, and dignity. The situation of each worker is unique. As a result of the fortunes of genetic heritage, where and how they were raised, the education or training they did or did not receive, or the circumstances of the society in which they seek to perform work, some workers possess talents, strength, persistence or status that enable them to receive substantial rewards for their efforts; others do not. If the selected system of law is to accomplish the goal of doing justice, it not only should be impartially administered and provide meaningful remedies for breach of its rules, it also should give aid to the weaker party and ensure that those whose lives are affected will be heard with respect to the decisions under consideration.

The intellectual focal point of our organization and this Congress is the comparative method of exploration. "Most of us are bound by our unconscious premises and have difficulty envisioning what we have not seen. When we have known only one labor law system, we are captives of its purported premises and their claimed consequences. . . . The comparative perspective helps us to see through the myths of our own system, to uncover hidden premises on which we build, and to see more clearly the realities of our system and its special characteristics."

On the other hand, our "perspective of another labor law system is almost inescapably framed by the essential characteristics of our own system." Hence, we must try to

"recognize and make explicit those characteristics which frame our perspective . so that we do not confuse superficial similarities with functional equivalents." We also can expect to encounter times when foreigners will describe our own labor law system in ways that differ from our own perceptions. Instead of discarding such observations, one might heed the Scottish poet Robert Burns who, to paraphrase, counseled that it is a great gift to see ourselves as others see us.

Finally, the "similarities and contrasts" we encounter "should provoke us to ask 'why', and each question 'why' opens a door into a new and often unexpected room which itself has other doors to be opened by further questions. Though there is seemingly no end of doors, each one opened gives us fuller knowledge of the combination mansion and madhouse in which we live."

I wish you a successful and fruitful Congress