

Preguntas y Respuestas sobre la reglamentación del trabajo, el Trabajo Decente y la crisis económica y del empleo

¿Cómo la reglamentación del trabajo puede beneficiar a los mercados económicos y laborales? ¿Cuál es el papel de la reglamentación en relación a los desafíos y oportunidades que plantea? ¿De qué manera la crisis económica ha afectado la reglamentación de los mercados laborales, y puede ésta contribuir con la recuperación de la economía? Estas y otras preguntas formaron parte de la agenda de la segunda Conferencia sobre el significado más amplio de la reglamentación del trabajo, un concepto que con frecuencia es malinterpretado.

¿Qué es la Reglamentación del Trabajo Decente?

La Reglamentación del Trabajo Decente es una red internacional de investigadores de diversas disciplinas, incluyendo, derecho, economía, relaciones laborales, estudios sobre desarrollo, sociología y geografía que se dedican al estudio de la reglamentación del mercado laboral. La red es organizada por los investigadores de la OIT en colaboración con el Grupo de investigación sobre igualdad en el trabajo de la Universidad de Manchester y el Centro para el trabajo y el derecho sobre relaciones laborales (CELRL, por sus siglas en inglés) de la Universidad de Melbourne.

¿Cuáles son sus principales objetivos?

La red tiene un doble objetivo: estimular y destacar la investigación que ofrece una visión más equilibrada sobre la regulación del mercado laboral; y evitar que la agenda de investigación sobre la regulación del mercado laboral sea determinada exclusivamente como respuesta a la agenda de liberalización. A este respecto, la segunda conferencia sobre Reglamentación del Trabajo Decente tratará de ir más allá de la simple dicotomía entre liberalización y regulación y examinará cómo hacer que la regulación sea más eficiente. La red organiza una conferencia bienal que se lleva a cabo en Ginebra.

Hay muchos prejuicios contra la reglamentación del trabajo ¿son justificados?

Con demasiada frecuencia se percibe que la reglamentación está atrapada dentro de la dicotomía liberalización/regulación. Este modelo presenta una visión restringida de la regulación del mercado laboral, una visión que presupone que la limitación o supresión de los derechos establecidos por la ley es el único camino hacia la prosperidad económica. Esto es falso. [La investigación](#)¹ ha demostrado que los regímenes de legislación laboral bien diseñados pueden tener un impacto muy positivo sobre el bienestar de los trabajadores, sus familias y las comunidades en general, y que los sistemas desregularizados no siempre producen los resultados esperados. Por ejemplo, en Brasil la desregularización del trabajo ha generado un aumento de la informalización del mercado laboral, y el "modelo de flexibilidad" de Estados Unidos ha fracasado en alcanzar uno de sus objetivos centrales durante la crisis: la creación de empleo.

¿Quiere decir que la reglamentación es positiva para los mercados laborales?

No decimos que todas las formas de regulación son siempre buenas y que la liberalización es de por sí mala. El objetivo es lograr un equilibrio entre crecimiento, creación de empleo y protección de los trabajadores, lo cual implica encontrar los marcos reglamentarios más eficientes. Esto está en sintonía con el Programa de Trabajo Decente y el Pacto Mundial para el Empleo de la OIT.

¹ Regulating for Decent Work: New Directions in Labour Market (Reglamentación del trabajo decente: El nuevo rumbo en la reglamentación del mercado del trabajo) (Sangheon Lee, OIT, Ginebra y Deirdre McCann, Universidad de Manchester, RU, editores, Palgrave/OIT 2011).

¿Cuáles son los elementos fundamentales de una reglamentación laboral eficiente?

Son por lo menos tres. Primero, es necesario comprender y evaluar correctamente los efectos de los marcos reglamentarios. Esto requiere de datos sólidos. Segundo, una vez elaborados los marcos sofisticados, deben ser aplicados en la práctica. Por ejemplo, deben establecerse mecanismos de inspección laboral eficaces y dotados de recursos suficientes. El caso de Brasil es un buen ejemplo. La experiencia de los últimos años demuestra que los modelos de gestión y la organización del trabajo de reglamentación en el terreno por los inspectores laborales ha sido crucial para garantizar la eficacia de las inspecciones del trabajo. Los trabajadores y sus organizaciones también deben estar informados sobre las normas legales que se les aplica, de manera que puedan emprender acciones si son infringidas. Este es el único medio para que los trabajadores puedan asegurarse que las condiciones de trabajo decente sean alcanzadas y mantenidas.

La reglamentación laboral parece una cuestión muy compleja, ¿es así?

Lo es, y es por esta razón que es necesario desarrollar modelos que reflejen su complejidad. ¿Cómo se logra? En primer lugar, son necesarias nuevas metodologías para analizar la eficacia de las intervenciones en el mercado laboral. Estas metodologías deberían, por ejemplo, identificar la función de todos los actores del mercado laboral para determinar los efectos de las reglamentaciones jurídicas, sobre todo sobre los empleadores. Segundo, debería reconocerse que las regulaciones del mercado laboral pueden producir efectos diferentes en función de los grupos a los que están dirigidos. Por lo tanto es fundamental determinar la manera en que los marcos normativos gobiernan los diversos componentes del mercado laboral, como mujeres, migrantes, trabajadores, y las diferentes formas de trabajo “no convencional”, como el trabajo a tiempo parcial, por tiempo determinado y el trabajo temporal.

¿Puede darnos algunos ejemplos concretos sobre cómo la reglamentación puede beneficiar a los trabajadores?

La negociación colectiva es un buen ejemplo. [La investigación](#)² muestra que en los países que tienen sistemas de relaciones laborales muy coordinados, la negociación colectiva puede ser parte de un marco reglamentario innovador que mantiene efectivas las normas del trabajo, y al mismo tiempo deja espacio a los interlocutores sociales para negociar y ajustar los acuerdos de trabajo a la empresa. El tiempo de trabajo es un buen ejemplo. Dentro de estos marcos reglamentarios, los sindicatos y los empleadores en algunos países europeos han podido alcanzar acuerdos colectivos que concilian los intereses de las empresas por la flexibilidad de las horas de trabajo y los de los trabajadores por un mayor control sobre sus horas de trabajo para, por ejemplo, ocuparse de sus responsabilidades familiares. La negociación colectiva, en vez de crear obstáculos a la adaptación flexible de las empresas, puede ser una herramienta para facilitarla y al mismo tiempo proteger los derechos de los trabajadores.

² “The Role of Collective Bargaining in the Global Economy: Negotiating for Social Justice” (El papel de la negociación colectiva en la economía mundial: Negociar por la justicia social), S. Hayter, OIT, Editor) (más detalles del libro)