

# LA INVENCION DE LOS DERECHOS LABORALES CONSTITUCIONALIZADOS

Por César Arese

Hace un siglo se produjo un quiebre fundamental en la historia del derecho: la irrupción del derecho laboral a nivel de derechos fundamentales. Fueron los delegados constituyentes mejicanos, los que, con ímpetu revolucionario redactaron la Constitución Política de los Estados Mexicanos de 1917 introdujeron en los arts. 5 y 123 las instituciones esenciales del Derecho del Trabajo que las leyes comenzaban apenas a insinuarse en los marcos jurídicos nacionales. Se alumbró la figura del contrato de trabajo identificado como tal y dotado de protección de orden público. En el plano individual dispuso la jornada máxima de 8 horas y 7 la nocturna y el descanso semanal; prohibición de trabajo insalubre y peligroso para mujeres y niños; el salario mínimo; trabajo igual; “para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”; condiciones de higiene y seguridad y responsabilidad patronal objetiva en accidentes de trabajo. En lo colectivo, se reconoció la huelga e inclusive su licitud como

factor de equilibrio en las relaciones laborales y el derecho a la organización sindical.

A partir de ese punto histórico, febrero de 1917, los instrumentos normativos fundamentales, sean de carácter nacional como internacional, comenzaron a reglamentar, no sólo los derechos ciudadanos frente a los Estado como los relativos a igualdad y libertad personal, de pensamiento y expresión, propiedad, derecho de defensa o vida privada, es decir, los derechos humanos considerados de primera generación. Se incorporaron a la cultura jurídica la protección de los más desprotegidos socialmente y, entre ellos, naturalmente los trabajadores en sus condiciones de desempeño dependiente, es decir, la libertad sindical, jornada limitada, salario mínimo, protección contra el despido o condiciones y medio ambiente de trabajo satisfactorios. No sólo ese paso jurídico esencial y gigantesco. También se otorgó a las normas constitucionales sobre derechos sociales

.....  
César Arese

Doctor en Derecho y Ciencias Sociales y profesor de grado y postgrado de la Universidad Nacional de Córdoba y presidente de la Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social Córdoba.

poder normativo no sólo frente al Estado, sino también entre particulares, empleadores y trabajadores, lo que hoy se conoció mucho después como efecto horizontal de los derechos fundamentales.

Un par de años luego emergió la Organización Internacional del Trabajo mediante el Tratado de Paz (1919) ratificando y expandiendo a nivel mundial, la necesidad de proteger a los trabajadores y sus organizaciones. Varias fuentes históricas coinciden en que la tarea de los constituyentes de Querétaro influyó en la doctrina jurídica iniciática de OIT aunque se reivindique tradicionalmente, su condición de creación exclusivamente europea. La expansión llegó también, tímida y aletargadamente a las reformas constitucionales latinoamericanas de la primera mitad del siglo como son los casos de Perú de 1933, Uruguay en 1934, Colombia y Venezuela en 1936, Bolivia en 1938, Nicaragua y El Salvador en 1939 y Cuba en 1940

La Constitución Alemana de 1919 continuó el proceso de maximización de derechos sociales en el ámbito europeo. Es cierto que la labor de Weimar llegó a constituir un modelo constitucional potenciado con la creación de los consejos obreros entre otros derechos laborales. Inclusive, influyó en otras experiencias constitucionales como la creada por la República Española o Francia de entreguerras. El ascenso del nazismo y el fascismo y la eclosión de la Segunda Guerra Mundial, se encargaron de reducir los derechos humanos a su mínima expresión.

Ciertamente, se renació de ese marasmo humano y jurídico de manera exponencial, a

partir de la segunda mitad del siglo XX con el ascenso de los derechos humanos en general y con ello, los derechos humanos laborales al más encumbrado nivel jurídico, ahora, en el rango supranacional y de alcance mundial. Los sistemas normativos regionales como el americano y el europeo, la carta de derechos humanos de Naciones Unidas y las reformas constitucionales de la mayoría de los países del mundo, colocaron los derechos económicos, sociales y culturales, a la par de los de naturaleza política. La propia Declaración Universal de Derecho del Hombre de 1948 completó los derechos de las personas con los derechos de carácter laboral, individuales y colectivos, establecidos en su art. 23. Quedó a la vez consolidado el concepto de Derechos Humanos Laborales entendido como un conjunto de derechos reconocidos en instrumentos supranacionales a los trabajadores junto con los derechos comunes a todos los seres humanos que se portan y se muestran vigentes y ejercibles en el ámbito de las relaciones de trabajo dependiente.

Por esa época, Argentina dejó de lado la decimonónica estructura individualista de la Constitución de 1853 para consagrar los “Derechos del trabajador, de la familia, de la ancianidad y de la educación y la cultura” en la Constitución de 1949. El art. 37 declaró como derechos esenciales los de trabajar, retribución justa, capacitación, condiciones dignas de trabajo, preservación de la salud, bienestar y seguridad social, protección de la familia, mejoramiento económico y defensa de los intereses profesionales. Suprimida esta constitución por una simple proclama del 27 de abril de 1956, emergió al año siguiente el actual

el art. 14 bis estableciendo los derechos básicos de los trabajadores en la Constitución Nacional. Con economía de lenguaje concreto, contiene un titulado completo de derechos individuales y colectivos de trabajo y de la seguridad social. La reforma constitucional de 1994 confirmó su vigencia y lo enriqueció y profundizó con los derechos humanos laborales consagrados en normas internacionales sobre derechos humanos incorporados a la Constitución Nacional.

En la misma etapa, superada la etapa de golpes militares, con diversidad de intensidades y complejidades, la amplia mayoría de países latinoamericanos emprendió la revisión de sus constituciones replicando y profundizando las ideas de Querétaro a la vez que se coincidió en aceptar, con diversidad de intensidades, la vigencia interna de normas supranacionales sobre derechos humanos en general y derechos sociales en particular. La expansión de los derechos laborales continuó en el ámbito de OIT, del Sistema Interamericano de Derechos Humanos y del Mercosur.

Se trata de una marcha constante y ascendente en derechos cuyo desafío más actual es actuar concretamente las normas fundamentales, es decir, que desciendan del nivel de declaraciones y foros internacionales al ámbito terrenal de fábricas y oficinas, a las administraciones estatales y a los tribunales; a la vida concreta de los trabajadores. La exigibilidad y ejecución de los derechos humanos laborales es el punto actual de la cuestión y aquí se notan, hoy por hoy, una ralentización sino decidida retención y retroceso.

En época reciente, la productividad

convencional de OIT ha disminuido y se cuestiona desde el sector de empleadores, la labor de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y la naturaleza de derecho fundamental de la huelga, una garantía elemental contenida en la constitución mexicana con particular firmeza. Con la compañía de la crisis económica, parte de Europa ha debilitado la hasta hace poco indiscutible vigencia del Estado Social de Derecho y campean las normas flexibilizadoras o, en su mejor versión, flexi-aseguradoras. Las últimas revisiones normativas de Francia, España e Italia marchan en ese sentido.

En Estados Unidos, los trabajadores migrantes indocumentados han comenzado a ser retornados a sus países y se proyecta contenerlos detrás de un largo muro que dividirá aun más el mundo. Recuérdese que el concepto de Derechos Humanos Laborales tuvo su elaboración, precisamente en el Opinión Consultiva Nro. 18 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos de 2003 relativa a la "Condición Jurídica y los Derechos de los Migrantes Indocumentados". Se recordó que estos trabajadores poseen y conservan sus derechos humanos porque son de naturaleza *erga omnes*, indisponibles y relativos a su humanidad. Al parecer, el repliegue de la principal potencia mundial hacia adentro en lo económico contiene un repliegue en materia de derechos fundamentales de los trabajadores.

En el ámbito regional, Brasil emprendió el camino de reformas peyorativas o flexibilizadoras, profundizadas a partir de su cambio polémico cambio institucional de 2016. Es obvio que la tendencia normativa se dirige a aminorar derechos laborales, inclusive

sostenidos por la negociación colectiva.

En Argentina resulta precipitado realizar un balance sobre el cambio de época político. En 2016 se abrió un diálogo laboral a nivel confederal aunque, a poco de lograr dos acuerdos (bono salarial y suspensión de despidos), fue suspendido por el sector obrero por incumplimientos de la contraparte empleadora. Se reconoció de manera formal e institucional (Ley 27.345 de 2016) el sector laboral de Economía Popular con la conformación del Registro Nacional de la Economía Popular (RENATREP) y el Consejo de la Economía Popular y el Salario Social Complementario y se aprobaron modificaciones a la Ley de Contrato de Trabajo en sentido progresista. Pero de otro lado, se anuncian normas destinadas a “racionalizar” el gasto laboral y se aprobó una ley que afecta el derecho de acceso a tutela judicial efectiva de los trabajadores en materia de riesgos de trabajo.

En conclusión, el centenario espíritu de Querétaro no transita por su mejor momento. Sin embargo, el alumbramiento de un nuevo derecho producido en el Teatro Iturbide por aquellos constituyentes revolucionarios de México y el nuevo rumbo de ideas que abrió a nivel mundial, no tiene retorno. Sería retroceder otro siglo en derechos y enfrentar la propia condición ética y moral del ser humano.