

El reportaje

Opinión del experto alemán Wolfgang Däubler

“Es posible revitalizar las negociaciones colectivas”

Wolfgang Däubler, reconocido experto internacional en derecho laboral no posee recetas mágicas. La inteligencia sostiene supera las contingencias.

Por Tani Kessler

Resaltando los últimos cambios políticos experimentados en la Unión Europea, lo que la pone en igualdad de condiciones y con un futuro más promisorio que los Estados Unidos, el doctor Wolfgang Däubler, renombrado especialista internacional en derecho laboral, pone el dedo acusador sobre los grandes defectos que, en materia social, guarda el modelo norteamericano.

Invitado por el Instituto del Mundo del Trabajo y la Fundación Friedrich Ebert para brindar una disertación sobre la especialidad en el aula magna de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Mar del Plata, el profesor Däubler considera que, para esta parte del continente, llegó la hora de mirar con mayor atención a la UE que a los Estados Unidos.

Defensor de la dignidad del trabajador, aspecto que asegura ser respetado en la mayoría de los países de la Europa occidental, el destacado expositor da como una receta por demás válida para ser implementada en la Argentina, los convenios colectivos de trabajo, herramienta que definió como “una vía muy hábil” que “no depende del nivel económico de un país”. Asevera que “la gente inteligente es el capital más importante en la economía”.

—¿Cuáles son los grandes avances en materia de derecho laboral que se dieron en Europa en los últimos tiempos?

—En los últimos tiempos hubo modificaciones a causa del cambio político. Ha cambiado el gobierno en Inglaterra, en Francia, y también en Alemania. Estos nuevos gobiernos tratan de luchar con mayor fuerza contra el desempleo. En esta lucha, el derecho laboral juega un cierto rol, tiene una cierta importancia. Por ejemplo, la semana de 35 horas en Francia. Hay una ley del '99 que dice que desde el primer día de febrero de este año, la semana legal es de 35 horas y en el año, solamente 130 horas suplementarias. Si los empresarios quieren flexibilizar la duración del tiempo de trabajo, si quieren un número más alto de horas suplementarias, tienen que negociar con los sindicatos para obtener una solución más adaptada a las necesidades de las empresas.

—Este panorama que usted traza, ¿se da en todos los países europeos?

—En la Unión Europea hay cinco países interesantes, Francia, Alemania, Inglaterra, Dinamarca y Holanda, que han hecho un cierto progreso en el mercado del trabajo. Sobre los países orientales, no soy un experto. Los derechos del trabajo son muy diferentes, no es una familia. Por ejemplo, el derecho laboral francés, o inglés, o italiano, son muy diferentes. Por eso no se puede dar un modelo de derecho similar en todos. No es posible.

Dignidad del trabajador

—Pero por lo menos se vislumbra en la mayoría de los países un mo-



Fotos O. Alfonso

“Creo que en la Argentina no hay razón del pesimismo. Existe mucha calificación aquí. Hay mucha gente inteligente. Este es el capital más importante en la economía”.

delo que resalta la dignidad del trabajador.

—Sí, como principio sí, en todos los países. El problema es definir la dignidad del trabajador.

—¿Cómo la define?

—Es algo que depende de la tradición nacional de un país. Por ejemplo, en Alemania, la dignidad es una cosa muy subjetiva en el sentido de respetar la persona, no sólo física, sino la persona del espíritu. La protección de los datos personales juega un rol muy importante. En otros países la salud del trabajador puede ser mucho más importante.

—En todos los casos hace falta una cierta estatura moral para poder igualar desde la ética a todo ser humano, al prójimo.

—Si, hay un nivel de ética común. Pero los problemas no son las condiciones del trabajo que violan este mínimo social. El problema son los excluidos del mercado de trabajo que no tienen oportunidad de obtener un empleo. Los problemas son protección de la salud, estabilidad del empleo; los tradicionales de las personas que trabajan.

Mirar a la UE

—En esta etapa de globalización donde —por lo menos en esta franja del continente— todo pare-



“La globalización es un fenómeno dominado por los Estados Unidos”.

ce transitar de acuerdo a los dictados de los países poderosos, suplantando la identidad de los países por la unificación de los mensajes, ¿es posible democratizar esta globalización? ¿Se puede cambiar el rumbo? ¿Qué hay que hacer para poder salir de esta encrucijada?

—Tiene razón. La globalización es una globalización de América del Norte. Esto es un fenómeno dominado por los Estados Unidos. Pero no creo que podamos cambiar algo protestando solamente contra este hecho. La vía euro-

“En la Unión Europea hay cinco países interesantes, Francia, Alemania, Inglaterra, Dinamarca y Holanda, que han hecho un cierto progreso en el mercado del trabajo”.

pea es más o menos clara. Queremos ser económicamente tan fuertes como los Estados Unidos, sobre todo en los sectores más modernos. Se puede actuar en un nivel igualitario. Hay dos centros y no solamente un centro. La creación de la moneda única, el euro, es crear un espacio común, un poder económico que sería igual al de los Estados Unidos. La relación entre el dólar y el euro, en realidad es ventajoso para el euro, porque las exportaciones de la zona del euro son muy facilitadas a causa del hecho de que un dólar tiene más valor que un euro. Esta es una buena condición para ser una economía fuerte. La economía europea no tiene que ser una economía como la de los EE.UU. con todos estos excluidos, con ciudades con barrios donde ninguna persona puede entrar sin gran peligro. No queremos este modelo. En París, en Berlín o en Roma no tenemos barrios como en Nueva York, New Orleans o en San Francisco. No queremos esta desigualdad. Pienso que en diez o veinte años una Europa fuerte puede ser mucha más atractiva que los Estados Unidos. Porque la fuerza económica es la misma y la justicia social está mucho más desa-

Perfil

* Doctorado en Derecho con la tesis sobre Derecho Social.

* Profesor universitario en el área de Derecho Laboral alemán y europeo y en el área de Derecho Civil y Derecho Económico en la Universidad de Bremen.

* Profesor invitado por las universidades de París-Nanterre (1987 y 1990); Ausdtin, Texas (1994); Amberes (1995); y Burdeos (1998).

* Asesor de los sindicatos alemanes en cuestiones de derecho laboral.

* Mediador laboral en la región metalúrgica Nordwürttemberg-Nordbaden y en el Banco del Correo.

* Miembro del consejo directivo del banco Bremer Landesbank en condición de representante de los empleados.

* Asesor gubernamental en la ex República soviética de Kirgistan (1995-1996), y en la ex República yugoslava de Eslovenia (desde 1998).

* Autor de numerosas publicaciones aparecidas acerca de Derecho Laboral y Derecho Civil ■

rollada que en los EE.UU. Allí hay un nivel de vida atractivo para la gente que gana muy bien, consume mucho, trabaja mucho, pero es una minoría. Creo que el salario promedio es igual que en los años '60. Por eso creo que somos ahora una buena vía.

Convenios colectivos

—Usted ha sido asesor de varios gobiernos en materia de derecho laboral. Partiendo de la hipótesis de que el gobierno argentino le propusiera sugerir acciones a encarar en este país, sumergido en tan crítica situación con un desempleo creciente, ¿qué le aconsejaría?

—Es difícil, porque en Eslovenia y en Kirgistan, donde he sido consultor, era una colaboración al ministerio, y este decidió entre propuestas alternativas. Es muy difícil dar un consejo.

—¿Cuál sería la receta básica?

—Creo que no hay razón del pesimismo. Existe mucha calificación aquí. Hay mucha gente inteligente. Este es el capital más importante en la economía. Por ejemplo, Alemania estaba en una situación económica muy mala después de la Segunda Guerra Mundial. Toda la industria era destruida, pero lo que permaneció fue el espíritu, la experiencia, la disciplina del trabajo. El hardware ha sido destruido y el software ha continuado; y hemos hecho este milagro alemán. El software existe también aquí; hay tanta gente interesada en las nuevas técnicas...el factor humano es muy desarrollado. Además, hay que estudiar las experiencias en otros países similares. Escoger la óptima experiencia. Otra cosa: Francia ha puesto una ley muy rígida, y ha dicho al mismo tiempo que se pueden establecer otras reglas por convenio colectivo. Esta es una vía muy hábil, porque normalmente, los empresarios no están interesados en los convenios colectivos, porque son más fuertes que los sindicatos. Esta ley es diferente; los empresarios tienen interés en negociar con los sindicatos. Sería posible revitalizar también en la Argentina las negociaciones colectivas por medio de una legislación. Este es un modelo que no depende del nivel económico de un país ■