

Publicado en www.relats.org

LOS DERECHOS LABORALES SON DERECHOS HUMANOS

Luis Enrique Ramírez

Enero 2020

1. Introducción

Con razón se ha dicho que el siglo XXI es el siglo de los derechos humanos. En la actual etapa de la evolución de la conciencia social de la humanidad, se verifica una aceptación universal de ciertos valores y principios, y un reconocimiento de que toda persona, sin distinción alguna, tiene una serie de derechos y libertades fundamentales, por el mero hecho de existir. Derechos que, para poder ser considerados tales, deben estar rodeados de medios instrumentales eficaces que permitan bajarlos a la realidad.

El eje y fundamento del sistema de derechos humanos es el reconocimiento universal de la dignidad de toda persona, que resulta intrínseca e inherente a ella por el sólo hecho de serlo, y sin necesidad de una concesión previa de autoridad alguna. Si queremos establecer un punto de consolidación de este proceso de aceptación universal de los derechos humanos, podríamos tomar como tal la aprobación por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), de la Declaración Universal de los Derechos

Humanos (1948), si bien su reconocimiento se inicia algún tiempo atrás, como veremos más abajo.

2. La persona que trabaja para otra

En una relación laboral, el trabajador se compromete a brindar al empleador una determinada actividad o prestación, que es inseparable de su persona. Lo que se hace y el que lo hace son indivisibles. El trabajador no puede evitar involucrarse íntegramente, no sólo física, sino también mental, emocional y espiritualmente. La prestación prometida es, en definitiva, él en actividad.

Es por ello que nuestra Ley de Contrato de Trabajo dice que el contrato laboral “tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí”, y que sólo después “ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico” (art. 4º). Es decir que el trabajo humano en relación de dependencia tiene características muy especiales, que obligan a considerarlo con criterios incompatibles con esa visión economicista y materialista de las relaciones laborales, propia del neoliberalismo.

Al no ser posible que el trabajador deje en la puerta de la fábrica su condición de persona, en el trabajo humano siempre está en juego la dignidad inherente a ella. Cuando sólo vemos al trabajador como un factor de la producción y un objeto del mercado de trabajo, sin más preocupación que el costo económico, entonces lo estamos cosificando, es decir, viéndolo como una cosa y no como una persona.

3. Los derechos laborales como derechos humanos

¿Qué busca el trabajador en el contrato de trabajo? Más allá de lo que frecuentemente dice cierto discurso, respecto a que el trabajo proporciona dignidad y le da al trabajador identidad, autoestima e inserción social, la realidad es que lo que busca es salario, remuneración, un ingreso económico que le permita subsistir dignamente, a él y a su familia. Así de simple.

Y, en el marco del sistema capitalista, ese trabajo no es un trabajo “libre”, ya que el trabajador no tiene la opción de trabajar, o no. En efecto, las otras alternativas que generalmente se le presentan son, vivir de la caridad (pública o privada), o delinquir, las que debe rechazar por indignas. Visto de esta forma, el trabajo en relación de dependencia es una especie de trabajo “forzoso”.

Este razonamiento nos lleva como de la mano a la conclusión de que en el contrato laboral está en juego la propia subsistencia del trabajador, que es como decir que está en juego el derecho a la vida, que es el primer derecho humano. Lo mismo podríamos decir del derecho humano a la salud, ya que es evidente que sin salud no hay empleo. Por ello el derecho del trabajador, no sólo al salario, sino a condiciones dignas de labor, con jornada limitada, descansos, higiene y seguridad en su puesto de trabajo, etc., son derechos vinculados a su vida, a su salud y a su dignidad, y, por lo tanto, derechos humanos fundamentales.

Podríamos continuar con el derecho de toda persona de tener un “proyecto de vida”, lo que significa la posibilidad de pensar en el futuro desde un piso estable y en el que el mañana sea esperanza. Está comprobado que cuando el futuro es nebuloso, la psiquis humana se desestabiliza, pudiendo derivar en diversas patologías. Por tal motivo la estabilidad laboral es una exigencia de la condición humana, y un derecho fundamental del trabajador.

Y así podríamos seguir con la mayoría de los derechos laborales, como por ejemplo con el derecho humano a la intimidad, frente al abuso de la videovigilancia patronal.

4. Constitución y derechos humanos

Los derechos humanos se refieren a bienes que para todos los individuos tienen la mayor importancia, lo que explica que las Constituciones nacionales los hayan reconocido, en las diferentes coyunturas históricas, lo que nos permite clasificarlos según la oportunidad en la que ello ocurrió:

- a) Derechos humanos de primera generación: fueron el resultado de una reacción contra el absolutismo monárquico y los abusos de la nobleza, que tiene como un hito la Revolución Francesa y la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano (1789). Son los derechos del individualismo liberal: los derechos políticos y las libertades personales. Nuestra Constitución de 1853/1860 es un fiel reflejo de esta corriente del pensamiento.
- b) Derechos humanos de segunda generación: los derechos humanos de primera generación contribuyeron a consolidar la libertad de las personas frente al Estado, pero ignoraron la libertad del individuo frente a otros individuos, pasando por alto las enormes desigualdades sociales existentes. Para remediarlas, aunque sea en parte, aparecen los derechos humanos de segunda generación, es decir los derechos sociales y económicos, cuya expresión local es el art.

14 bis de nuestra Constitución, introducido por una dictadura militar en 1957. Son los derechos laborales, a la Seguridad Social, a la educación, a la cultura, a la alimentación, a la vivienda, etc.

- c) Derechos humanos de tercera generación: La última etapa de este proceso histórico de evolución de los derechos humanos y de su recepción constitucional, es la del reconocimiento de nuevos sujetos sociales, como el consumidor y el usuario, y de la protección del medio ambiente. En este grupo entraría la reforma de nuestra Constitución de 1994.

5. Bajar a la realidad los derechos humanos laborales

Aún cuando todos los derechos humanos tienen igual jerarquía y deberían ser plenamente exigibles y aplicables, la realidad nos muestra algo diferente. Resulta indiscutible la absoluta vigencia de los derechos humanos de primera generación, vinculados, como dijimos, a los derechos políticos y a las libertades personales. En cuanto a los derechos humanos de tercera generación, es claro que han tenido un desarrollo fenomenal, con la consagración legislativa de un derecho ambiental y un derecho del consumidor, y con la creación de vías instrumentales efectivas para su aplicación. No ocurre lo mismo con los derechos económicos, sociales y culturales, que en la práctica aparecen, en muchos casos, como un muestrario de buenas intenciones, al menos en Latinoamérica.

La explicación es bien sencilla: son derechos que interpelan los criterios de distribución de la riqueza y cuestionan potestades o privilegios de los sectores sociales dominantes. Esta brecha que se abre entre la norma

constitucional y la realidad es justificada por esos sectores alegando, infundadamente, que los textos constitucionales contienen normas operativas y normas programáticas. Las primeras serían las que funcionan *per se*, y son autosuficientes y plenamente aplicables. Las segundas, entre las que se encuentran, no por casualidad, las sociales y laborales, necesitarían la mediación del legislador ordinario, el que debe dictar las normas reglamentarias para su implementación. Hasta que esto ocurra, la norma constitucional resultaría inoperante. Esto es absolutamente inaceptable. Todas las normas constitucionales están vigentes y son aplicables.

Es decir que mediante el artilugio de no dictar la reglamentación o, peor aún, dictar una que desnaturaliza la disposición constitucional, se logran construir auténticas ficciones constitucionales. Entre la norma constitucional y la realidad se crea una enorme brecha, y, cuando esto sale a la luz, se nos propone bajar la norma a la realidad, en lugar de operar sobre la realidad con voluntad transformadora.

6. A modo de final

La justificada identificación de los derechos laborales como derechos humanos tiene un valor estratégico incalculable. Implica aceptar que aquellos derechos no son otra cosa que un desprendimiento de los derechos humanos fundamentales de primera generación, en particular del derecho a la vida, a la salud y al respeto irrestricto a la dignidad de la persona. Derechos que se potencian cuando esa persona es un trabajador, declarado reiteradamente por nuestra Corte Suprema como un sujeto de preferente tutela constitucional. Sería bueno que lo recordaran nuestros funcionarios y legisladores, cada vez que el poder económico empuja para alcanzar reformas laborales regresivas y perjudiciales para los trabajadores.