



Primer Foro de Actualización en Materia Laboral de la Secretaría de Estado de Trabajo de la República Dominicana

Organización Internacional del Trabajo

NORMATIVA LABORAL COMO HERRAMIENTA Y PROMOCIÓN DE GENERACIÓN DE EMPLEOS

Adolfo Ciudad Reynaud¹

El desarrollo de la competitividad de los países, imprescindible para insertarse en la economía mundial globalizada, para enfrentar la crisis económica y promover el empleo, pasa necesariamente por el logro de buenas relaciones laborales en la empresa y a nivel nacional.

Para ello, son presupuestos básicos: la existencia de una cultura de cumplimiento de la legislación, una sólida administración del trabajo y una eficiente administración de justicia que garantice su efectividad en la realidad de todos los días.

En estos momentos de crisis hay que enfatizar lo que sea necesario para preservar la convivencia social pacífica, la unidad interna de los países, pues son un contexto indispensable para el fortalecimiento de la economía y para la generación de empleos.

Un aspecto clave es el cumplimiento efectivo de las normas sobre derechos laborales y, muy especialmente, sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Se trata de encarar la difícil tarea de reducir la brecha entre el derecho y la realidad, una de las características de las relaciones laborales en América Latina.

El tema del respeto efectivo y cumplimiento de las normas sobre derechos laborales también resulta importante desde el punto de vista de la reafirmación de la democracia y de la gobernabilidad de los países de América Latina. Esto es así porque la democracia requiere de canales preestablecidos para la solución de controversias que hagan primar el estado de derecho como garantía para una convivencia civilizada, pero sin olvidar que los derechos sociales son, precisamente, parte insoslayable del Estado de derecho.

Esa es la tarea de los legisladores, gobernantes, interlocutores sociales y juristas de América Latina en los próximos años: contribuir, reafirmar o profundizar la construcción de un modelo democrático de relaciones de trabajo donde trabajadores y empleadores tengan derechos realistas

¹ Especialista de la OIT en Legislación Laboral, Administración del Trabajo y Diálogo Social.

claramente establecidos, incluyendo eficientes y profesionalizados canales de procesamiento del conflicto, así como mecanismos institucionalizados de diálogo social que permitan que el sistema de relaciones de trabajo se gobierne en base al consenso y la cooperación. Y que permita las condiciones necesarias para enfrentar la crisis y preservar el empleo.

Como ha señalado la OIT, si bien América Latina y el Caribe han avanzado en forma significativa en la ratificación de los convenios internacionales sobre derechos fundamentales en el trabajo, "... ello no significa, lamentablemente, que las legislaciones nacionales se adecuen siempre a los mismos y que, aun adecuándose, se apliquen de manera efectiva."

El cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que constituyen un conjunto mínimo y universalmente aceptado de derechos humanos vinculados al trabajo, se ha constituido en objetivo estratégico núm. 1 de la OIT, conjuntamente con la generación de mayores oportunidades de trabajo para hombres y mujeres (objetivo estratégico núm. 2); el logro de mayor eficiencia y cobertura de la protección social (objetivo estratégico núm.3); y la promoción de un diálogo social efectivo (objetivo estratégico núm. 4).

Pero existe una interrelación e interdependencia entre esos objetivos. No se podrá alcanzar mejores empleos ni ampliar la protección social sin mejorar el cumplimiento de la legislación, ni menos, si se hacen las transformaciones necesarias con ausencia de diálogo.

En definitiva, se requiere promover la democracia, y fundamentalmente, el diálogo social a nivel general y, en particular, en el nivel del mercado de trabajo. Esto implicaría, de un lado, promover y fortalecer los mecanismos institucionales del diálogo social, esto es, el diálogo social en la cúpula; y de otro lado, promover, fortalecer y facilitar, el diálogo social en la base del mercado de trabajo a través de la negociación colectiva de empresa y, donde resulte apropiado, a nivel de industria o rama de actividad económica, en donde exista la suficiente entidad material para ello y el acuerdo de los interlocutores sociales.

Como puede verse, el fomento de la negociación colectiva y del diálogo social (para buscar soluciones a la crisis) tiene una importancia política trascendental para el afianzamiento de la democracia y que sin regresar al anterior Estado productor y excesivamente intervencionista, avance en la construcción de un Estado normativo, promotor, regulador y generador de nuevos sistemas de solidaridad.

Pero hay que tener en cuenta que la consolidación de la democracia implica la creación de un sistema de bienestar y justicia económica y social, mediante un proceso de cambio que requiere el establecimiento de un consenso por intermedio de negociaciones entre las principales fuerzas sociales.

Esto nos permitirá determinar de qué derechos laborales estamos hablando cuando nos preguntamos si éstos inciden o no sobre el desarrollo económico y la capacidad de las empresas para remontar la crisis.

El diálogo nos permitirá determinar qué aspectos del derecho laboral deben corregirse o adaptarse que permitan el escenario necesario para la mejora las relaciones de trabajo que posibiliten el incremento de la productividad indispensable en el momento, y sobre la mejor forma de lograr el cumplimiento de los derechos laborales como la mejor inversión que puede hacerse para lograr mejores condiciones para la creación de empleo.

Finalmente señalar que resulta de singular importancia la tendencia hacia la regulación del trabajo autónomo, en la perspectiva de expandir los espacios de operatividad del Derecho del Trabajo no sólo para el trabajo dependiente, subordinado y por cuenta ajena, que ha sido la razón central de la disciplina durante el siglo pasado y hasta la actualidad, sino también para el trabajo independiente y por cuenta propia.

Esta orientación viene siendo anunciada en Europa hace varios años, donde incluso se cuestiona el nombre del Derecho “del” Trabajo y se propone el de Derecho “al” Trabajo o Derecho “para” el trabajo, como una forma de no agravar el dualismo preexistente del mercado de trabajo entre los que están dentro de él y los excluidos (trabajo autónomo, trabajo familiar no remunerado, desempleados y subempleados).

La futura legislación en América Latina tenderá a dejar de colocar el contrato de trabajo subordinado, a tiempo completo y por plazo indeterminado, como el único centro de un sistema de garantías del cual son excluidos los trabajos desarrollados sobre la base de regulaciones contractuales distintas. La realidad de la estructura ocupacional prevaleciente en la mayoría de los países latinoamericanos, aunque con importantes excepciones, nos hace un severo llamado de atención. El trabajo independiente no profesional concentra alrededor del 40 por ciento del total de los ocupados. Este sector del empleo hay que mejorarlo y apoyarlo también desde el Derecho del Trabajo.

Sólo una legislación laboral realista y susceptible de adaptarse a los requerimientos sociales y económicos a través del diálogo, que esté en conformidad con las normas internacionales del trabajo, podrá ser herramienta para el progreso con justicia social para nuestros pueblos y preservador y generador de puestos de trabajo.

Muchas gracias.