



UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTA MARÍA LA ANTIGUA

**VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADOS
DOCTORADO EN DERECHO**

Tesis Doctoral

**El Derecho al Trabajo y la Dignidad humana:
Reflexiones desde el paradigma de la Complejidad**

Presentada por:
Abel Augusto Zamorano

Director de Tesis
Juan Camilo Salas Cardona Ph.D.

Panamá, marzo de 2019



Este obra está bajo una licencia de Creative Commons
Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional

<https://doi.org/10.37387/speiro.td.540>

AGRADECIMIENTO

A Dios todopoderoso, quien decide todos los actos de nuestra vida, y al Nazareno de la Atalaya que me ha acompañado en el éxito de cada uno de los peldaños de mi vida personal y profesional.

Al Doctor Juan Camilo Salas Cardona, mi director de tesis con quien hemos compartido sus enseñanzas, amistad y ejemplo, mi eterno agradecimiento por su guía y apoyo. Sin su perseverancia no hubiese sido posible, culminar este proyecto académico profesional de mi vida académica.

A Benito Vega González, mi discípulo, quien en todo momento me ha brindado su apoyo que necesitaba para terminar mi tesis doctoral.

Abel Augusto

DEDICATORIA

A mi madre, Teodosia, una persona que en todo momento, ha sido la alquimia que me ha permitido mirar siempre en forma ascendente en mi vida profesional.

A mis hermanos David, Alicia y Frank (Q.E.P.D.), este último desde el cielo siempre ilumina mis pasos y vive en el corazón de nuestra familia.

A Nubia que en todo momento constituyó un apoyo en el desarrollo de mi vida familiar y profesional.

A mis hijos Abel y Gina Tatiana, a quienes le he robado parte del tiempo que les correspondía por dedicarlo a mi vida académica y profesional y por supuesto, a nuestra nieta Marifé, quien sintetiza el amor familiar y me inspiró en la defensa de mi tesis con su presencia.

A todos mis maestros y profesores, que han contribuido a mi formación profesional, siendo sin duda mi mentor, el Doctor Rolando Murgas Torrazza.

A Yordis y su familia, que en todo momento se preocuparon porque culminara esta meta.

Abel Augusto

*“Solo los que construyen sobre ideas,
construyen para la eternidad”.*

Ralph Waldo Emerson

ÍNDICE

AGRADECIMIENTO	II
DEDICATORIA	III
INTRODUCCIÓN	IV
PRIMER CAPÍTULO	
ANTECEDENTES Y PROBLEMÁTICA DEL DERECHO AL TRABAJO	1
1.1 El Trabajo en las Sociedades Primitivas y en la Antigüedad Clásica	3
1.2 El trabajo en la Sociedad Medieval y su valoración dentro de una cosmovisión teocrática	6
1.3 El arribo de la modernidad y la mercantilización del trabajo	14
1.4 El concepto de trabajo en la Revolución Industrial	21
1.5 El concepto de trabajo en la doctrina social de la iglesia	26
1.5.1 La dignidad del trabajo a partir de una cosmovisión católica contemporánea	33
1.6 El trabajo en la cosmovisión marxista	37
1.7 El trabajo dentro de los modelos administrativos de la producción	40

SEGUNDO CAPÍTULO	
DESARROLLOS ACTUALES DEL DERECHO AL TRABAJO EN EL CONTEXTO LATINOAMERICANO	49
2.1 El surgimiento de un nuevo paradigma productivo	50
2.2 La heterogeneidad estructural en América Latina	55
2.3 Efectos de la heterogeneidad estructural en el mercado laboral	57
2.4 Las brechas laborales y la cuestión de género	60
2.5 Brecha laboral por razones de edad	65
2.6 Brecha laboral por la heterogeneidad territorial	70
2.7 Una de construcción de la noción de trabajo	71
TERCER CAPÍTULO	
NÚCLEOS ARTICULADORES DE LA COMPLEJIDAD DEL DERECHO AL TRABAJO	88
3.1 La Dignidad Humana y el Derecho al Trabajo	89
3.1.1 Construcción dogmática del concepto de dignidad	90
3.1.2 La incorporación de la noción de dignidad humana en el mundo del derecho	93
3.2 El Estado Social de Derecho y la superación del modelo del “Bienestar”	104
3.2.1 El papel del Estado en el modelo clásico del trabajo	105

3.2.2 El derecho al trabajo como respuesta a la dinámica social	107
3.2.3 La revolución obrera, las reivindicaciones laborales y el reconocimiento del trabajo como derecho social	110
3.2.4 El impacto en el mundo laboral a causa del surgimiento de la sociedad globalizada y la crisis del modelo paternalista	117
3.3 El reconocimiento de los derechos labores de naturaleza inespecífica	129
3.3.1 Los derechos fundamentales	130
3.3.2 Aplicación de la teoría de los derechos inespecíficos	141
CUARTO CAPÍTULO	
PERSPECTIVAS DE DESARROLLO DEL DERECHO AL TRABAJO EN UN CONTEXTO MARCADO POR LA COMPLEJIDAD	152
4.1 El trabajo en las normas positivas y en su consideración como un derecho fundamental	153
4.2 La argumentación jurídica y el desarrollo del derecho al trabajo	169
CONCLUSIÓN	174
BIBLIOGRAFÍA	179

INTRODUCCIÓN

De acuerdo a Mossé (1980), durante casi toda la historia de la cultura occidental, desde el siglo de Pericles (495 – 429) hasta la Revolución industrial en la segunda mitad del siglo XIX, el trabajo fue considerado como una actividad innoble, degradada y propia sólo de los siervos, los esclavos y de ciudadanos de segunda categoría.

En efecto, tal como quedó patentizado en *La Política* de Aristóteles, y en *La República* de Platón, en la escala social griega del período clásico, se ubicaban en su cima los filósofos, quienes deberían cultivar la virtud de la sabiduría, estando precedidos por los guerreros, quienes estaban llamados a desarrollar la virtud de la valentía, y en el lugar más bajo del orden social se encontraban los trabajadores, a quienes se les pedía hacer gala de la templanza, virtud poco valorada socialmente entonces, y que hoy pudiéramos entender como sinónima de la “moderación” o de la “austeridad”, ya que la pereza, así como los excesos en la comida y en la bebida, al lado de los placeres los placeres, restarían fuerzas a los siervos para desarrollar las actividades productivas, tales como la agricultura, la ganadería, la carpintería o la forja, las cuales la sociedad necesitaba para mantener sus ideales de vida buena.

Esta situación poco cambió con el advenimiento de la República y del Imperio Romano, puesto que en ellos, la escala social estaba presidida por el “Cónsul”, que después se convertiría en el “Emperador”, por el Senado, y por los ciudadanos romanos, y en la cual formalmente no había un lugar para los siervos, a quienes se les consideraba como posesiones materiales de los ciudadanos, y con los cuales se podía comerciar, no reconociéndoseles ningún tipo de derecho o de privilegio; en dicho contexto, incluso, algunos autores llegaron a dudar de que los siervos se trataran de verdaderos seres humanos.

Según Gercman (2003), durante el período medieval, con el advenimiento del régimen feudal, los siervos de la gleba, que desempeñaban fundamentalmente labores agrícolas, "estaban a la misma altura social de los artesanos, los cuales sólo eran valorados por su *utilidad* para el aporte de bienes y servicios necesarios para la vida social". (p.57)

Para Cahen (2016), a pesar de que el período medieval no constituyó un cambio significativo en la valoración del trabajo, y en su reconocimiento como un derecho, es necesario precisar que fue en dicho período en el que comenzó a ambientarse la necesidad de reconocer ciertos derechos a los trabajadores a través de los gremios a los cuales pertenecían. En ese contexto, a la altura del siglo XI, el fracaso político militar que sobrevino a las cruzadas, contrastó con el éxito en el establecimiento de un puente cultural entre oriente y occidente, así como en el surgimiento del comercio como una nueva manera de adquirir el poder.

En efecto, los conocimientos que comenzaron a circular entre oriente y occidente dieron a conocer en Europa la versión árabe de Aristóteles, a través de pensadores como Avicena, Averroes y Al Farabí; igualmente se conoció el álgebra, la medicina no hipocrática y la astronomía oriental. Este encuentro cultural, con el inmenso caudal de conocimientos que aportó, rebasó los estrechos límites de las escuelas palatinas, catedrales y monacales del mundo occidental, dando pie al surgimiento de una nueva institución educativa en donde debería cultivarse un saber universal, la "universitas", más conocida actualmente como la universidad.

De acuerdo a Le Goff (1987):

Paralelamente a lo que sucedió en el mundo cultural, en el mundo productivo el tránsito de especies, metales preciosos, telas, pergaminos, y de todo tipo de productos, generó, entre otros efectos, la aparición del comercio, y con él la creación de gremios de diversa índole que se asociaron para defender y promover sus intereses. En dicho escenario,

los gremios, ya fueran estos de carpinteros, artesanos, herreros, panaderos, banqueros y de vendedores de productos agrícolas, comenzaron a producir pequeños catálogos de normas internas que eran reconocidas como válidas también por los señores feudales y/o por la nobleza, quienes veían en dichas normas elementos que, en última instancia, análogamente, defendían sus intereses, puestos que a estos elencos normativos estaban aparejadas las disposiciones de tipo fiscal. (p.68)

Para Fossier (2002), estas normas embrionarias, son precisamente aquellas que pudiéramos considerar como "pioneras del derecho al trabajo, aunque su contenido e implicaciones aún se encuentran muy distantes de este calificativo, puesto que se trataba simplemente de disposiciones referidas a la cohesión interna de los trabajadores, así como a criterios estandarizados para la comercialización de sus productos". (p.45)

En una visión panorámica, el pensamiento renacentista y la temprana modernidad no significaron grandes avances en cuanto a lo que al derecho al trabajo se refiere, de manera análoga a lo que sucedió durante el período ilustrado, el cual centró su atención en un proceso de renovación epistemológica y política, con marcados acentos sociales, como en el caso de la Ilustración escocesa, pero en ninguno de estos movimientos sociales se alcanzó a redimensionar la comprensión del trabajo. Un ejemplo de esta constatación se halla en el mismo siglo de las luces, en el cual los trabajadores seguían siendo considerados como personas dedicadas a "oficios menores", tesis que fue reforzada por el pensamiento liberal, en el cual prevaleció, como es obvio, el principio de la libertad por encima de aquel de la igualdad. En dicho contexto, la idea de la igualdad entre los seres humanos, que remite a un compromiso social del Estado con sus ciudadanos, sólo apareció como una idea política presente en las declaraciones de derechos, como la de Filadelfia, de 1776, y la de la Revolución Francesa de 1789, pero que no vería su concretización sino hasta la segunda mitad del siglo XIX.

Así pues, después de estos largos siglos carentes de una sistema-

tización y de un desarrollo del derecho al trabajo, es el pensamiento marxista aquel que reivindica, de forma sistemática, el valor del trabajo dentro de una visión antropológica.

En este sentido Sánchez (2003) señala que:

En efecto, ya desde los escritos del llamado Marx joven, los cuales se caracterizan por un marcado acento filosófico y antropológico, se anticipa el valor central del trabajo en la vida del ser humano, premisa que va a ser desarrollada en la economía política que desarrollará Marx en los llamados escritos de madurez, en los cuales se evidencia un carácter predominantemente económico y político, dentro de los cuales se destacan *El Capital* y *El manifiesto del partido comunista*. (p.32)

Así pues, en Marx el trabajo adquiere el carácter de “dimensión antropológica”, al considerarlo como “un proceso dialéctico de autogeneración”, expresión con la cual quiere significar que el trabajo es inherente a la condición humana, y constituye una exigencia para que el ser humano alcance su pleno desarrollo.

Esta perspectiva marxista, se convertirá en la antesala del reconocimiento del trabajo como un derecho humano, puesto que al ser inscrito dentro de lo que el ser humano es en cuanto tal, el trabajo no es una dimensión opcional ni aleatoria, sino una “conditio sine qua non” para que el individuo, y a través de él la sociedad entera, alcancen su plena realización.

Complementariamente, esta categorización del trabajo como dimensión humana, tiene una proyección política que sirve de base para la crítica de Marx a la economía política de tipo liberal propuesta, entre otros, por Adam Smith. A este respecto, Marx considera que en el trabajo se desarrollan tres fases, una de “objetivación”, en la cual el ser humano proyecta su vida en la realización de su trabajo, desgastando su existencia y sus fuerzas en sus actividades laborales; una segunda de “des – objetivación”, en la cual la proyección laboral es correlativa a la experimentación de necesidades por parte del trabajador, las cuales exigen una sa-

tisfacción; y una tercera de “re – apropiación”, en la cual el trabajador, a través de la recepción de un salario justo, puede satisfacer sus necesidades para poder seguir objetivándose a través de la realización de sus labores. (Köhler, 2007, p.74).

Según Marx, el problema en este “proceso dialéctico” mediante el cual el ser humano se “autoconstruye” y se realiza a través del trabajo, se da cuando los medios de producción son de propiedad privada, y al dueño de dichos medios, por su interés crematístico, le interesa que el trabajador “se objective crecientemente”, al tiempo que se produce una “decreciente reapropiación”, lo cual se traduce en “trabajar cada vez más, para recibir cada vez menos remuneración, con lo cual emerge lo que Marx denomina “un trabajo alienado”.

Y es, precisamente, para la eliminación de dicha alienación, que las generaciones posteriores a Marx, independientemente de que estuviesen de acuerdo o no con sus tesis económico – políticas, van a reconocer la necesidad de otorgarle al trabajo no sólo el estatus de “derecho”, sino que van a ir mucho más allá, reconociéndolo como “un derecho humano”, con lo cual se quiere enfatizar su íntima relación con la dignidad y con el desarrollo pleno de cada persona.

Estas ideas van a servir para generar una reacción en la cual personajes como Otto Von Bismarck, en Alemania, y luego William Henry Beveridge, en Inglaterra, van a pregonar que no es necesario volverse socialista ni comunista para que haya un reconocimiento de los derechos de los trabajadores, ya que, aún siendo liberales y demócratas, se pueden gozar de los derechos sociales, como el derecho al trabajo, en el seno de un “Estado social de derecho”, el cual consolida el marco político – jurídico para la promoción de los derechos de los trabajadores. (Álvarez, 2008, p.17)

En esta dinámica, en la cual, tanto de parte del pensamiento socialista, como del pensamiento liberal social, se pregona la exis-

tencia de un “derecho al trabajo” y se impulsa paralelamente un “reconocimiento universal de dicho derecho, el cual se cristaliza en la Declaración de los Derechos humanos de 1948, que en su artículo 23 afirma que:

Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicalizarse para la defensa de sus intereses. (p.7)

Para Pacheco (2007), sin lugar a duda, el reconocimiento del trabajo como un derecho fundamental o humano "le otorga una nueva dimensión, en la cual se reconoce, implícitamente, que la “dignidad de la persona humana está relacionada directamente con la dimensión laboral de la persona (homo faber)”, y que toda afectación del derecho al trabajo, remite también a una afectación a la dignidad humana del trabajador". (p.87)

Al lado de esta constatación, emergen un sinnúmero de interrogantes referidos a la manera como el Estado debe proteger y promover el derecho al trabajo, tales como : ¿Quién debe garantizar dicho derecho?, ya que no se puede dejar exclusivamente en cabeza del Estado porque se caería en una desbordada e indeseable burocracia, como tampoco se puede dejar, exclusivamente, en manos de los particulares, porque, como sucede en la actualidad de muchos países de América latina y del Caribe, el desempleo es la nota característica de la vida productiva de los mismos.

En este sentido, a diferencia del derecho a la vida, que implica un “no hacer” y un “proteger” por parte del Estado, o de los derechos a la salud y a la educación, en los cuales están implicadas acciones efectivas por parte del Estado, el derecho al trabajo es un derecho

caracterizado por “la complejidad”, puesto que su garantía por parte del Estado, no puede ser directa, por las razones ya expuestas, pero tampoco puede ser una imposición estatal respecto de los particulares, porque se caería en un inconveniente desestimulo a la inversión privada en fuentes productivas.

Igualmente, su garantía tiene que ver con un adecuado marco normativo que debe guardar un “sano equilibrio” entre la protección a los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, y las dinámicas propias de las actividades productivas, ya que los regímenes excesivamente proteccionistas suelen desestimar la generación de empleos de calidad, y fomentar la inercia y falta de compromiso en los trabajadores. (Muñoz, 2017, p.54)

Y, en última instancia, el derecho al trabajo, en lo que concierne al Estado, aparte de las normas que debe promulgar para su protección, tiene una naturaleza indirecta, porque su promoción sólo puede darse a través de la formulación de políticas públicas de naturaleza económica, las cuales deben contar con variables macro económicas que tornan difusa dicha promoción, dado que tales variables no siempre son manejables en un 100% por los gobiernos, sino que también dependen de una dinámica internacional, hecho que complejiza aún más el panorama de la garantía de dicho derecho. (Valdés, 2009 p.164)

Con base en estos supuestos, la presente investigación encuentra su **Justificación** en la amplitud y diversidad de las variables que determinan la garantía del derecho al trabajo, las cuales no pueden evaluarse de manera simplista, puesto que la realidad latinoamericana, con sus altas tasas de desempleo, de subempleo, o de empleo de mala calidad, muestra con claridad que la garantía del derecho al trabajo posee una estructura compleja, motivo por el cual se hace necesario comprenderla desde el paradigma epistemológico de la Complejidad.

Desde esta perspectiva, el **Objetivo General** de la presente investigación es el de precisar las variables fundamentales involucradas en la garantía del derecho al trabajo, especialmente la de la dignidad humana, interpretándolas desde el paradigma epistemológico de la complejidad, en orden a proponer criterios para una garantía eficaz de dicho derecho fundamental en el contexto de un Estado social de derecho como lo es Panamá.

Para el logro de este objetivo, consideramos que una **Metodología de tipo hermenéutico** resulta la más apropiada, toda vez que permite, a partir de la noción clásica del círculo hermenéutico propuesta por Schleiermacher y desarrollada, entre otros, por Heidegger y Gadamer, vincular el **Contexto problemático** latinoamericano, con los **Textos doctrinales** que permiten identificar las variables que componen la complejidad del derecho al trabajo, de cara a una **Aplicación práctica** en la optimización del derecho humano al trabajo.

Con base en esta estructura hermenéutica, el **Primer capítulo** titulado, ***Antecedentes y problemática del derecho al trabajo***, contextualizamos el derecho al trabajo, su problemática y sus retos a través de dos ejercicios; el primero, de carácter retrospectivo, en el cual se revisan las diversas conceptualizaciones del trabajo, desde la antigüedad hasta el arribo de la postmodernidad, enfatizando el abismo que suele presentarse entre las declaraciones de derechos y su realización efectiva en la vida social y personal de los ciudadanos. El segundo ejercicio, de tipo socio – jurídico, se enfoca en una revisión global y crítica de los determinantes contextuales que influyen en un reconocimiento eficaz del derecho al trabajo en el mundo moderno. En el fondo, se trata de un ejercicio deconstructivo, que se sintoniza con aquella línea que va desde Nietzsche, con su propuesta genealógica, hasta Jacques Derrida, quien acuña el término “deconstrucción”, queriendo señalar con éste la necesidad de “mostrar con claridad aquello que de ordinario no se percibe como tal”.

En este esfuerzo deconstructivo, se trata de poner de manifiesto la existencia de determinantes estructurales, culturales y cosmovisionales, que han determinado la conceptualización y los alcances actuales del derecho al trabajo.

El **Segundo capítulo**, titulado ***Desarrollos actuales del derecho al trabajo en el contexto latinoamericano***, igualmente dentro de un análisis de naturaleza contextual, circunscribe la problemática en el ámbito latinoamericano, señalando cómo en el proceso de reconocimiento del derecho al trabajo, de un lado, se han reproducido las estructuras sociales, económicas y productivas heredadas del viejo mundo, las cuales han obstaculizado una plena vigencia de este derecho en tierras americanas; y, de otro, dicha vigencia se ha visto también inmersa en las tensiones y en las discusiones de carácter político económico, tales como el debate entre economías nacionales y globalización, así como entre las políticas públicas de carácter neo liberal y aquellas propias de un Estado social de derecho.

En torno de estos marcos macroeconómicos, reflexionamos sobre diversas problemáticas surgidas a propósito de las relaciones entre economía, cultura y política, en las que aparece el calificativo “brecha” como común denominador, comprendido como la distancia entre el “ser de nuestra cotidianidad”, y del “deber ser que nos propone una protección integral del derecho al trabajo”.

Dichas brechas se evidencian, de manera particular, en los análisis del modelo productivo, así como de la incidencia laboral de cuestiones como el género, la edad, y los roles dentro de unas sociedades caracterizadas por profundas desigualdades de todo tipo.

Dentro de la estructura hermenéutica de la investigación, el **Tercer capítulo**, titulado *Núcleos articuladores de la complejidad del derecho al trabajo (3)*, constituye la fase correspondiente a los “textos”, también llamada en una metodología investigativa de tipo

deductivo, que no es la nuestra “el marco teórico”, en la cual, desde un enfoque hermenéutico, no se trata de precisar unas premisas mayores para realizar unas inferencias lógico – deductivas, sino de realizar un “análisis conceptual de naturaleza interpretativa”, de tal forma que dicho análisis explique el por qué de la interpretación que realizamos desde y para nuestro contexto vital.

En este análisis conceptual aparece, en primer lugar, la categoría que, de manera principal y en una compleja red de referencias, articula toda la investigación, como es la “Dignidad de la persona humana”, la cual, si bien es cierto que es mucho más antigua, en términos de desarrollos teóricos, que el mismo derecho al trabajo, no es menos cierto que siempre ha incorporado el desarrollo de la persona humana en los ambientes laborales.

A pesar de que desde la misma antigüedad clásica se vienen haciendo referencias a la dignidad de la persona humana, las cuales vemos ya con claridad en el pensamiento estoico, como en el caso de Séneca y sus comentarios sobre la dignidad de los esclavos, no es menos cierto que sus desarrollos más estructurados aparecen sólo en el humanismo renacentista, en autores como Pico de la Mirándola, y Pietro Pomponazzi, los cuales van a perfilar el contenido y los alcances de dicha categoría hasta nuestros días.

Ahora bien, a pesar de la importancia de la Dignidad humana como categoría ética, filosófica y política, paradójicamente sus alcances fueron minimizados durante el pensamiento moderno, tal como constata Michel Foucault en el conjunto de sus obras críticas. Para Foucault, la dignidad del ser humano se eclipsó por mecanismos político – conceptuales, como la clínica, la noción de la locura, el desarrollo de las prisiones, y la misma construcción del conocimiento, motivo por el cual es necesaria la emergencia de una Biopolítica, y dentro de ella de un Bioderecho, del cual haría parte la incorporación de la Dignidad humana como criterio hermenéutico para el desarrollo del derecho al trabajo, tal como nos lo proponemos en estas líneas.

Al lado de la Dignidad humana, aparece el Estado social de derecho como otro de los que hemos llamado “núcleos articuladores del derecho al trabajo”, toda vez que, desde sus primeros desarrollos, a finales del siglo XIX, hasta el presente, dicha concepción jurídico – política, ha jugado un papel relevante en el desarrollo del derecho al trabajo.

De acuerdo a Cortina (2009), en términos conceptuales y prácticos, la dificultad con el Estado social de derecho, está "dada por su desarrollo a través del concepto de “bienestar”, el cual históricamente desembocó en un indeseable paternalismo estatal, que fomentó un inmovilismo de los ciudadanos, así como su apatía para ocuparse de los asuntos públicos". (p.57)

Dicho problema que hunde sus raíces en la propuesta de Francis Hutcheson de promover el bien común a través del criterio de “la búsqueda del mayor grado de felicidad para el mayor número de personas”, genera un grave problema ya denunciado por Aristóteles en la *Ética a Nicómaco*, como es el de la confusión entre la felicidad y el placer, el cual debe solucionarse a través de procesos educativos. En dicho escenario, cuando dichos procesos educativos no se presentan, los ciudadanos tienden a creer que el Estado debe estar comprometido con sus particulares nociones de placer y de vida buena, lo cual, a la postre, genera los conocidos problemas de corrupción, burocracia, ineficacia e ineficiencia de la gestión pública.

Ante este hecho, que se ha presentado en múltiples latitudes en América latina, la respuesta neo – liberal ha sido la de “privatizar la garantía de los derechos sociales”, pasándola de una gestión estatal al manejo de los particulares, con las desastrosas consecuencias que estas medidas han tenido en el contexto latinoamericano, y con el consiguiente encarecimiento de los servicios que de allí se derivan.

En dicho escenario, la alternativa viene dada por no identificar el

Estado social de derecho con el modelo “bienestarista”, labor en la cual la noción de “Dignidad humana”, juega un papel primordial.

En el **Cuarto**, y último **capítulo**, titulado ***Perspectivas de Desarrollo del Derecho al Trabajo en un contexto marcado por la Complejidad***, se propone describir dos caminos jurídicos para el desarrollo del derecho al trabajo, incorporando la noción de dignidad humana que le es inherente; el primero de carácter normativo, y, el segundo, de tipo argumentativo.

En este sentido, es claro que es necesaria una normatividad positiva que precise y desarrolle el derecho humano al trabajo, tomando en cuenta la complejidad y los condicionamientos propios; sin embargo, es necesario tomar en cuenta, a raíz de la misma complejidad inherente a este derecho, así como de los múltiples determinantes que lo condicionan, que no todos sus desarrollos pueden hacerse a través de una normatividad positiva, sino que es necesario también un desarrollo de tipo argumentativo, en la línea de la Teoría de la argumentación jurídica, el cual tome en cuenta que el derecho a trabajo es un derecho fundamental, y que forma parte estructural de Dignidad del ser humano como persona.

Esta opción por una armonización entre un enfoque normativa y otro de tipo argumentativo, obedece a la toma de conciencia de la necesidad de regular, de manera precisa, ciertos aspectos y derivaciones del derecho al trabajo, pero también del hecho de que no se puede agotar normativamente todo el caudal y las posibilidades de un derecho al trabajo comprendido desde su vinculación con la Dignidad humana, y desde su comprensión como derecho fundamental.

Con base en esta estructura hermenéutica, **la hipótesis** que pretende defender la presente investigación viene dada por la afirmación del *carácter complejo del derecho al trabajo*, y de su *íntima relación con la dignidad de la persona humana*, elementos

que deben tenerse en cuenta en su aplicación judicial, en la cual debe propiciarse una armonización entre las perspectivas normativa y argumentativa del derecho laboral.

Con el desarrollo de esta hipótesis, a través de los capítulos antes mencionados, se tiene como **propósito** el superar los problemas de las decisiones judiciales, de naturaleza laboral, las cuales, con frecuencia, suelen caer en los extremos, ya sea de un normativismo legalista, a todas luces contrario a la complejidad del derecho al trabajo y a la Dignidad de la persona humana que éste involucra, o de una argumentación coyuntural que no favorece una cultura de la legalidad como tampoco una unificación jurisprudencial.

A partir de estos supuestos, **el aporte novedoso de la presente investigación**, está dado por el hecho de postular la complejidad del derecho al trabajo, y su íntima vinculación con la Dignidad de la persona humana, como criterio hermenéutico para articular y desarrollar su aplicación judicial armonizando normas y argumentos, con lo cual se rompe la dicotomía entre un derecho europeo – continental, estructurado sobre un esquema lógico deductivo, y un derecho anglosajón, que privilegia los razonamientos de tipo inductivo.

Este aporte novedoso, se inserta en la dinámica de un derecho del trabajo que no se encierra en los límites de una legislación puramente nacional, sino que reconoce que la comunidad internacional, a través de instrumentos como la Declaración de los Derechos humanos de 1948, hasta las Declaraciones de la OIT, está interesada en promover y desarrollar los derechos de los trabajadores, como legítima expresión de su Dignidad como seres humanos.

Siendo la “complejidad” un carácter propio del derecho laboral, el cual, tal como lo hemos afirmado líneas arriba, viene dado por el hecho de que sus contornos no se pueden explicar ni desarrollar

con aproximaciones simplistas, puesto que, en su concepción y aplicación intervienen variables de tipo ético, antropológico, humanístico, político, económico, de derecho internacional público, y de derecho constitucional, entre otras, conviene precisar algunas de las principales aproximaciones a esta categoría, dentro de las cuales encontramos las de Niklas Luhmann, Michael Walzer y de Edgar Morin, quienes son, sin lugar a dudas, pensadores cuya referencia es necesaria si se quiere tener una visión completa del pensamiento contemporáneo.

Luhmann (1927 – 1998), es quizás una de las figuras cimeras del pensamiento sociológico jurídico en la segunda mitad del siglo XX, y cuya obra, al lado de la de Max Weber, resulta fundamental para comprender la sociedad postmoderna y el papel que juega el derecho dentro de ella.

Fuertemente influenciado en sus inicios por la sociología de Jürgen Habermas y de Talcott Parsons, Luhmann adopta la Teoría de sistemas para explicar el funcionamiento y la estructuración de las sociedades actuales; en su propuesta, y siguiendo la herencia habermasiana, propone no al individuo como núcleo de la sociedad sino la “comunicación”, de donde resulta que la sociedad compone de diversos subsistemas funcionales poseedores de códigos especializados, los cuales se encuentran intercomunicados, siendo el derecho uno de ellos.

La hipótesis central de Luhmann afirma que los vínculos comunicativos entre los diferentes subsistemas sociales son de naturaleza creciente, y dicho crecimiento genera “complejidad”, característica que impide la realización de diagnósticos, análisis y propuestas fijos y pre-determinables de la sociedad.

Con una pretensión de análisis universal de la complejidad social, Luhmann precisa que el papel del subsistema jurídico es el de coadyuvar con la reducción de la complejidad, dado que, a mayor

complejidad, mayores son las dificultades para que los diferentes subsistemas cumplan con su función. En dicho proceso, se da una correlación entre cada uno de los subsistemas y su entorno, compuesto por otros subsistemas, con lo cual señala la influencia de cada subsistema en todo el tejido social.

En su principal obra jurídica *El derecho de la Sociedad*, Luhmann (2005), desarrolla la idea de una función del derecho como “reductor de la complejidad”, ya que cada sistema realiza un proceso de acoplamiento estructural con su entorno, en dicho acoplamiento se genera un influjo del subsistema respecto de su entorno a través de un código binario, el cual, para el caso del derecho es el de la *legalidad y la ilegalidad*.

Rodríguez y Torres (2003), afirman que Luhmann, ha adoptado un concepto propio de la biología, como es la autopoiesis, afirma que cada sistema social se auto dirige, produciendo comunicaciones internas, y participando de esta dinámica, el derecho tiene sus comunicaciones internas que se conjugan con las comunicaciones con otros sistemas. (p.106)

Para el interés de la presente investigación, los aportes de Luhmann resultan esclarecedores, puesto que ayudan a entender la dinámica propia del derecho, dentro de un medio complejo, y aportan herramientas para explicar las interacciones del derecho laboral, en particular, con otros subsistemas sociales, hecho que justifica, tal como lo hemos señalado anteriormente, la correlación entre argumentación y normatividad en la aplicación del derecho laboral.

A este respecto Luhmann (1995), señala que:

Los textos realizan el enlace de la argumentación con la validez del derecho, los textos tienen un significado excepcional para la argumentación jurídica – especialmente los textos legales en el sentido normal y también en el especializado. Los textos posibilitan la auto-observación simplificada. En el proceso normal de las decisiones, el

sistema se observa a sí mismo no como sistema – en - un – entorno, sino como una aglomeración de textos jurídicos que se remiten unos a otros. Como es sabido, los juristas denominan a esto “sistema”... Lo decisivo es que el sistema pueda “actualizar” los contextos internos y también, que, a través de ellos, pueda restringir las posibilidades de cada operación actual. (pp.402-403)

Por su parte Michael Walzer (1935), aborda la cuestión de la “complejidad” a propósito de una de sus preocupaciones fundamentales, como es aquella de la Justicia. En efecto, en una de sus obras principales como lo es "*Las esferas de la justicia*", Walzer parte de una crítica a la noción moderna de igualdad, la cual considera inadecuada para las Sociedades contemporáneas y erróneamente enfocada en conceptos que desconocen el carácter cultural, étnico y tradicional de los seres humanos insertos en sus propios contextos vitales.

Estos determinantes hacen que no sea posible hablar de una igualdad “a secas” en el contexto de la vida política, jurídica y social de nuestros pueblos, sino que es necesario partir de la afirmación de una igualdad “compleja” que se resiste a valoraciones universales.

Dada la naturaleza pluriétnica, multicultural y diversa de un país como Panamá, defender el derecho al trabajo, y la dignidad del trabajador que en él está involucrada, no puede hacerse haciendo abstracción de dichas condiciones culturales y axiológicas, ya que caeríamos en un injusto desconocimiento del ser humano real que trabaja. Así pues, esta noción de igualdad compleja que nos propone Walzer, nos ayuda a fundamentar esa adecuada articulación entre las perspectivas normativa y argumentativa que nos proponemos en estas líneas.

Para Walzer, la igualdad compleja se sitúa en las antípodas de la tiranía, respecto de lo cual precisa:

El régimen de la igualdad compleja es lo opuesto a la tiranía. Establece tal conjunto de relaciones que la dominación es imposible. En términos formales, la igualdad compleja significa que ningún ciudadano ubicado en una esfera o en relación con un bien social determinado puede ser coartado por ubicarse en otra esfera, con respecto a un bien distinto. (pp.32-33)

Para nuestro estudio la relevancia de Walzer es notoria, puesto que su visión de la complejidad y de la igualdad compleja que de ella se deriva, nos sirven para colocar en sus justas proporciones la función del normativismo en la administración de la justicia laboral, y abren la puerta para consideraciones argumentativas que permiten defender de mejor manera la dignidad humana de los trabajadores, respetando y acogiendo sus diversidades, étnicas, culturales, sociales y axiológicas.

En tercer lugar, nos ayuda la aproximación a la complejidad que realiza el notable pensador francés Edgar Morín (1921), especialmente en su producción académica referida al *Pensamiento complejo*, categoría que le da el título a una de sus obras más conocidas.

Morín, sin decirlo de manera expresa, se adhiere a la conocida tesis que formulara José Ortega y Gasset (Cap.XII), cuando califica de “barbarie del especialismo” a aquella situación que resulta cuando diversas ciencias, en razón de su alto nivel de especialidad, se encuentran en una abierta condición de incomunicación, en la cual las soluciones a los problemas son siempre parciales y fragmentarias, y por lo tanto también poco eficaces.

En este punto, Morín (1984), plantea que:

La necesidad de un proceso “inverso” al que ha sido, tradicionalmente, desarrollo de las ciencias, en el que cada vez más las ciencias, por profundizar en la realidad, se alejan de ella por no poder comprenderla como un todo. En efecto, diversos especialistas ven sólo facetas o fragmentos de la realidad, motivo por el cual se necesita generar “un pensamiento y un conocimiento complejo” que permita aprovechar la

riqueza de los aportes especializados, pero que, a la vez, promueva soluciones eficaces fundadas sobre una visión integral de la realidad. (p.31)

En este sentido, el derecho no ha escapado a esa “barbarie del especialismo” de la que nos hablaba Ortega, y prueba de ello es que la ingente cantidad de normas que se producen diariamente, parecieran no aportar positivamente a una solución integral de los problemas que aquejan a nuestras sociedades postmodernas, puesto que, como es obvio, los problemas sociales, casi en su totalidad, son sistémicos y, por lo tanto, requieren de soluciones complejas e interdisciplinarias como las que propone Morín desde el Pensamiento complejo.

A este respecto, Morín (1998), precisa en un apartado que titula “La necesidad de un pensamiento complejo”, en su obra *Introducción al pensamiento complejo*:

¿Qué es la complejidad? A primera vista la complejidad es un tejido (*complexus*: lo que está tejido en conjunto de constituyentes heterogéneos inseparablemente asociados: presenta la paradoja de lo uno y lo múltiple. Al mirar con más atención, la complejidad es, efectivamente, el tejido de eventos, acciones, interacciones, retroacciones, determinaciones, [y] azares que constituyen nuestro mundo fenoménico. (p.32)

Siendo el derecho laboral, tal como lo hemos precisado líneas arriba, un fenómeno de alta complejidad en razón de la gran cantidad de variables y factores determinantes que en él están involucrados, y teniendo una íntima relación con la Dignidad de la persona humana, el pensamiento de Edgar Morín se constituye en una herramienta indispensable para comprender el cómo se le debe investigar académicamente, cómo se le debe comprender como disciplina teórico – jurídica, cómo se pueden elaborar bajo su dominio normas jurídicas, y cómo se deben tomar en su esfera decisiones

judiciales que sean justas, entendiendo por éstas el que armonicen la dignidad humana del trabajador, el beneficio social, la dinámica de la vida económica nacional y la generación de un sentido de la justicia en el trabajador que se separe de visiones paternalistas y asistencialistas del derecho laboral, las cuales a nadie benefician.

Esta investigación se concibe dentro de la dinámica que creemos debe distinguir a la investigación jurídica, en particular, así como a la investigación en las ciencias humanas y sociales, en general, como es la de una *hermenéutica crítica de las actividades humanas*, propuesta por Cortina (1996), en la cual, es necesario un esfuerzo interdisciplinar y ético, que salve la producción académica del alejamiento de la realidad humana y social, en el que en no pocas ocasiones pareciera vivir, y la acerque al ser humano real, a sus necesidades y a su Dignidad como persona. (p.119)

“No tengo derecho a decir o hacer nada que disminuya a un hombre ante sí mismo. Lo que importa no es lo que yo pienso de él, sino lo que él piensa de sí mismo. Herir a un hombre en su dignidad es un crimen”.

Antoine de Saint-Exupéry
(1900-1944) Escritor francés.

Primer Capítulo

Antecedentes y problemática del derecho al trabajo

El acierto de la denominación del trabajo como un “derecho humano”, está plenamente justificado por testimonios históricos, como las pinturas rupestres de las Cuevas de Lascaux en Francia, las cuales evidencian que los primeros seres humanos realizaron actividades laborales de recolección de frutos y de especies silvestres, así como de una ganadería incipiente, experiencias que luego les condujeron a actividades agrícolas formales, con el uso de herramientas, y a una ganadería a mayor escala.

Esta realidad de un vínculo del ser humano con el trabajo, está también constatada por los relatos del libro del Génesis, en los cuales se consigna de forma mítica “la condena de parte de Dios al trabajo”, queriendo significar con aquello el vínculo indisoluble entre la condición humana y las actividades laborales, de las cuales depende su subsistencia. (Von Rad, 1993).

En este sentido, una cabal comprensión de lo que significa el trabajo en cuanto derecho humano, remite a un examen global de las principales conceptualizaciones históricas sobre esta dinámica, el cual desarrollamos en la presente investigación en el apartado titulado *El trabajo en las sociedades primitivas y en la Antigüedad clásica (1.1)*, en el cual se evidencia un contraste en la comprensión del trabajo, ya que, por un lado, es clara una íntima relación entre “la realización humana, y la proyección laboral”, la cual refuerza la tesis de que las grandes civilizaciones se construyeron gracias a la dimensión laboral del ser humano (homo faber), y por otro, es también evidente una minusvaloración del trabajo físico y manual, por parte de los estratos superiores de la sociedad, puesto que ni los filósofos griegos, así como tampoco los ciudadanos romanos, ni los señores feudales y ningún miembro de la realeza, realizaban este tipo de trabajos por considerárseles

innobles, temática ésta comentada en apartado titulado *El trabajo en la Sociedad Medieval y su valoración dentro de una cosmovisión teocrática (1.2)*.

Con el arribo de la modernidad, se produce una mercantilización del trabajo **(1.3)**, en la cual el trabajo sólo es valorado como un bien comercializable al lado de otros bienes que vinieron a remplazar la posesión de la tierra como principal fuente de riqueza. En dicho contexto, el trabajador vale menos que su trabajo, y es valorado sólo en la medida en que genera bienes y servicios para alimentar el mercado. (Rojas Rojas, 2003).

Esta dinámica llega a un punto de inflexión y de crisis con la *Revolución industrial (1.4)*, en la cual el trabajo humano vuelve a caer a sus niveles más bajos de valoración en virtud de la capacidad de las máquinas de remplazar buena parte de las labores manuales y físicas que anteriormente sólo realizaban las personas. (Hobsbawm, 2000), y es, precisamente, esta degradación del trabajo la que hace emerger el movimiento obrero que reacciona contra el modelo neoclásico de la economía, y que sirve de fundamento para las reflexiones antropológicas, económicas y políticas de Carlos Marx **(1.5)**, cuyo pensamiento reivindica, por primera vez en la historia y de manera sistemática, la primacía del trabajo físico y manual sobre otras formas de producción, asociándolo a la condición humana misma al considerarlo como “un proceso dialéctico de autogeneración”. (Pérez de la Puente, 2017).

El papel del capitalista en este escenario es de vital importancia, porque es quien se apropia de esa fuerza de trabajo, y en este sentido el obrero trabaja bajo su control, es una mercancía cualquiera, puede utilizar la fuerza del obrero como le convenga, vigila que los medios de producción se utilicen de la manera más eficiente posible. **(1.6)**, como reacción al pensamiento marxista, y enfatizando la necesidad de enmarcar el trabajo dentro de modelos administrativos de producción, **(1.7)** emergen las teorías administrativas, las cuales, desde los trabajos de Frederick Winslow Taylor, con su conocida obra *El management Científico*, que dieron origen a la conocida *Teoría X*, hasta las

contemporáneas teorías administrativas, como la *Teoría Z*, o el *Control Total de Calidad*, han ido moldeando diversas visiones del trabajo, las cuales no siempre se han articulado adecuadamente con los marcos legales que han regido el trabajo humano durante la última centuria. (Herrera Hernández, 2015)

1.1. El Trabajo en las Sociedades Primitivas y en la Antigüedad Clásica

Dominique Medá en su obra “El Trabajo un Valor en Peligro de Extinción” establece que no hay un significado idéntico de trabajo en las sociedades no industrializadas, incluso algunas de ellas no tenían una palabra específica para que lo hoy concebimos como lo que el trabajo podría ser en aquella época. Las actividades productivas, la idea de un conjunto coherente de operaciones técnicas destinadas a producir todos los medios materiales necesarios para la subsistencia, ni siquiera concibe como trabajo las actividades de pesca o artesanía, lo más cercano que existe es “takut” actividad física, penosa, que requiere conocimientos técnicos y la mediación de una herramienta (Medá, 1998, p.28).

En sociedades primitivas el trabajo es un concepto relacionado con la actividad de reflexión del chamán y, las palabras asociadas a la satisfacción de necesidades difieren de trabajo ya que estas actividades no se insertan en un proceso indefinido que busque la abundancia inalcanzable, sino que ocupaban una pequeña parte del tiempo tal como de los intereses de la tribu. Las necesidades se satisfacían en poco tiempo, con un mínimo de esfuerzo: dos a cuatro horas diarias para la caza (p.29).

Lo anterior implica, que el móvil de interés personal es ajeno al hombre primitivo, el trabajo es más una obligación de carácter social que no precisa ninguna retribución material. El trabajo se rige por lógicas sagradas y sociales, la magia desempeña una función de coordinación, regulación y dirección de los trabajos de campo.

Por antigüedad, se alude a las sociedades posteriores a las

primitivas y anteriores a la Edad Media, específicamente al desarrollo social que en los griegos y romanos tuvo el concepto de trabajo.

Para Medá, (1981), en la antigua Grecia hay una posición articulada frente al trabajo a pesar que no lo concibe como actualmente se ha dado, se trata de tareas degradantes para el ser humano, ya que Grecia representaba el tipo ideal de sociedad en donde los hombres se dedicaban a la democracia, filosofía, la ciencia o las matemáticas, las actividades humanas se valoran de acuerdo a su mayor o menor semejanza con la inmovilidad y la eternidad, de ahí su aprecio por la contemplación ya que es ajena al perpetuo movimiento. Así, la política permite al hombre ejercer su humanidad, hacer uso de la razón y de la palabra para mejorar constantemente aquello sin lo cual el hombre no es nada, la ciudad. Por lo que para los griegos en el trabajo no se usa la razón, no es algo humano. (p.173).

El desprecio por la labor, que originalmente se originó por la lucha de la libertad mediante la superación de necesidades, se propagó en la vida de la polis, que se ligaba con la abstención de lo que no fueran actividades políticas, incluso englobó todo lo que suponía esfuerzo (Arendt, 1993, p.99), hasta que en el siglo V la polis calificó las ocupaciones según como lo plantea Aristóteles, en “las que el cuerpo más se deteriora”, como las más bajas (Aristóteles, p.180).

El trabajo desde esta perspectiva se dividía en dos, el *ponos*, actividades penosas que requieren esfuerzos y el contacto degradante con la materia (logística o intrascendencia) y, las tareas identificadas como *ergon* (obra) que se atribuían a una persona por consistir en la aplicación de una forma a la materia (el alfarero), estas actividades se diferenciaban de las agrícolas, pero se asemeja a las prácticas religiosas y constituyen un modo de vida totalmente aparente frente a una serie de oficios manuales ejercidos por el espartero, el carpintero, así como las actividades serviles (Medá, 1998, p.36).

El grado de degradación del trabajo dependía del nivel de

dependencia con respecto a otras personas, el más bajo era la actividad del esclavo que no es hombre, es más bien propiedad de alguien y del *thete* (alquilaba su fuerza de trabajo, que puede hacer cualquier tarea), luego seguían los artesanos, estos dominan una técnica, pero es degradante su función ya que trabajan para el pueblo, se les igualaban a los mendigos. Por otro lado, están las actividades comerciales, las cuales se condenan. La actividad agrícola no se condena ya que permite la no dependencia y, las actividades laboriosas no perecen desprecio per se, sino por la servidumbre que pueden implicar. (Aristóteles, p.49).

La sociedad griega se basa en la libertad, entonces otros aspectos que genera indignidad en estas actividades es porque encadenan a los que las hacen a la necesidad, no trabajan por placer, sino para ganarse la vida, además condenan el hecho que por ejemplo el artesano es un imitador, nunca un creador (Platón 1980, p 35), para los griegos la naturaleza no es un vasto campo que pueda transformarse en valores y objetos para satisfacer las necesidades humanas, sino que reproducen la vida material (Medá, 1998, p.37).

En conclusión, para los griegos, a la verdadera vida es la vida del ocio y el objeto de la educación es prepararse para vivirla, ocio no como pereza, sino como el disfrute que genera la política y la meditación.

Por su parte, Roma en sus inicios, en la época de la República, que para algunos es la época dorada, tiene una concepción un tanto distinta que los griegos, el ciudadano romano era un hombre que se dedicaba a labrar su tierra, incluso antes de ser soldado, éste, araba la tierra y proveía a los demás trabajos de los campos con ayuda de sus hijos, y se duda que recurriera ordinariamente al auxilio de esclavos o jornaleros (Mommsen, 2006, p.138).

Pero luego que se forma el imperio con una serie de invasiones a otros pueblos, los romanos toman las tradiciones griegas, entre ellas el desprecio por el trabajo, los trabajos penosos los hacen los esclavos. De igual manera el ocio es lo contrario del trabajo, pero no como se concibe hoy en día, es la actividad superior, de ahí que se condenen los que reciben retribución por su trabajo, dado que

se consideran innobles las ganancias de los mercenarios y de todos aquellos a los que se retribuyen por sus trabajos (Medá, 1998, p.38).

Los antiguos razonaban de manera distinta, ya que creían que era necesario poseer esclavos para servir en todas las ocupaciones útiles para el mantenimiento de la vida. Laborar significaba estar esclavizado por la necesidad, incluso hablando de labores intelectuales como la de los mismos artesanos y, esta situación servil era inherente a las condiciones de la vida humana (Arendt, 1993, p.100).

En la época de la burocratización del imperio y el concomitante auge social y político de los emperadores, llevó consigo que se le añadiera valor a las labores de orden intelectual, sin importar si es el más humilde artesano o si es el más grande artista, no es trabajador al igual que los demás, ya que están encargados de añadir una cosa más, de ser posible duradera al mundo del hombre, donde se está transformando la naturaleza de su estado natural, imprimiéndole inventiva y, no solo siguiendo órdenes como lo haría un sirviente (p.106).

Así pues, en Roma, se introdujo un elemento nuevo al concepto del trabajo, relativo a imprimirle valor a lo novedoso, diferente al trabajo consuetudinario.

1.2. El trabajo en la Sociedad Medieval y su valoración dentro de una cosmovisión teocrática

La Edad Media entendida desde los siglos X al XV, implica un camino lento pero importante en el desarrollo del concepto del trabajo, donde surgen diversas situaciones sociales que implican un progreso en cuanto a la dogmática sociológica del mismo.

En la Edad Media las ciencias son contemplativas y liberales, las artes y los oficios son operativos y serviles, el trabajo no estructura la sociedad, puesto que no determina el orden social, resulta de

otras lógicas como sangre o rango, lo que permite que algunos vivan del trabajo de los demás. (Medá, 1998, p.41)

Castel (1997), señala que en este periodo de tiempo surge "el fenómeno de inserción social que afrontan los seres humanos, al crear relaciones y participación en las **redes de sociabilidad** y en los sistemas que protegen al individuo, es lo que se llama zonas de cohesión social". (p.13).

Por lo cual las personas como "ancianos indigentes, niños sin padres, lisiados, ciegos, paralíticos (...)" que tienen en común no poder suplir sus necesidades al no estar en condiciones de trabajar, plantean problemas económicos, institucionales y técnicos, para la sociedad, que se ve obligada a proveerles asistencia social. (p.25).

De igual manera surge la figura de "los asistidos" que son los capaces de trabajar, pero que no lo hacen, se denominan también "indigentes válidos", los cuales son rechazados por la zona de asistencia. Además, están los "extranjeros" quienes no cuentan con la protección de personas conocidas y eso hace que su condición sea aún más precaria, son los vagabundos, desafiliados por excelencia. La etiqueta de vagabundo implica la situación de un trabajador en circunstancias difíciles en busca de una ocupación que no encuentra, lo cual refleja una ruptura en la organización del trabajo (p.26).

Algunas comunidades estructuradas podían atenuar esas fallas sociales, socorriendo a los individuos con recursos familiares o locales y en algunos casos sujeciones feudales (p.31). El indigente con mayores posibilidades de obtener socorro, era el reconocido socialmente, es decir, el que mantiene una vecindad que produce una participación en la comunidad, él es quien recibe la magnificencia de los pudientes. (p.53)

Se presentaba un "generosidad necesaria" que constituía la asistencia obligada por el lugar que se ocupaba en la sociedad y que en ausencia de una administración se consolida en una relación personal, en el juramento de alianza de vasallaje que es el

primer tipo de protección contra los riesgos sociales. (p.33)

En este sentido, Medá (1988), señala que:

El catolicismo, religión que predomina en esta época, tiene como legado el pensamiento griego, donde se expone que hay una superioridad en el espíritu, el hombre tiene una vocación celestial... El deber del hombre en la tierra es estar dedicado a Dios y labores divinas, donde debe servir prioritariamente para asegurarse la propia salvación por medio de la fe y la oración, el trabajo es claramente una maldición, "un castigo que viene desde Adán, no se puede deducir que Dios trabajó para la creación del mundo ya que este ordena a las cosas que se vayan ubicando, así que el trabajo no puede deducirse de la divinidad (p.43).

Castel (1997), señala que:

La preocupación por la administración de la pobreza devenía del asistencialismo cristiano, el cual fortificó lo fundamental del campo asistencial y que la denominada "economía de la salvación" implica que los pobres puedan ser un medio para que los ricos ejerzan su virtud cristiana de la caridad y de esta forma obtener la salvación. Así pues, el cristiano que vivía en la riqueza contaba con un medio para salvarse en el otro mundo sin temor de seguir disfrutando de la ostentación. (p.40)

Solo hasta el final de la Edad Media, se promueve una nueva concepción de trabajo, un ejemplo de ello fue San Agustín, quien introdujo de forma combinada su concepción de trabajo monástico y su interpretación de la creación divina, el trabajo y la obra divina empiezan a confundirse, mientras que se censura el ocio, se comienza a reinterpretar el génesis en el sentido de una obra de Dios (quehacer divino) (Medá, 1988, p.45).

Dios trabaja, es un gran artesano que impone forma a la materia, pero para justificar que un religioso hablara de trabajo, se le asoció una forma de caridad que permite ayudar al pobre, sin embargo no todos los trabajos son buenos, hay oficios infames (ladrón, cómico, gladiador); oficios poco honorables (los mercantiles) y; los que no atentan contra la honestidad: agricultores y artesanos, ya que al no pretender beneficios, dejan el alma libre y permiten por tanto a los que los ejercen dedicarse a lo que importa, la contemplación. El trabajo manual permite que el espíritu esté ocupado en Dios, el trabajo intelectual sigue siendo el más relevante (p.46).

Para Castel (1997), desde antes del siglo XVI "la asistencia se constituye sobre el territorio y su gestión deja de ser únicamente tarea de la iglesia" (p.44). A partir de mediados del Siglo XIV "la tierra se secciona y cambia con periodicidad de dueños, agrandando la polarización rural, de un lado el señor feudal que desea ascender socialmente y de otro los campesinos cada vez más pobres, alquilando su fuerza de trabajo". (p.70)

A comienzos del siglo XVI la pobreza era gran objeto de debate, en atención a que la política pública era de exclusión a los extranjeros y a los vagabundos. Estaba prohibida la mendicidad, con alguna asistencia a los enfermos e inválidos y de puesta en aprendizaje a los niños pobres, así como distribución de ayuda a las familias sin ingresos (p.46).

En 1349, el Rey de Inglaterra Eduardo III, promulgó la ordenanza conocida con el nombre de "Estatuto de los Trabajadores", con la cual busca implementar una solución, cual es "erradicar la movilidad, bloquear el flujo en su fuente y reinscribir por la fuerza en estructuras fijas a todos los que se retiran de ellas" Lo anterior a través de la prohibición de la asistencia a quien es capaz de trabajar. "El código del trabajo se formula en oposición explícita al código de la asistencia". Los trabajadores de más de 12 años que se han dedicado a la agricultura, no podrán escoger otra labor, si celebran otro contrato laboral o de aprendizaje, este será nulo (p.62).

Por su parte, en Francia en 1351 Juan II, El Bueno profirió tres ordenanzas:

La primera obligaba a los capaces de trabajar, a hacerlo, so pena de encarcelamiento y si son reincidentes marcación con hierro en la frente y destierro. La segunda obliga a los obreros a asistir al trabajo y ordena fijar el valor de los pagos a los obreros de oficios como: labores agrícolas, pañería, curtiembre, carpintería, albañilería, trabajos de la casa y similares. La tercera ordenanza se dicta al observar muchas tierras de labranza sin cultivar y muchas aldeas poco habitadas, ordena a quienes no tienen trabajo y no son dignos de asistencia a trabajar la tierra. (pp.62-63)

En España, por la misma época, se establecieron salarios máximos, prohibiciones de desplazamientos para buscar empleo y represión al vagabundeo. En Baviera se ordenó a los jornaleros permanecer trabajando sin aumento de sueldo y si se iban del empleo se les retenían sus pertenencias. (p.63)

Sin embargo, estas medidas no pudieron detener la conmoción interna que se presentó en la sociedad constituida, cual fue el surgimiento del proletariado, entendido como los individuos que para sobrevivir solo cuentan con la fuerza de sus brazos. (p.65)

El proletariado no es inconveniente para la sociedad industrial, pero sí lo son quienes buscan empleo, por no tener lugar en la organización del trabajo, por lo que habría que ordenarles que trabajaran y que lo hicieran en el lugar que les correspondiera en la producción. La crisis feudal, también fue causada en buena medida por la epidemia de la “peste negra” que diezmo la población, se presentó un fenómeno de aumento considerable de salarios, a menudo más del doble. Esta situación se presentó hasta principios del Siglo XVI, donde se evidenció una recuperación demográfica. (pp.66-67)

Con la peste negra también desaparecieron numerosas redes de solidaridad, así como su labor en el proceso de bloqueo de la desafiliación social. La libertad para emprender generó posibilidades para lo más ricos que pudieron conseguir más tierra y alquilar la fuerza de trabajo de los desposeídos. Pero también los pobres pudieron aprovechar la oportunidad de recibir mejores ingresos por la escasez de personas y, en algunos casos pudieron hacerse a tierras despobladas. Lo anterior evidenció una “movilidad social exitosa”, solo para algunos. (pp.71-72)

De otro lado, un siervo que es asalariado, si después de terminar su labor como siervo, pone a disposición del señor su tiempo libre a cambio de una retribución, puede ser un asalariado parcial, ya que sigue siendo propietario de su fuerza de trabajo en su tiempo de descanso. Ahora bien, en la ciudad se forman agremiaciones que disponían el monopolio de la producción, constituidas principalmente por el artesanado, cuya unidad estaba constituida

por el maestro artesano, propietario de los instrumentos para la producción, dos compañeros y uno o dos aprendices. Los compañeros recibían hospedaje y alimento del maestro y le proporcionaban su fuerza de trabajo, eran en sí asalariados, porque a los aprendices no se les daba retribución, aunque los aprendices podrían convertirse en compañeros y luego en maestros. (pp.94-.95)

La comunidad gremial tenía como objetivos: lograr el monopolio del trabajo en la ciudad e impedir la competencia interna entre sus miembros, para lo cual existían reglamentaciones que prohibían la competencia dentro del gremio, limitando el número de apéndices y compañeros y no se permitía ejercer varios oficios y se restringía la compra de materias primas, las cuales debían distribuirse equitativamente entre los maestros. Lo anterior no permitía el desarrollo de un proceso de acumulación capitalista. Fue una estructura que tuvo su apogeo en los siglos XII y XIII, era las condiciones de organización del trabajo industrial en la ciudad medieval. Los primeros gremios eran expresión de las franquicias y los privilegios de las ciudades. Al afirmarse el poder real en Francia se alentó la expansión de estas comunidades por razones económicas, ya que las franquicias se vendían. La monarquía reprodujo a los gremios jurados en el marco “de una alianza táctica entre la monarquía y los maestros”

(pp-95-.96)

Participar en un gremio o corporación representaba depender de una colectividad proveedora de ventajas y aquiescencias que aseguraban un trabajo y un estatus social. El asalariado no vendía su fuerza de trabajo, sino que era miembro de una organización social reconocida jerárquicamente. Pero dicha organización limitaba el libre mercado de mercancías y prohibía la libre contratación y circulación de trabajadores.

Los “gremios jurados” con privilegios administrados por la profesión y garantizados por el poder real contaban con la administración más severa, pero según el historiador Henry Hauser, solo representaban a la minoría, no controlaban toda la producción y de ellos no dependía la industria rural. Además de lo anterior,

existían ciudades libres como Lyon, que defendían la “libertad de trabajo”, lo que significaba que era el municipio el que regulaba el mercado laboral. Existían pues “gremios jurados” sometidos al poder real; “gremios regulados” por los municipios y “gremios libres” vigilados por reglamentos policiales, reglamentados de manera diferente, siempre limitando su ejercicio libre (p.97)

Los gremios entran en crisis desde el siglo XIV, cuando se cierran las posibilidades de ser maestro, siendo casi que solo disponibles a los hijos de los maestros, además de otras restringidas reglamentaciones, que traen consecuencias el bloqueo a la producción interna y la reducción del reclutamiento (p.98)

Lo anterior conllevó a que se generaran dos categorías de trabajadores: los compañeros que formaron organizaciones para defender sus intereses y los “chabrelans” que trataban de establecerse por cuenta propia. Los primeros hicieron largas huelgas, se registran las de los compañeros impresores lionenses y parisienses de 1539 a 1542. Los gremios de compañeros tenían una mejor organización e impusieron el papel del “rouleur” que era un compañero encargado de recibir a los obreros y ubicarlos en casas de maestros aceptados. Esa función cumplía un monopolio sobre el empleo. (p.99).

Sin embargo, los gremios tradicionales, a través de sus influencias reales y municipales ejercían presión para reprimir a los nuevos gremios de compañeros y encarcelar a los “chambrelans”. Dado este fenómeno de represión a los nuevos gremios, surge el papel del mercader que fue muy importante en la Edad Media en sectores como el textil y el pañero que, pese a la necesidad de una división del trabajo para crear el producto, el maestro, sus compañeros y aprendices, dependían del mercader, quien suministraba la materia prima, comercializaba el producto terminado y controlaba todo el proceso. Lo anterior por cuanto eran quienes contaban con la posibilidad económica y los contactos. Era por lo tanto un verdadero capitalista. Así pues, los mercaderes-empleadores, trataban de llevar a los artesanos “independientes” a una relación de “subcontrato” y éstos pequeños maestros trataban de conservar sus prerrogativas tradicionales.

Era una situación compleja que implicó múltiples compromisos y rencillas, dado que este naciente capitalismo no se impuso completo, pues los gremios tradicionales tenían mucha fuerza (p.99-100)

Con el paso del tiempo, se presentaron casos en que los mercaderes-empleadores contralaban totalmente a cientos de maestros-obreros, que eran reducidos a destajistas, como en la gran fábrica de seda de Lyon en el siglo XVIII. El mecanismo de extracción de la plusvalía opera en un capitalismo comercial, que difiere de las formas que más adelante tomará como capitalismo industrial, por dos razones: la ganancia la percibe el mercader y no el productor y, no hay una libertad de movilidad laboral para los trabajadores. De otra parte, la amplificación del artesanado rural simboliza otra línea de desarrollo industrial que circunda sin dar al traste con los gremios. Es el pitting-out system, dentro del cual el mercader provee la materia prima y algunas veces la herramienta y obtiene el producto terminado para comercializarlo. Esta situación se inscribe en la lógica del desarrollo del capitalismo comercial. Lo anterior, dentro de una economía doméstica que no necesitaba concentraciones industriales. Los artesanos rurales no tenían forma de entrar en la lógica de acumulación capitalista y producían sólo para aumentar los ingresos de su producción agrícola. Este sistema conservaba las relaciones de dependencia con la sociedad rural (p.101-103).

Para Medá (1988) a pesar de ello:

El trabajo, sea de agricultores y artesanos aparecen siempre en lo bajo de la clase social frente a otros estamentos como clérigos, militares u otras clases, sin embargo el prestigio social de los monjes que sin duda trabajan, empieza a transmitirse al trabajo, el trabajo tal como Grecia, no se concibe como una actividad única que abarca todos los oficios que crea artificio y valor social, el trabajo es aquel que produce el pan de cada día o la prenda de vestir, pero no el que genera riqueza, el trabajo es aquel que salva al trabajador del mayor de los vicios, la ociosidad (p. 49).

Por el otro lado, Castel (1997), señala que en el:

Proletariado urbano, los obreros veían cortados sus lazos territoriales y a

su vez el artesanado rural realizaba una función de regulación homóloga a la que los gremios hacían sobre el artesanado urbano. Las particularidades importantes de la revolución industrial se pueden dilucidar como respuestas a las limitaciones de la proto-industria: en primer lugar la máquina que produce más sin aumentar el número de obreros y; la reunión de los trabajadores en la fábrica que fomenta la división del trabajo y la aplicación total del obrero a su tarea, terminan con los puntos desacertados del artesanado rural, tales como la extensión espacial, la independencia del trabajador y las distancia a la cultura industrial. Pese a lo anterior, la manufactura era un instrumento al servicio de la política exterior del reino con necesidades de productos lujosos, pero sin deseos de importar, por lo tanto, se producía sin obedecer a una lógica propiamente económica (pp.103-105).

1.3. El arribo de la modernidad y la mercantilización del trabajo

Una nueva concepción del trabajo –alejada de la idea de ser un castigo, o una actividad propia de esclavos– surge durante la modernidad, que constituida por el triunfo de la racionalidad sobre todas las esferas de la sociedad, tanto pública como privada, creó una nueva perspectiva de la posición que los hombres tenían con respecto al mundo.

Todorov (2006), afirma que:

Este nuevo pensamiento encontró su origen en la Ilustración, cuyo principio fue la defensa de la autonomía, la liberación del ser humano de toda tutela externa, en tanto el objetivo consistió en privilegiar las elecciones y las decisiones personales en detrimento de lo que era impuesto por una autoridad ajena a los hombres. Y por ello, ninguna autoridad por prestigiosa que fuese, quedó exenta de las críticas que se dirigieron contra todo orden establecido –religioso, político o social–, del cual el hombre procuraba la emancipación. Esto, en busca de la elección libre, el derecho a expresar lo que se pensaba en público y la libertad para organizar la vida privada; pero ahora, desde la razón como guía para buscar lo verdadero y lo justo (p.89).

Para Touraine (1994), "las creencias y formas de organización sociales y políticas que no se sustentaban en una explicación científica, por lo que fue en principio, la herencia del pensamiento tradicional –fundamentado en la religión, la invocación a Dios y la

referencia al alma— la que se buscó desterrar de la vida pública en la sociedad" (p.53)

De ahí que en el siglo XVIII se inauguró un periodo racionalista que muchos han identificado con la modernidad misma, en cuanto a la construcción de una imagen del mundo que, encaminó a la religión al contexto privado, se desligó de las instituciones del poder público e impuso al *sujeto* como punto de partida de la sociedad civil. Para Descartes, "se trata de un sujeto que se define por el control de la razón sobre las pasiones, pero que es sobre todo voluntad creadora, principio interior de conducta y ya no acuerdo con el orden del mundo".

Touraine, (1994) afirma que:

El ser humano ya no es una criatura hecha por Dios a su imagen; es un actor social definido por los papeles que cumple, es decir, por la conducta asignada a su posición y que debe contribuir al buen funcionamiento del sistema social. Porque el ser humano es lo que hace, ya no debe mirar más allá de la sociedad, hacia Dios, para encontrar su propia individualidad y sus orígenes, sino que debe buscar la definición del bien y del mal en lo que es útil o dañoso para la supervivencia y el funcionamiento del cuerpo social (p.25).

En este contexto, la Revolución Francesa como antecedente de la modernidad, identificó "la nación con la razón y el civismo con la virtud, razón por la cual todas las revoluciones posteriores impondrían a los ciudadanos deberes cada vez más apremiantes que culminarían con el 'culto de la personalidad'" con lo cual, como lo expone Habermas (1985), "se crean cuatro connotaciones de la expresión de la subjetividad". (p.24)

En primer lugar, el individualismo, que en el mundo moderno es el poder hacer valer las pretensiones del sujeto; en segundo, el derecho de crítica como un principio que el mundo moderno exige para que, lo que sea reconocido esté justificado; en tercer lugar, la autonomía de la acción, en cuanto pertenece al mundo moderno el que querer salir fiadores de aquello que hacemos; y por último, la propia filosofía idealista, que Hegel considera como obra de la Edad Moderna, en cuanto se trata de que la filosofía aprehenda la

idea que se sabe a sí misma.

Para Habermas, (1985):

Esta necesidad apremia a la filosofía en cuanto la modernidad se entiende a sí misma como una época histórica, en cuanto ésta toma conciencia, como un problema histórico, de su ruptura con el carácter ejemplar del pasado y de la necesidad de extraer todo lo normativo de sí misma. (p.32)

Touraine (1994) citando a Habermas (1985), expresa en este punto que:

La modernidad ha hecho de la racionalización el único principio de organización de la vida personal y colectiva” Es así como la ideología modernista se refirió también a procesos acumulativos que se aseguran mutuamente, como lo son la implantación de poderes políticos centralizados; el desarrollo de identidades nacionales; la difusión de los derechos de participación política, de las formas de vida urbana y de la educación formal; la secularización de valores y normas y sobre todo, la formación de capital, respecto de la movilización de recursos al desarrollo de las fuerzas productivas y el incremento de la productividad del trabajo (p.18).

La racionalización no sólo introdujo el espíritu científico y crítico en ámbitos hasta entonces dominados por los poderosos tradicionales y la arbitrariedad de las autoridades, sino que también designó métodos de división del trabajo, que para quebrantaron la autonomía profesional de los obreros y los sometió a ritmos y a mandatos en pro de una mayor productividad, porque esta nueva etapa de modernidad social, secularizada y alejada de todo “fin”, creó una sociedad de producción, de trabajo, de ahorro y de sacrificios que para Weber es una “forma social particular de la racionalización económica”.

Touraine, (1994), señala que:

En la sociedad civil cada uno es para sí mismo, todo lo demás no significa nada para él. Pero sin relación con los otros no puede alcanzar sus fines. Estos otros se convierten, por tanto, en medio para el fin del individuo particular. Pero el fin particular se da a sí mismo, mediante su relación con los otros, la forma de universalidad y se satisface satisfaciendo simultáneamente el bienestar del otro (p.53).

Por lo que Hegel se refiere al tráfico mercantil como un ámbito éticamente imparcial para la persecución estratégica de intereses privados y egoístas, que simultáneamente fundan un sistema universal de dependencia recíproca, en lo tocante al trabajo respecto de las necesidades físicas, que trajo consigo una gran facilidad, para que desproporcionadas riquezas se concentraran en pocas manos. A partir de allí, surge una sociedad civil con antagonismos, lo que según describe Hegel como una «eticidad perdida en sus extremos», como algo «entregado a la corrupción». Tal idea habría sido claramente descrita por Rousseau, quien manifestaba que la sociedad no se podía presentar como racional, en tanto la modernidad antes que unir dividió, y respaldó su afirmación en la destrucción de la comunidad por la conformación de grandes sociedades, que propiciaron la división del trabajo y la búsqueda del provecho individual y propio (Habermas, 1985).

En suma, se puede afirmar que la fuerza liberadora de la modernidad se consume a medida que domina; y la racionalización, se convirtió entonces en un término alarmante cuando en desarrollo de este, métodos de organización del trabajo ascendieron, aun cuando quebrantaban la autonomía de las personas en sus trabajos al ser sometidos a ritmos indiferentes a las realidades fisiológicas, psicológicas y sociales del hombre que da todo de sí, en pro de las utilidades de unos pocos.

Para Touraine (1994), Por consiguiente, se puede concluir que "la fuerza principal de la modernidad, se agotó durante la intensificación de los intercambios y el incremento de la densidad de hombres, capitales, bienes de consumo, instrumentos de control social, etc. que contrajo la modernidad" (p.76).

Weber (1991), afirma que:

Al igual que el nacimiento de un nuevo modelo económico, la reforma protestante marcó el declive de la Edad Media para da inicio a la modernidad, este suceso no solo trajo una ruptura en la iglesia católica, sino que también trajo consigo una visión distinta frente al trabajo, el influjo de dicha religión en cada uno de sus individuos se tradujo en: amor al trabajo, honradez, ahorro y un apego permitido a lo material, es algo que el catolicismo no pudo inculcar en la cotidianeidad de su pueblo. De igual manera, las "formas más puras e íntimas de la piedad

cristiana” se hallan también en los protestantes (pp.83,99).

El énfasis protestante no está en la confesión sino en la conducta: trabajo, integridad, no borrachera, si a la familia, si al ahorro. Los protestantes son conocidos por su esfuerzo: los reformistas en Francia eran considerados como un buen ejemplo en el seno del catolicismo.

Weber (1991), señala que:

Uno de los principales obstáculos que tuvo que afrontar el espíritu capitalista en la época fue la conducta tradicional de trabajar para la suficiencia, es decir “ganar lo necesario para seguir viviendo” que tenía predominancia en la cultura católica. De poco sirvió para combatir esta conducta el trabajo a destajo (una temporada corta ganando mucho dinero); luego se intentó lo contrario, bajar el nivel de los salarios, asunto que resultó hasta ciertos límites. También propone un capitalismo como una selección económica de sujetos. Los salarios bajos a veces perjudican fisiológicamente y por lo tanto se selecciona a “los más inútiles”. Dice que el salario bajo es contrario a los trabajos cualificados (p.95).

El trabajo como un fin en sí, “como profesión, como algo querido, es algo que el capitalismo exige, y que no se logra con salarios altos o bajos sino con educación, mediante moralización religiosa, por ejemplo, asociándose con la economía”

Es decir, que el trabajo pasa a ser un medio del que se vale la racionalización del aprovisionamiento de bienes materiales para la humanidad, ha existido siempre en la mente de quienes representan el “espíritu capitalista” como uno de los objetivos que han señalado directrices a su actividad. El trabajo es un deber que atañe a todos los seres humanos ya que está en su naturaleza, mas no a cada uno individualmente. Así que, a grandes rasgos, el trabajo es una finalidad vital de la existencia, por mandato de Dios.

Gracias a esta nueva concepción a partir de la religión acerca del trabajo, que va dar origen al liberalismo clásico, surgen diversos pensadores que van a ligar el trabajo con otros elementos de la sociedad como es el caso de Locke, su pensamiento parte del mandato divino que establece que Dios ha dado la tierra a los hijos

de los hombres, al igual que les ha dado la razón, a fin de que hagan uso de ella para conseguir mayor beneficio de la vida, y mayores ventajas (Locke, 1991, p.56).

A partir de Locke, lo que se concebía como labor en la antigüedad, como algo penoso exclusivo de los esclavos, asciende a la más estimada de todas las actividades humanas, ya que se concibe como la fuente de toda propiedad (Arendt, 1993, p.113).

Sin embargo, aunque la tierra y todas las criaturas pertenecen a todos los hombres, cada uno tiene, una propiedad que pertenece a su propia persona; y a esa propiedad nadie tiene derecho, excepto él mismo. “El trabajo de su cuerpo y la labor producida por sus manos, podemos decir que son suyos. Cualquier cosa que él saca del estado en que la naturaleza la produjo y la dejó, y la modifica con su labor y añade a ella algo que es de sí mismo, es, por consiguiente, propiedad suya” (Locke, p.63).

Locke (1991), señala que:

Al sacar la materia del estado común en el que la naturaleza la había puesto, agrega a ella algo con su trabajo, y ello hace que no tengan ya derecho a ella los demás hombres. Porque este trabajo, al ser indudablemente propiedad del trabajador, “da como resultado el que ningún hombre, excepto él, tenga derecho a lo que ha sido añadido a la cosa en cuestión, al menos cuando queden todavía suficientes bienes comunes para los demás” (p.83).

Sin embargo, no puede decirse que, si el hecho de recoger frutos de la tierra hace que se tenga derecho sobre ellos, entonces cualquier persona puede aumentar su propiedad tanto como quisiese, ya que la ley de la naturaleza establece que todo puede ser apropiado si y solo si se le imprime trabajo. Pero, se deben establecer límites a esa propiedad, todo lo que uno pueda usar para ventaja de su propia vida, antes de que se eche a perder, será lo que le esté permitido apropiarse mediante su trabajo (p.95).

Este derecho que el hombre ha adquirido con su trabajo, no quedará invalidado diciendo que todos los demás tienen también un derecho igual a la tierra en

cuestión y que, por lo tanto, él no puede apropiársela, no puede cercarla sin el consentimiento de todos los demás comuneros, es decir, del resto de la humanidad. Dios, cuando le dio el mundo comunitariamente a toda la humanidad, también le dio al hombre el mandato de trabajar y como consecuencia, la penuria y el dolor que esto podría conllevar. Dios, y su propia razón, ordenaron al hombre que éste sometiera la tierra, esto es, que la mejorara para beneficio de su vida, agregándole algo que fuese suyo, es decir, su trabajo (p.122).

Con la introducción del uso del dinero, que era una cosa que los hombres podían conservar sin que pudiesen, y que, por mutuo consentimiento, podían cambiar por productos verdaderamente útiles para la vida, pero de naturaleza corruptible, los diferentes grados de laboriosidad permitían “que los hombres adquiriesen posesiones en proporciones diferentes, así también la invención del dinero les dio la oportunidad de seguir conservando dichas posesiones y de aumentarlas, esta es la razón por la que en América los hombres no aumentan sus posesiones, porque no tienen una concepción de dinero” (p.179).

Se puede concluir que para Locke es muy fácil comprender cómo el trabajo logró a ser un título de pertenencia en cosas habituales de la naturaleza y, como esa propiedad fue confinada por el uso que hacíamos de ella. De tal modo, que no puede haber razón para contiendas en lo referente al derecho de propiedad, ni con respecto a la extensión de las posesiones que ese derecho permitía, debido a que un hombre tenía derecho a todo aquello que él pudiese abarcar con su trabajo, sin extralimitarse en más tierra de la que pudiese hacer uso.

Esta norma cerraba el paso a toda polémica acerca de los derechos a la propiedad, e imposibilitaba que se violaran los derechos de otros; es decir, la porción de tierra que un hombre labraba para sí mismo era lo que le servía para satisfacer sus necesidades.

1.4. El concepto de trabajo en la Revolución industrial

Arendt, 1993, señala que:

Esta época además de verse marcada por la ruptura de la iglesia como la institución que era determinante para la definición del modelo político y económico, también se vio marcada por la Revolución Industrial, donde el proceso de transformación económica, social y tecnológica se vio obligado a dirigir su mirada más allá que al trabajo en la tierra, se dirigió hacia las fábricas e industrias. El capitalismo de esta época, parte de la búsqueda de los empresarios de maximizar la producción en sus fábricas, pasando por el desprecio de la labor improductiva como la actividad doméstica de los sirvientes, que no es una fuente de riqueza del mundo, estos sirvientes laboran por pura subsistencia, el resultado su esfuerzo se consume casi tan rápidamente como se gasta el esfuerzo mismo, en cambio, el trabajo es aquel que genera productividad, excedente que se convierte en riqueza para las naciones (p.102).

Para que el trabajo genere riqueza debe existir un aumento considerable en la cantidad de productos que un mismo número de personas puede confeccionar, como consecuencia de la división del trabajo, que procede de tres circunstancias distintas:

De la Mayor Destreza de Cada Obrero en Particular. Los trabajadores a medida que repiten un trabajo van adquiriendo nuevas habilidades y por ende haciendo el trabajo mucho más rápido, dedicándose una sola labor, que a varias distintas.

Del Ahorro de Tiempo que Comúnmente se Pierde de Pasar de una Ocupación a Otra. Si los trabajadores deben cambiar constantemente de actividad, hay un tiempo que se pierde mientras termina una y comienza otra, lo que se conoce hoy como el "set up" o puesta a punto de actividad o una máquina. Además, cuando un trabajador comienza una nueva actividad nunca está preocupado al 100% de esa labor, por ende, tiene un tiempo perdido hasta que logra trabajar eficientemente.

De la Invención de un Gran Número de Máquinas. Un factor no menor que ha mejorado la productividad es el uso de la maquinaria correcta, para un determinado trabajo. Como el trabajador se encuentra especializado en una máquina él puede realizar mejoras a ellas, para aumentar su productividad (Smith 1996, p.55).

La división del trabajo no tiene un origen en el querer la opulencia que dicha división ocasiona, sino que surge de la necesidad

intrínseca de la humanidad de negociar, cambiar o permutar una cosa por otra, sin embargo, dicha división tiene sus límites según la necesidad del mercado; es decir cuando no existe una demanda no existe ánimo para ocuparse de una actividad por la falta de demanda en un producto o servicio.

Cuando comenzó a practicarse la división del trabajo en la fábrica, en contraposición al antiguo modelo de intercambio, que provenía del modelo agrícola medieval, la capacidad de negocio se vio como una costumbre coartada y obstaculizada en sus operaciones. Es de creer entonces; que los hombres poseyeran mercancías más de lo que necesitaban, en tanto otros disponían de menos.

El que tenía más, solo estaba dispuesto a desprenderse del sobrante, y que tenía menos debía conformarse con adquirir una parte de esta abundancia.

En este sentido, Arendt, 1993, señala que:

Es así como la moneda se convirtió en instrumento universal de comercio en todas las naciones civilizadas, y por su mediación se compran, venden y permutan toda clase de bienes. Ahora vamos a examinar cuáles son las reglas que observan generalmente los hombres en la permuta de unos bienes por otros, o cuando los cambian en moneda. Estas reglas determinan lo que pudiéramos llamar el valor relativo o de cambio de los bienes, ... por lo que la palabra VALOR tiene dos significados diferentes, pues a veces expresa la utilidad de un objeto particular, y, otras, la capacidad de comprar otros bienes, capacidad que se deriva de la posesión del dinero. Al primero lo podemos llamar "valor en uso", y al segundo, "valor en cambio" (pp.74-75)

Como resultado, el precio de cualquier bien, era igual a la cantidad de trabajo que pudiera adquirir o de que lograra disponer por mediación suya. Entonces, el trabajo, era la medida del valor en cambio de toda clase de productos.

Arendt, 1993, afirma que:

El precio real de cualquier cosa, lo que realmente le cuesta al hombre que quiere adquirirla, son las penas y fatigas que su adquisición supone. Lo que realmente vale para el que ya la ha adquirido y desea disponer de ella, o cambiarla por otros bienes, son las penas y fatigas de que lo

libraran, y que podrá imponer a otros individuos. Lo que se compra con dinero o con otros bienes, se adquiere con el trabajo, lo mismo que lo que adquirimos con el esfuerzo de nuestro cuerpo (p.79).

El dinero nos permite intercambiar las cosas que suponemos encierran, en un momento determinado, para pagar y comprar todas las cosas. Entonces, es de suponer que en la antigüedad el trabajo fue pues, el precio primitivo, es decir, la moneda originaria para comprar y vender.

Las personas entienden que al adquirir una cantidad de una mercancía, correspondía a la cantidad de trabajo realizado, por lo que, el trabajo, al no cambiar nunca de valor, es era el único patrón efectivo, por el cual se adquirían todos los bienes.

El trabajo es su precio real, y la moneda es, únicamente, el precio nominal. De acuerdo con esa acepción vulgar puede decirse que el trabajo, como los otros bienes, tiene un precio real y otro nominal (Arendt 1993, p.93).

El trabajador es rico o pobre, en razón al precio actual del trabajo que ejecuta, por lo que es evidente, que el trabajo es la medida universal y más exacta del valor, que nos permite adquirir las diferentes mercancías que requerimos.

Por su parte, cuando el precio de una cosa es ni más ni menos que el suficiente para pagar la renta de la tierra, los salarios del trabajo y los beneficios del capital empleado en obtenerla, prepararla y traerla al mercado, de acuerdo con sus precios corrientes, aquella se vende por lo que se llama su precio natural. El precio efectivo a que corrientemente se venden las mercancías es lo que se llama precio de mercado y, puede coincidir con el precio natural o ser superior o inferior a éste. El precio de mercado de cada mercancía en particular se regula por la proporción entre la cantidad de ésta que realmente se lleva al mercado y la demanda de quienes están dispuestos a pagar el precio natural del artículo, o sea, el valor íntegro de la renta, el trabajo y el beneficio que es preciso cubrir para presentarlo en el mercado. Estas personas pueden denominarse compradores efectivos, y su demanda, demanda efectiva, pues ha de ser suficientemente atractiva para que el

artículo sea conducido al mercado. (Arendt, 1993, pp. 109-110).

Para Smith los salarios del trabajo generan discusión en tanto dependen del contrato concertado entre dos partes cuyos intereses difícilmente coinciden. Esto, debido a que los obreros están siempre dispuestos a concertarse para elevar los salarios, y los patronos, para disminuirlos. Sin embargo, no es difícil de prever cuál de las dos partes saldrá beneficiosa en la disputa y logre forzar a la otra a contentarse con sus términos. Pues un propietario, colono, fabricante o comerciante, puede vivir un año o dos, disponiendo del capital previamente adquirido, mientras que los trabajadores, no podrán subsistir sin empleo una semana, algunos un mes, y apenas habrá uno que soporte un año sin trabajo. Por lo que tanto el trabajador como el patrono se necesitan mutuamente, pero con una urgencia muy diferente.

Ya que es el salario lo que le permite al trabajador obtener la cantidad efectiva de las cosas necesarias y útiles para su vida y como lo comprende Ricardo (2003), lo que permite comprar la cantidad de alimentos, medios de vida y comodidades que la costumbre ha vuelto indispensables para el trabajador. Y es en este sentido, que Malthus (1998) ha definido el salario como “la remuneración que se le concede al obrero por sus esfuerzos”, haciendo la diferencia entre el salario nominal, que consiste en el dinero en sí y el salario real que consiste en “los artículos de primera necesidad, útiles y de lujo que los salarios en dinero del trabajador le permiten a éste comprar” (p.183).

Por ello, Malthus (1996) afirma, al igual que Smith, (1996):

Que el precio del salario está necesariamente regulado por dos circunstancias: la demanda de trabajo y el precio del artículo de primera necesidad y útiles para sobrevivir, sin embargo, Malthus contempla ciertas irregularidades que son capaces de influir sobre la oferta de trabajo y que compensan un sueldo pequeño en algunos empleos como lo es: i) lo agradable o penoso de las ocupaciones, ii) la facilidad y la baratura, o la dificultad y carestía de aprender las labores, iii) la certeza o la incertidumbre de tener empleo en cada profesión, iv) la mayor o menor confianza que hay que poner en los que la ejercen, y finalmente, v) la probabilidad más o menos grande de tener éxito en ellas. Pero llega un punto en el cual los salarios bajos se mantienen, aunque los salarios

altos aumenten y esto no se da por el sentido de humanidad y solidaridad frente a los obreros, sino por la necesidad que hay de mantener los obreros hábiles, por lo cual estos salarios les ofrecen las mínimas condiciones de subsistencia de acuerdo a las costumbres del pueblo y evitar así su muerte prematura ocasionada por una alimentación insuficiente. (pp.186-187).

De lo anterior se deriva la definición del precio del trabajo, como el precio natural que se precisa para producir una oferta media de trabajadores, suficiente para hacer frente a la demanda efectiva, (...) haciendo un estudio más profundo, se da cuenta que mientras más elevados son los salarios, hay una mejora franca en los alimentos, cosas útiles y lujos que aumenta no sólo el confort sino también la posibilidad de costear una vida educada y aunque la educación no asegura la propiedad, si fortifica todas las consecuencias que pueden esperarse de la libertad civil y política (Malthus (1996, pp.188-191).

Para Smith (1996), el:

Estado progresivo o decadente de la riqueza de la sociedad, del cual depende no sólo el aumento de salarios, sino también las ganancias de los fondos, que por su naturaleza y tendencia tan fluctuante, hace que el empresario a veces ni pueda asegurar cual será el rendimiento anual que por lo regular hace y es por ello que, mercaderes y fabricantes se quejan comúnmente de los malos efectos del aumento de los salarios, porque para ellos al aumentar el precio de la mercadería disminuye el despacho de su obra. (p.140)

Cuando un mercado se expande debido a las condiciones salariales del trabajador mejora la demanda, pero "no mucho" porque el mayor precio de sus salarios lo absorberá una mayor proporción de mercancía. Ahora bien, todo dependerá si hay subidas en el precio natural de los artículos de primera necesidad que implique mayor gasto de lo devengado. Puesto que el dinero es considerado como una mercancía invariable, el aumento de las mercancías puede ocasionar una caída en su valor.

Y es que, como lo afirma Smith (1996) "los diferentes empleos del trabajo y del capital generan ventajas y desventajas que deberían ser perfectamente iguales o gravitar continuamente hacia esa misma igualdad. Ya que, el interés individual lleva consigo que cada quien busque la ocupación más ventajosa y rechace la que implique desventaja" (p.169).

La desigualdad también se presenta en las rentas del uso de la tierra, que según Smith es la más alta, ya que el dueño exige una renta equivalente a toda la producción, salvo lo mínimo necesario para que el inquilino viva, trabaje la tierra y obtenga una pequeña. Por lo que la renta por el uso de la tierra es esencialmente un precio de monopolio. El inquilino no tiene alternativa que pagar lo que el dueño exija. No tiene que ver con cuánto le corresponde sacar al dueño, sino con cuánto puede pagar el inquilino. (p.210).

Así que la tierra casi en cualquier circunstancia es capaz de producir lo suficiente para pagar con el mismo producto lo usual por el trabajo de producirlo y los costos de llevar el resto al mercado y una pequeña ganancia para el trabajador. Esto, basado en que la comida siempre tiene demanda, particularmente por quién trabaja la tierra y que mientras mejor es la tierra, más eficientemente produce y el dueño gana por dos motivos: mayor producción y menores costos de producción (p.219).

Pero la renta por la tierra no sólo varía con su fertilidad (mayor producción posible), sino también por su situación (cercanía a un pueblo o mercado, etc.) pues requiere cubrir más labor para llevar los productos a mercado. Lo que rompe el monopolio de los productores cercanos a los pueblos y favorece a los nuevos productores, que, al ser remotos, usan mano de obra más barata. La tierra puede producir productos de distinto precio relativo (para pagar por el trabajo) por lo que es mejor producir uno más que otro (Smith, 1996, p. 226).

Cada vez que se da la entrada de nuevos productores al mercado, suele haber una baja en el precio por lo que los más pudientes buscan proteger sus mercados y sus ganancias evitando la entrada de otros competidores.

1.5 El concepto de trabajo en la doctrina social de la iglesia

Podemos afirmar que la dignidad se puede establecer desde el punto de vista pluridisciplinario y pluridimensional, para una cabal caracterización y configuración del estudio, pluridisciplinario,

debemos decir que confluyen varias disciplinas, como lo son su filosofía, la antropología, la política, el derecho, entre otros. Todas estas disciplinas sirven para conformar el concepto de dignidad, y nos permiten comprender su significado, en la multiplicidad de disciplinas.

Tal como lo afirmamos anteriormente, la noción de dignidad, ya se vislumbra en el pensamiento antiguo, y tiene importantes desarrollos en el pensamiento humanista en el marco del renacimiento, en el cual se opera una reformulación de la máxima de Protágoras que afirma al hombre “como la medida de todas las cosas” , dado que el ser humano, que durante los, aproximadamente, diez siglos que dura la Edad media fue considerado como una criatura dentro de un esquema teocéntrico; a este respecto, Gregorio Peces Barba, precisa el que se opera un cambio categorial, ya que es en dicho momento en “donde surge el concepto de hombre centrado en el mundo y centro del mundo”.

El otro aspecto, que caracteriza el concepto de la dignidad de la persona nos lo ofrece una categoría pluridimensional, y así no los hace señalar Ruíz Giménez (1996), que ha distinguido cuatro niveles o dimensiones de la dignidad:

- “1.) la dimensión religiosa, en cuya virtud se concibe al hombre a imagen y semejanza de Dios.
- 2) la dimensión ontológica, en la que se considera al hombre como ser dotado de inteligencia racional, con conciencia de sí mismo y de su superioridad en el orden de la naturaleza, en el orden del mundo.
- 3) la dimensión ética en el sentido de la autonomía moral, como esencial función de la conciencia valorativa ante cualquier norma y ante cualquier modelo de conducta.
- 4) la dimensión social, como estima o fama dimanante de un comportamiento valioso. Curiosamente el Diccionario de la Real Academia Española recoge este último de los sentidos, al definirlo como forma de comportamiento de la persona presidida por su gravedad y decoro.” (p.58)

Veamos así como, la dignidad, es una cualidad que se predica de toda persona, con independencia de cuál sea su comportamiento, pues independientemente que la persona tenga una actuación indigna, no se priva a la persona de su dignidad.

De los cuatro elementos antes expuestos, es importante hacer referencia a la dimensión religiosa para lo cual nos apoyaremos en la doctrina social de la iglesia sobre el concepto del trabajo.

El testimonio bíblico, desde sus orígenes, presenta el trabajo como expresión de la voluntad de Dios, el cual indica al hombre y a la mujer la tarea de cultivar la tierra; En este sentido, el texto bíblico del Génesis destaca que Dios confía a la primera pareja humana, además de la tarea de someter la tierra, la de dominar a todo ser viviente; en esa misión Dios les manifiesta que deben cultivar y custodiar los bienes creados por él, bienes que el hombre no ha creado, sino que ha recibido como un don confiado para que tenga cuidado de ellos, así como un buen rey sabio, cuida a su pueblo. Este designio del creador, se expresa en función del hombre que ha creado, o que él hizo con sus manos, y que colocó a penas inferior a él.

Se expresa de esta manera, cómo el trabajo, en la cosmovisión bíblica vetero-testamentaria, pertenece a la condición originaria del hombre, y precede a su caída; no es, por ello ni un castigo ni maldición, sino que se convierte en fatiga y pena a causa del pecado de Adán y Eva, que rompe su relación confiada y armoniosa con Dios “En aquella prohibición de comer del árbol de la ciencia del bien y el mal.”

Desde esta perspectiva, el pecado de Adán y Eva fue provocado precisamente, por caer en la tentación “de olvidar que eran una criatura y no el creador”, queriendo tener el dominio de todas las cosas sin someterse a la voluntad de Dios; de allí el origen de ese pasaje bíblico que afirma que “sólo con el sudor de la frente será posible tener alimentos” (Génesis 3:17-19), por esa razón, es que la iglesia señala que el trabajo es esencial, pero es Dios, no el trabajo, la fuente de la vida y el fin del hombre.

Destaca la teología católica que con el trabajo y la laboriosidad, el ser humano, participa del arte y de la sabiduría divina, y el trabajo humano se convierte en medio de contemplación, se transforma en oración devota, en anhelo de esperanza del día, esta visión superior que convierte al trabajo en castigo y al mismo tiempo

premio de la actividad humana, establece el punto nodal del religioso, que se expresa felizmente en la fórmula “ora et labora”, propuesta por San Benito Abad, y que caracteriza la vida mística / monacal del occidente cristiano; a este respecto, se materializa el parentesco entre trabajo y religión en una alianza misteriosa, pero real que medita entre el actuar humano y el aspecto de la creencia que atribuyen a Dios.

Con base en estos antecedentes en la teología bíblica, principalmente del Antiguo Testamento, aparece en las postrimerías del siglo XIX, y como proceso concomitante y dique ético de la Revolución industrial, el pensamiento social de la Iglesia, el cual constituye un hito y un “auténtico giro copernicano”, puesto que de la larga vigencia de una teología apologética iniciada con el Concilio de Trento, se pasa a una teología social, en el cual, tal como lo declarará años más tarde la Constitución pastoral *Gaudium et Spes* (Gozo y esperanza) del Concilio Vaticano II, todo lo auténticamente humano (los gozos y las esperanzas, las alegrías y las penas) encuentra eco en el corazón de la iglesia.

En este sentido, el pensamiento social de la Iglesia nace a raíz de la preocupación eclesial por los derechos y las garantías de los obreros, la cual se cristaliza en la Carta encíclica *Rerum Novarum* (Renovación de las cosas), promulgada por León XIII en 1891, en la cual se justifica y defiende el derecho de los trabajadores a formar sindicatos y asociaciones para la defensa de sus derechos, al tiempo que se afirma el derecho a la propiedad privada como reacción a la efusión del pensamiento marxista, que por aquellos años comenzaba a tener una gran acogida en los círculos intelectuales y de trabajadores.

Llama la atención la aparición simultánea del pensamiento social de la iglesia junto con las propuestas de “un Estado social de derecho” que emergieron de las iniciativas de políticos como Lord Beveridge, en Inglaterra, de Otto Von Bismarck, en Alemania y de economistas como John Keynes, las cuales tienen como común denominador con el pensamiento social de la Iglesia, su distanciamiento de las tesis marxistas, así como su interés en proponer, para la clase trabajadora, una instancia diferente de

aquellas relacionadas con la visión de Marx, las cuales involucraban una reacción crítica, tanto frente a la religión, como a una concepción liberal del Estado.

Así pues, podría sustentarse el que, en el nacimiento del pensamiento social católico, se integra la preocupación por los derechos de los trabajadores frente a los excesos de una visión radical del liberalismo económico, con una propuesta alternativa frente a “la tentación del radicalismo marxista”, cuyos aires revolucionarios ya se sentían en los últimos años de la décimo novena centuria, y que se cristalizaron, por primera vez en la historia, en la Revolución de octubre de 1917.

En la búsqueda de una posición conciliadora frente a las posturas extremas de tipo gubernamental, empresarial y de los sindicatos animados por las ideas de Marx, la Rerum Novarum propone una dinámica de concertación y de búsqueda del bien común, ya que consideraba que el desarrollo del empresariado trae bienestar a la sociedad, en la misma línea del pensamiento ético de Adam Smith, pero que era necesario que dicho desarrollo se movilizara con criterios de justicia social, pensando en los intereses de los trabajadores, tarea en la cual el gobierno tiene una tarea insoslayable, como autoridad, como árbitro y como garante de los derechos de un sector como del otro.

Cuatro décadas después de la promulgación de la Rerum Novarum, y como reafirmación y actualización de sus tesis, en el contexto de la convulsionada década de los años 30 del siglo XX, en medio de la depresión económica y del ruido de los tambores de guerra provenientes del nacional socialismo nazi, el 15 de mayo de 1931 el Papa Pío XI promulga la célebre Carta encíclica *Quadragesimo Anno*, en la cual retoma las banderas enarboladas por León XIII y aboga decididamente por una superación de las luchas entre las clases sociales, fruto de la exacerbación de las tensiones entre empresarios y trabajadores, y del descontento generalizado que experimentaban las sociedades europeas, que, por aquellos años, aún no se recuperaban totalmente de la crisis económica dejada por la Primera guerra mundial.

El núcleo de esta encíclica y su significativo aporte en la defensa de los derechos de los trabajadores, está precisamente en el hecho de enfatizar que dicha defensa no puede darse ni de la mano de las ideas marxistas, como tampoco desde la abolición de una economía de mercado en la cual se anule el derecho a la propiedad privada. En este sentido, enfatiza que los derechos de los trabajadores se fundan en la dignidad misma de la persona humana, y como emanación de esta, en la dignidad del trabajo, como mecanismo para dignificar, enaltecer y desarrollar a la persona.

Esta mismo énfasis en una relación dialéctica entre la dignidad de la persona humana, y la dignidad del trabajo, va a mantenerse y a desarrollarse en los siguientes hitos del pensamiento social de la iglesia, en los cuales se destacan la Carta encíclica *Mater et Magistra* (Madre y Maestra) de Juan XXIII, promulgada en 1961, en la cual, el llamado “Papa bueno” se dirige “a todos los trabajadores del mundo”, y en la que hace una lúcida defensa de sus derechos enfatizando el papel que en ellos tienen los diferentes estamentos sociales, como el empresariado y el Estado, y en la que refuerza la idea de la necesidad de “una justicia social”, la cual se constituye en la base de la “paz social”.

Dentro de esta misma línea de pensamiento social de la Iglesia, igualmente se destacan la Encíclica *Pacem in Terris* (Paz en la Tierra) del mismo Juan XXIII, promulgada en 1963; la *Populorum Progressio* (El progreso de los pueblos), de Pablo VI, promulgada en 1967, y la Encíclica *Octogesima Adveniens* (En el advenimiento del octogésimo aniversario), de la pluma del mismo Pablo VI, promulgada para reforzar las tesis de la *Rerum Novarum* al cumplirse ochenta años de su promulgación, y a la vez para celebrar dicha efemérides. En todas estas encíclicas se evidencia un decidido énfasis en los inalienables derechos del ser humano, los cuales no pueden ser conculcados con pretextos ideológicos, económicos o totalitaristas, dentro de los cuales se enfatiza el derecho al trabajo como un derecho fundamental, del cual depende no sólo la paz de las naciones, sino el progreso social.

Enfatizando aún más la perspectiva laboral del pensamiento social

de la Iglesia, en 1981 Juan Pablo II promulga una Carta encíclica manifiestamente abocada a una reflexión sobre el mundo del trabajo, tal como lo fue la *Laborem Exercens* (El ejercicio del trabajo), con la cual se quiso festejar y renovar el legado inaugurado por la *Rerum Novarum* en su nonagésimo aniversario. En dicho documento, el Papa resalta, como columna vertebral del derecho al trabajo, “la dignidad del trabajador”, al tiempo que vuelve a enfatizar cómo de dicha dignidad se desprende la “dignidad del trabajo”, la cual debe resignificar la relación entre trabajo y capital, en la cual no se puede sacrificar la dignidad del trabajador ni la dignidad de su trabajo, en aras de una maximización económica.

En este documento, se enfatizan, como concretización del derecho al trabajo, “los derechos de los trabajadores”, los cuales no pueden ser desconocidos por sus empleadores, ni disueltos por políticas económicas del Estado, al tiempo que incluye importantes reflexiones sobre la ecología y la tecnología a propósito de su vinculación con el mundo del trabajo.

A partir de estas constataciones, es posible precisar que la doctrina social de la iglesia tiene como propósito el evaluar moralmente las situaciones históricas concretas en el ámbito económico y social de los pueblos. Ese diagnóstico hecho por la iglesia sobre la clase trabajadora, la podemos percibir en esas transformaciones y las grandes conquistas que el trabajo ha tenido, pero también por la explotación de los trabajadores y las ofensas a su dignidad.

Desde esta perspectiva, valga recordar que la revolución industrial, se caracterizó, por la generación de una oprobiosa miseria en contraste con el enriquecimiento, y una extraordinaria riqueza en manos de unos pocos, todos estos acontecimientos se evidencian en los énfasis, que a manera de diagnóstico realiza el pensamiento social de la Iglesia cuando recuerda que:

La negación del derecho de asociación de los trabajadores coadyuva con indefensión de las personas en el contexto laboral. La reducción de las normas laborales, consideradas como derecho público, abre las puertas para que los empleadores desconozcan

los legítimos derechos de los trabajadores; el indisoluble vínculo entre la producción económica y el mundo del trabajo acarrea el que las injusticias laborales terminen manifestándose en crisis de naturaleza económica.

En síntesis, y tal como se afirmó anteriormente, todos estos elementos generan una inquietud de la iglesia la cual quiere, a través de sus declaraciones, frenar de esta manera la confrontación de clases, que era promovida con las ideas socialistas que se esparcían por todo el viejo continente.

Así pues, las propuestas de la iglesia pretenden contrarrestar las ideas socialistas a través de una reformulación de las relaciones entre el capital y el trabajo; a este respecto, insiste en la necesidad de fijar un salario justo, de respetar los ahorros y bienes de los trabajadores, y de enfatizar las obligaciones del Estado respecto de los derechos de éstos.

En este mismo sentido, la Iglesia propende por una jornada laboral acorde a la naturaleza del trabajo, y defiende la idea de un salario adecuado que permita cubrir las necesidades humanas. Cabe destacar que la propuesta de la Iglesia tiene como trasfondo una política económica que estaba dirigida a 1) la reducción del desempleo 2) la promoción de seguridad ocupacional; 3) la necesidad de un seguro de invalidez, vejez y muerte, y 4) un énfasis en la exigencia ética de una pensión de jubilación.

1.5.1. La dignidad del trabajo a partir de una cosmovisión católica contemporánea

En la misma línea del pensamiento vetero-testamentario, la doctrina social de la Iglesia enfatiza el carácter del ser humano como imagen de Dios, esto es, como persona, es decir un ser intersubjetivo capaz de obrar de manera consciente y racional, en cuya realización el trabajo cumple una función fundamental.

En este sentido, a pesar de la distancia que el pensamiento social de la Iglesia quiere tomar respecto de las ideas marxistas, es evidente que esta tesis que expresa la vinculación entre la realización humana y el trabajo, es análoga al proceso de “autogeneración” del ser humano a través del trabajo propuesta por Marx.

En lo que respecta a la concepción antropológica presente en la visión laboral de la Iglesia, en un sentido objetivo, el trabajo constituye el aspecto esencial de la actividad humana que está determinado por las condiciones técnicas, culturales y políticas. De otra parte, en el plano subjetivo, el trabajo se configura, no por lo que el hombre realiza, ni por el tipo de actividad que ejercita, sino, solo y exclusivamente para su dignidad como persona, y es ese, precisamente el concepto de dignidad que implica el que el trabajador no pueda considerarse como una simple mercancía, o como un elemento impersonal de la organización de producción.

Es por eso que, parafraseando a Protágoras, “la consideración como una persona, es la medida de la dignidad del trabajo”, de donde se desprende que el trabajo humano tiene una dimensión ética, el cual está vinculada directamente con el hecho de que quien lo realiza es una persona humana, y esta condición subjetiva para la iglesia tiene preeminencia sobre el valor objetivo.

Por ello, la dimensión subjetiva, que destaca la iglesia es la que nos permite afirmar, que el trabajo es para el hombre y no el hombre para el trabajo. De aquí se desprende el que no se pueda valorar el trabajo justamente si no se tiene en cuenta su naturaleza antropológica en relación con su dimensión social.

De esta forma, en la cosmovisión católica, el trabajo confirma la profunda identidad del hombre como creado a la imagen y semejanza de Dios, y poseedor de una dignidad que no puede ser conculcada. Consecuentemente con estos postulados, Juan Pablo II, precisa:

“El verdadero desarrollo, según las exigencias propias del ser humano, hombre, mujer, niño o anciano, implica sobre todo por

parte de cuantos intervienen activamente en ese proceso y son sus responsables, una viva conciencia del valor de los derechos de todos y de cada uno a la utilización plena de los beneficios ofrecidos por la ciencia y la tecnología”.

Igualmente, y haciendo referencia al destino universal de los bienes, el Papa señala en su Encíclica “Centesimus Annus, (2017), que:

“Existen muchas necesidades humanas que no tienen salida en el mercado. Es un deber de justicia y verdad impedir que queden sin satisfacer necesidades humanas fundamentales, ayudar a los hombres a acceder al conocimiento”.

Por su parte, el magisterio del Papa Francisco, recuperando el espíritu de textos nucleares como la *Laborens Exercens*, y otras, en su encíclica *Laudato si*, promulgada en el año 2015, sintetiza y propone una teología para la vida, la cual constituye una opción indispensable en este tiempo en que la muerte acecha la vida del planeta.

En dicho texto el Papa argentino proyecta otra teología que no puede calificarse exactamente como de análoga al proyecto teológico de la “liberación”, dado que, en la misma línea del pensamiento latinoamericano que recibió esta apelación, esta visión teológica de Francisco se inserta, de manera propositiva, en un marco global de justicia y de responsabilidad social en la cual todos los seres humanos tenemos una cuota de responsabilidad.

El Papa Francisco, en su doctrina laboral, retoma los hitos fijados por la *Laborens Exercens* y señala que:

“Estamos llamados al trabajo desde nuestra creación. No debe buscarse que el progreso tecnológico reemplace cada vez más el trabajo humano, con lo cual la humanidad se dañaría a sí misma. El trabajo es una necesidad, parte del sentido de la vida en esta tierra, camino de maduración, de desarrollo humano y de realización personal. En este sentido, ayudar a los pobres con dinero debe ser siempre una solución provisoria para resolver urgencias. El gran objetivo debería ser siempre, permitir una vida digna a través del trabajo, pero la orientación de la economía ha propiciado un tipo de avance tecnológico para reducir

costos de producción en razón de la disminución de los puestos de trabajo, que se reemplazan por máquinas. Es un modo más como la acción de un ser humano puede volverse en contra de él mismo. La disminución de los puestos de trabajo tiene también un impacto negativo en el plano económico por el progresivo desgaste del “capital social”; es decir, el conjunto de relaciones de confianza, fiabilidad, y respeto de normas, que son indispensables en toda convivencia civil”. (Encíclica *Laudatio Si*, 2017, p.62)

Estas reflexiones del Papa, nos conducen a señalar que la actividad empresarial posee una noble vocación orientada, por un lado a producir riquezas y, por otro, a mejorar el mundo para todos. Por este motivo, debe entenderse que la creación de puestos de trabajo constituye una dimensión importante de su servicio al bien común.

Con esta Encíclica, se pone de manifiesto lo que el Papa ha denominado, en su discurso del 28 de octubre de 2014, al abordar el escándalo de la pobreza, las tres T “tierra, techo y trabajo”, indicando que éstos son derechos sagrados, y que constituyen el eje central de la doctrina social de la Iglesia. En este mismo sentido, en su doctrina referida al trabajo, el Papa Francisco destaca que:

“No hay peor pobreza material, que la que no permite ganarse el pan, y priva de la dignidad del trabajo, el desempleo juvenil, la informalidad, y la falta de derechos laborales no son inevitables, son resultado de una previa opción social, de un sistema económico que pone los beneficios por encima del hombre, si el beneficio es económico sobre la humanidad o sobre el hombre, son efectos de una cultura del descarte que considera al ser humano en sí mismo, como un bien de consumo, que se puede usar y luego tirar, ...y que esto sucede cuando al centro de un sistema económico, está el dios dinero y no el hombre, la persona humana. Si al centro de todo sistema social o económico tiene que estar la persona, imagen de dios, creada para que fuera el dominador del universo. Cuando la persona es desplazada y viene el dios dinero, sucede esta trastocación de valores”.

De esta manera, Francisco aboga por que todo trabajador, esté o

no esté, en el sistema formal del trabajo asalariado, tiene derecho a una remuneración digna, así como a una seguridad social suficiente para sus necesidades la cual le permita llevar una existencia digna.

En ese orden de ideas, la Encíclica Laudato Si, proyecta para los pueblos del mundo, la base de un programa político y una fuente de legitimidad para las personas que luchan por la defensa de la vida en el planeta.

Desde esta perspectiva, es claro cómo la Iglesia católica ha destacado la importancia del trabajo a través de sus Encíclicas sociales, buscando sintonizarse con los hombres y mujeres de buena voluntad, en la defensa de la paz, de la dignidad humana, del trabajo como derecho fundamental, y de la naturaleza como parte de nuestro ser.

Como lo ha señalado el mismo Francisco, el futuro de la humanidad no está en mano de los grandes dirigentes, como tampoco de las grandes potencias, ni las élites de cualquier índole que estas sean, sino que está fundamentalmente en las manos de los pueblos, en sus formas de organizarse, y en la voluntad de cada ser humano. De ahí que esta construcción de futuro requiera de unas condiciones mínimas de dignidad para todas las personas, las cuales adquieren la fisonomía de los derechos sociales, y dentro de ellos el derecho al trabajo. Por esta razón el Papa insiste en que no puede haber familias sin viviendas, campesinos sin tierra y trabajadores sin derechos reconocido; como tampoco ninguna persona a la que no se le respete su dignidad, ni ningún niño sin infancia, ningún joven sin posibilidades, ni ningún anciano sin una debida protección de su condición.

1.6. El trabajo en la cosmovisión marxista

Ante este nuevo modelo de mercantilización del trabajo, existieron bastantes detractores, uno de los más importantes fue Marx el cual plantea la necesidad de una revolución en la que el hombre se emancipe de la labor, para que el reino de la libertad pueda suplantar al reino de la necesidad, ya que el reino de la libertad

comienza cuando cesa la labor determinada por la necesidad y la externa utilidad ya que a diferencia de la antigüedad, donde se definía al hombre como animal político, en la modernidad dicha concepción pasa a ser relegada a la de hombre como fabricante, se excluye al hombre que actúa y habla, de la esfera pública, semejante a la exclusión que la antigüedad hizo del hombre que labora. (Arendt, 1993, p.116)

El hombre en esta época, emerge a la esfera pública en cuanto las cosas de uso privado que produce se convierten en artículos de primera necesidad en el mercado de cambio (p. 181), y allí y sólo allí el hombre es un ser social por lo cual, al igual que Smith plantea al trabajo, y no a la labor aislada concebida en la antigüedad como la parte esencial de todo valor, donde éste se convertía en una propiedad objetiva de todas y cada una de las mercancías. El punto sobre el cual fluctúan los precios del mercado competitivo, es el costo de producción, que para Marx significaba el costo del trabajo (Marx, 1991, p.131).

Para Arendt, (1993):

Para que la fuerza de trabajo se encuentre en el mercado como mercancía, la persona poseedora de esa fuerza de trabajo, debe ofrecerla y venderla como mercancía, por un tiempo determinado y en donde sólo exista la corporeidad viva que le es propia, porque nadie produce valores en su aislamiento y nadie, se preocupa de ellos en su aislamiento; “las cosas, ideas o ideales morales sólo se convierten en valores en su relación social” Y esta fuerza de trabajo o capacidad de trabajo, según Marx, es “el conjunto de las facultades físicas y mentales que existen en la corporeidad, en la personalidad viva de un ser humano y que él pone en movimiento cuando produce valores de uso de cualquier índole”. (p.182).

Por lo anterior Marx (1989) señala que “el trabajo es, en primer lugar, un proceso entre el hombre y la naturaleza, un proceso en que el hombre medio, regula y controla su metabolismo con la naturaleza. El hombre se enfrenta a la materia natural misma como un poder natural. Pone en movimiento las fuerzas naturales que pertenecen a su corporeidad, brazos y piernas, cabeza y manos, a fin de apoderarse de los materiales de la naturaleza bajo una forma útil para su propia vida” (p.145).

El trabajo viene a ser el empleo de la fuerza de trabajo, ya que lo que se vende y se compra, no es el trabajo, sino la fuerza de trabajo. El uso de esa fuerza de trabajo, viene a ser el trabajo mismo, ya que “el comprador de la fuerza de trabajo la consume haciendo trabajar a su vendedor”. Y dicho trabajo se plasma en el proceso de fabricación, el cual está en sí mismo determinado por las categorías de medios y fin. La cosa que se fabrica es un producto final en el doble sentido de que el proceso de producción termina en esa etapa, el proceso desaparece en el producto; y de que sólo es un medio para producir este fin (Arendt, 1993, p.163).

Respecto a los medios de trabajo, estos son importantes para determinar las condiciones sociales en que se trabaja, ya que distinguen épocas y sectores económicos en los cuales está ubicado ese obrero, por lo que para Marx es el conjunto de objetos que el obrero utiliza para encauzar su actividad sobre el objeto que debe producir, en otras palabras, son los instrumentos necesarios para llegar al fin. Dichos instrumentos, son proveídos por la naturaleza (Marx, 1989, p. 132).

El papel del capitalista en este escenario es de vital importancia, porque es quien se apropia de esa fuerza de trabajo, y en este sentido el obrero trabaja bajo su control, es una mercancía cualquiera, puede utilizar la fuerza del obrero como le convenga, vigila que los medios de producción se utilicen de la manera más eficiente posible. Y es por esto, que al apropiarse de esa fuerza de trabajo, la incorpora al proceso de producción y por tanto al producto final, que igualmente le pertenece en su totalidad.

El valor de esa fuerza de trabajo, se ve entonces determinado como el de cualquier mercancía. El vendedor de la fuerza de trabajo realiza su valor de cambio y enajena su valor de uso, es decir, el valor de uso de la fuerza de trabajo, o sea, el trabajo mismo, deja de pertenecer a su vendedor y por ende al poseedor del dinero le pertenece el uso de esta fuerza de trabajo durante la jornada.

En cuanto al valor de cambio de la fuerza de trabajo, Marx (1989) señala que:

Como cualquiera otra mercancía, está conformado y puede ser medido por la cantidad de tiempo socialmente necesario que se requiere para su producción. Sin embargo, la fuerza humana de trabajo puede ser utilizada durante más tiempo del necesario para lograr la producción, de lo cual depende la plusvalía. El capital total (C) empleado puede dividirse entonces en capital constante (c) integrado por materias primas, maquinaria, etc. y capital variable (v) que se refiere a la compra de fuerza de trabajo, es decir, trabajo pagado, y es variable debido a que puede alterar su valor, al agregarle la plusvalía (p) a su propio valor, la cantidad de fuerza de trabajo no pagada. Por ello, el Capital Total sería igual a $C=c+v+p$; y la cuota de plusvalía sería p/v , que sería la expresión del "grado de explotación" de la fuerza de trabajo por parte del capital (p. 160).

La plusvalía no aparece en el intercambio, sino en la manufactura, por lo que el propósito del capitalismo es la de anular la plusvalía de cada trabajador, es decir explotarlo con el trabajo, debido a que el valor excedente que aporta el, es expropiado por el capitalista.

Tal como señala Marx (1989):

El incremento de los medios de producción, como consecuencia del incremento de la productividad trae cambios en las composiciones técnica y orgánica del capital, en donde el capital variable bajará en forma relativa al existir incrementos en la acumulación y esta disminución del capital variable da origen a la "población excedente relativa" o "ejército industrial de reserva" (p.176).

Al emplear estos tipos de división de trabajo, el trabajador es limitado a ejecutar de por vida la misma operación, convirtiéndose en un miembro automático y restringido a esa escueta operación, despojándolo del saber hacer de las cosas, pasando a ser de la propiedad del dueño de los medios de producción.

1.7. El trabajo dentro de los modelos administrativos de la producción

Durante todo el siglo XVIII y hasta mediados del siglo XIX, mucho después de la disolución de los gremios, el «trabajo» se afianza en el «oficio» ejercido por los obreros especializados, pues el "saber" y el "hacer" de fabricación –antes considerado de patrimonio familiar

y transmitido solo a la descendencia— constituye de manera sistemática y general la piedra angular sobre la cual será construida la organización obrera, su capacidad de resistencia y su fuerza. Desde ahora la conservación de los «secretos» en el seno de la estirpe del maestro será la excepción, pues el «oficio» se consolida como una organización obrera, un conjunto más o menos estructurado y homogéneo de «uniones» profesionales, en el que la afiliación tiene un carácter estricto y cuya práctica es llevada hasta sus últimas consecuencias, pues esta selectividad al excluir de manera total a los obreros no especializados, permitía la protección del trabajo solo de los asociados, y al tiempo, mantenía la escasez de mano de obra. De hecho, la organización obrera funciona como un subcontratista, asegurando una cierta «gestión» del mercado del trabajo obrero por cuenta de los fabricantes. Protege el aprovisionamiento en fuerza de trabajo, controla la afluencia en cantidad y cualidad. Y la exigencia a la contraparte es que el fabricante respete la «tarifa» sindical, que no sólo comporta la tasa salarial sino también (cuando el salario es por horas) el «tiempo requerido» por cada tipo de pieza y la especificación de lo que hoy se llama «norma de calidad», procesos que son controlados en su totalidad, por los trabajadores de oficio. En esta particular configuración de las relaciones de clases, la negociación gira en torno al respeto de la tarifa, que concedía un sello, y el obrero especializado (Coriat, 1997, p.13).

No obstante, el sello y más generalmente la dependencia en que se encontraba el capital en lo concerniente al aprovisionamiento de fuerza de trabajo se constituye como un límite insoportable. Y muy pronto el pensamiento patronal se vuelve contra el oficio, dedicado por entero a quebrantarlo para crear las condiciones de una acumulación del capital a gran escala (p.16).

Gorz, (1991), señala que el:

Obrero y su oficio no son ya el «valor» del capital, sino incluso “el obstáculo fundamental para su desarrollo”. Por ello, comienza entonces una lucha del capitalismo para poder apropiarse del trabajo, entendido como el “saber” y el “hacer”, pues se consideró que los trabajadores de oficio mantenían resistencia ante la intensificación del trabajo al dominar los tiempos de producción, en tanto poseían el conocimiento y el control

no sólo de los modos operatorios industriales, sino también de la administración sobre la cantidad y cualidad de lo producido. Es decir, "el hecho de que la producción dependiera –para su calidad, su cantidad y su coste– de las capacidades no formalizables de los obreros era evidentemente inaceptable desde el punto de vista de la racionalidad económica" (p.13).

Por ello, Ure (1997), aduce que:

Para lograr el avance del capitalismo el naciente círculo de comerciantes acaudalados –que buscaban de manera ávida enriquecerse– tuvieron como objetivo la lucha contra la organización obrera por medio de la unión entre el capital y la ciencia, para así conseguir el abaratamiento de los costos de las mercancías que adquirirían. Lo cual se obtuvo con la creación de máquinas, que i) reducían los costos de fabricación, ii) suprimían el trabajo especializado de manera progresiva y iii) aumentaban el ritmo de trabajo. En resumen, la máquina no sólo poseía la virtud económica de hacer el trabajo más productivo, sino que sobre todo era un instrumento de regularización y sometimiento de los trabajadores. (p.17).

Con el desarrollo de máquinas, se organizó el «taller», como un medio para insertar la actividad de trabajo. Por ende, las mujeres y los niños fueron utilizados para hacer el trabajo. Los niños eran sacados de los hospicios y orfanatos para realizar extenuantes jornadas laborales, por lo cual se convirtió en mano de obra barata que no tenía derecho a reclamar por un salario justo, de acuerdo al trabajo realizado.

Tal como señala Gorz (1991):

El aumento de producción deseado aún no consigue y entonces surge el sistema de «destajo» como una de las fuerzas más eficaces utilizadas por los fabricantes para tratar de circunscribir el «oficio», precisado como: un subcontratista que, con las materias primas y la maquinaria proporcionadas por el patrón, ejecuta el trabajo a él confiado, ya sea en su taller o en su propio domicilio, con la ayuda de obreros contratados y pagados por él por día y por pieza sin intervención del patrón. (p.20).

Ante este contexto, Taylor constituye al «oficio» mismo en blanco de ataque y busca el medio de destruirlo y procede entonces, a un cambio radical cuyo resultado es un tipo de proceso de trabajo que permitirá la producción en masa. (Coriat, 1997, p.23).

El triunfo del capitalismo surge entonces con la teoría de Frederick Winslow Taylor (1856-1915) por cuanto logra doblegar al obrero de «oficio», al despojarlo de manera total de su “saber” y de su “hacer”, es decir, logra hacer “inútil” el conocimiento que éste tenía y por ende la especialización obtenida por éstos deja de ser necesaria. La contribución de Taylor consiste entonces en la organización científica del trabajo o *scientific management* por medio del cronómetro y del análisis de movimientos y tiempos cuyo fin es la economización de esfuerzos, incremento del rendimiento y el aumento de la producción en masa, que se propone estimular por medio del «*fair-play*» (salario justo) y del «salario diferencial por pieza elaborada». (Roig, 1996, p.6).

En consecuencia, para Taylor “la fuente de la riqueza no la constituirá de ahora en adelante el dinero, sino el trabajo por medio de la liberalización de la productividad”. (citado por Coriat, 1997, p.34)

Dado que Taylor hace dos descubrimientos en su análisis, por un lado, que la eficacia del «oficio» ha residido en su resistencia a la intensificación del trabajo, en tanto son ellos quienes dominan el conocimiento y el control de los modos operatorios industriales y que, en consecuencia, el que “domina y dicta los modos operatorios se hace también dueño de los tiempos de producción” (p.23). Pero, si bien para Taylor la alta productividad no se obtiene porque, bajo su consideración, los trabajadores son en esencia “holgazanes” y su tendencia natural es tomarse las cosas con calma, a lo que denominó «poco rendimiento natural».

Para Gorz (1991), la intensificación y prolongación del esfuerzo no se daba, ya que para los obreros de finales del siglo XVIII “el «trabajo», contrariamente a Taylor, era una habilidad intuitiva, integrada en un ritmo de vida ancestral que no tenía como objetivo ganar más” (p.36).

Y dado que para Taylor la eliminación del bajo rendimiento y la toma de control del proceso de trabajo permitiría: i) la reducción de los costos de producción en los mercados nacionales como extranjeros, ii) la competencia como iguales con los rivales, iii) la

supresión de la falta de empleo y la pobreza, iv) salarios más elevados y una, v) jornada de trabajo más corta, buscaba sustituir al «obrero profesional» por el no cualificado y no organizado, para poder hacer surgir la producción en masa. Es así, que ante el cambio de la clase obrera americana por la llegada exponencial de inmigrantes expropiados de sus campos y un número relativamente escaso de obreros de oficio y artesanos, se capta la significación del taylorismo como estrategia de dominación sobre el trabajo (Coriat, 1997, p.30).

Pero para alcanzar el aprovechamiento de una nueva mano de obra, sin conocimiento ni especialización, Taylor descompone el saber obrero en gestos elementales, observando que existía para cada oficio cien o más maneras de hacer la labor, pero que siempre entre los procesos enseñados a los trabajadores especializados, debía existir un método y un instrumento que fuesen los más rápidos y mejores que cualquiera de los demás. “Este mejor sistema e instrumento [lo encuentra] por medio de un estudio y análisis científico de los procedimientos [e] instrumentos en uso, junto con el estudio de tiempos y movimientos [de manera] precis[a] y minucios[a]” (p.31).

De lo cual, Taylor (1969) “infiere que el objeto más importante, tanto de los trabajadores como de la dirección, ha de ser el adiestramiento y formación de cada individuo del establecimiento, de manera que pueda hacer (a su ritmo más rápido y con la máxima eficiencia) la clase más elevada de trabajo para la que su capacidad le haga apropiado” (p.22).

En el momento de organizar el taller y el trabajo fundamentado sobre una base científica, se elimina el poder de los obreros de oficio, por lo cual son despojados de todo valor. De esta forma se derrota a la organización obrera, y se transfiere a los patrones el poder de determinar quién es apto para trabajar.

Por lo anterior, para Gorz (1991) “la fábrica taylorizada hace realidad el ideal de los patronos de las manufacturas del siglo XVIII, para los cuales los «obreros medio idiotas» eran la mejor de las manos de obra imaginable” (p.83)

Pero para Taylor, se necesitan más herramientas para apartar al obrero del sindicato o de las asociaciones y por ende aconseja ofrecerle una garantía menos aleatoria para sus gastos de mantenimiento durante y fuera de los períodos productivos de ocupación en el taller por medio del salario que para la concepción tayloriana es “un instrumento patronal de «estímulo» al trabajo” por lo que depende es de la mayor o menor cantidad de piezas producidas. (Coriat, 1997, pp.52-53)

De tal manera que el trabajador estará motivado a aumentar su productividad, para así también obtener una mayor retribución, lo que para Taylor constituye el denominado *fair-play* o salario justo, que establecerá al tiempo un dispositivo de lucha contra el oficio. Por tal razón, “el salario comienza a relacionarse –dentro de la práctica capitalista– como la cantidad de «trabajo apartado» pero también, con la cantidad de trabajo necesario para que el obrero asegure sus gastos de reproducción”. Tal es la nueva idea que comienza a abrirse camino en la práctica tayloriana del salario, la «objetivización del salario» al transformarlo de un instrumento de *estímulo* al trabajo, a un instrumento de *reproducción* del trabajador.

“Aquí nace la fábrica racionalizada, pues se da paso de la *máquina universal* –que solo puede manejar un trabajador con todos los conocimientos de modos operatorios– a la *máquina especializada*, que no requerirá manos de obreros” (Coriat, 1997, p.42). Esto, ya que, las técnicas de la *organización científica* de Taylor, son aplicadas de la manera más rigurosa por Henry Ford, con la instauración del «transportador» que no sólo suprimió gran parte de la mano de obra de mantenimiento, sino que dió paso a la configuración del trabajo como un «factor de la producción», en tanto Ford buscó convertir en tiempo de trabajo productivo cada actividad ejecutada por el trabajador eliminando todo movimiento, incluso los desplazamientos en la fábrica, pues como él o mencionaba el "*andar no es una actividad remuneradora*", para poder así, por medio de la parcelación del trabajo, “constituir un nuevo esquema formal de acumulación del capital” (p.44).

“Ahí reside la terrible eficacia del fordismo, pues, al inaugurar el despotismo tranquilo y absoluto de los tiempos y de los movimientos, va aún más lejos que el taylorismo y ayuda a acelerar las mutaciones en curso, que crean nuevas formas de trabajo sometidas a los estudios de los tiempos y movimientos del obrero” (p.43).

Ya que este control estricto permite dar en el seno del taller un salto hacia la «racionalización de talleres», en la que los tiempos asignados para cada tarea o grupo de tareas son revisados, reevaluados y después fijados de manera estricta por el personal directivo. En concreto, todo el tiempo que el trabajador pasa en la fábrica se emplea de manera productiva en series muy precisas, cuya naturaleza y duración son fijadas por el maquinismo y su movimiento, dando como resultado una brutal prolongación de la duración efectiva de la jornada de trabajo. Lo que generó entonces una preocupación por asegurar un aprovisionamiento continuo no sólo de la fuerza de trabajo, sino también de su reconstitución (p.44).

Ante esto, Ford decide entonces poner en marcha «*El acuerdo general de los salarios*» o conocido también como el «*five dollars day*» que aparentemente solo consistía en un fuerte aumento del salario nominal, de 2.5 dólares diarios a 5 dólares. Pero en un examen detallado se evidencia la complejidad del dispositivo y la multiplicidad de funciones que Ford pretendió desarrollar con esto, pues dada sus pretensiones logró concretar al uso capitalista del salario, iniciado ya por la *organización científica del trabajo* (Coriat, 1997, p.53).

Una de las causas inmediatas para que este acuerdo fuera planteado, fue la impresionante expansión de la industria automovilística que exigió entonces, el consumo de una mano de obra cada vez más numerosa. Pero dado que según lo relata H. Beynon en su libro *Working for Ford*, en la fábrica no se respetaba la antigüedad por el inhabitual desembarco ocurrido en Estados Unidos en la década de 1900 de grandes masas de trabajadores, fue poco atractivo para los empresarios mantener su política de solidaridad con el trabajo local en estado de dependencia y por

ende, todo el mundo era contratado al día. Pero como los talleres eran dirigidos con mano de hierro por los capataces y el trabajo era demasiado monótono con una jornada extensa, se presentaban elevadas deserciones (Coriat, 1997, p.56).

Pero además de esto, el aumento del salario realizado por Ford se acentuaba en un análisis más relevante para sus intereses, esto es, la reconstitución de la fuerza de trabajo. Reseñado por Beynon, consistía en que pagando mal a los hombres se garantiza es una generación de niños subalimentados y subdesarrollados no solo física, sino moralmente, razón por la cual serán ineficaces cuando entren a la industria, por ser una generación de obreros débiles de cuerpo y espíritu, lo que en definitiva, hará que la industria pague más. Razón por la cual, para Ford el salario alto es un imperativo del nuevo proceso de acumulación, del nuevo modo de consumo de la fuerza de trabajo obrera. Y en este terreno tan preciso de la relación entre gasto de la fuerza viva de trabajo y condiciones de su reconstitución, Ford se anticipa a manifestar "que sería posible calcular con exactitud la energía que una jornada de trabajo quita a un hombre. Pero no es posible determinar lo que exactamente costará restituirle esa energía que nunca recuperará" (Coriat, 1997, p.61).

Según describe Beynon (1990), citado por Coriat (1997):

Se establecen ciertas condiciones para que no todo el mundo pueda beneficiarse del *five dollars day*, pues éste es instaurado como un control de gasto del salario para influir en las condiciones de existencia de la población obrera. Es así como se exigía, una «moral intachable»: limpieza, el no consumo del tabaco ni alcohol, como tampoco del juego y la frecuentación a bares. Y para asegurarse de ello, J.R. Lee expone, que Ford se rodeó entonces de un cuerpo de inspectores y controladores conocidos como los *investigators*, cuya misión esencial era verificar cómo era el desplazamiento de los obreros a sus hogares, pues desde el principio se había planteado que ningún hombre podría recibir aumento de sueldo, sino hacía uso de este de manera discreta y prudente (p.57).

En esa período se imputaron "sanciones sobre el salario en caso de ausencia, dilación o falta de cuidado en el trabajo, acompañadas de disposiciones de despido". A esto Gorz (1991) lo

denominó «reguladores prescriptivos», es decir, las sanciones que obligan a los individuos a adoptar las conductas exigidas. (p.55)

El *five dollars day* significó un triunfo para los dueños de compañías sobre los trabajadores que la servían pues no sólo aseguró el aprovisionamiento de una mano de obra seleccionada y dócil sino la expansión de las compañías a un ritmo de producción totalmente desconocido.

Pero con la racionalización tayloriana y fordiana del proceso de trabajo se alteró también, la relación existente entre las «condiciones domésticas» y las «condiciones mercantiles» ofrecidas al obrero para la reconstitución de su fuerza de trabajo. Pues con la aparición de las grandes concentraciones industriales y urbanas, se creó una distancia progresiva entre el trabajador y su reconstitución de la fuerzas de trabajo, pues al separarlo de manera total del marco rural –del que sacaba en condiciones no mercantiles– muchos de los elementos necesarios para su reproducción, ahora solo estaban disponibles en forma de mercancías, que solo podían –como ahora– ser adquiridas por medio del dinero, es decir, por el salario. (Coriat, 1997, p.62).

Sin lugar a duda, se generó un doble proceso: El principal fue la ruina del equilibrio doméstico para el trabajador y en segundo lugar se suscitó la producción capitalista de los bienes de uso necesarios, estableciendo entonces nuevas formas del consumo obrero. A esto los economistas franceses lo han denominado la «regulación fordista» pues se pasa del obrero-productor al trabajador-consumidor”.

Segundo Capítulo

Desarrollos actuales del derecho al trabajo en el contexto latinoamericano

A continuación, y a la luz de los contenidos anteriormente desarrollados, se abordará las condiciones materiales en las que actualmente se desarrolla el mercado laboral, ya que resulta de vital importancia exponer cómo el mismo se ha visto fuertemente afectado por diferentes transformaciones económicas y sociales que se han presentado, razón por la cual, ahora el concepto vigente del trabajo, resulta alejado de la concepción clásica fordista, en tanto éste ahora se despliega bajo distintas modalidades que nos permiten considerar su actual deconstrucción.

Para ello, en primer lugar, se expondrán los nuevos procesos económicos que surgieron en las últimas décadas del siglo XX, en el apartado titulado *El nacimiento de un nuevo paradigma productivo (2.1)*, así su influencia, casi que absoluta, sobre los fines del Estado, cuya reforma, dejó de coincidir de manera flagrante con los logros alcanzados por los trabajadores durante la primera mitad del siglo XX. En segunda instancia, se presentará cómo este nuevo paradigma refuerza la heterogeneidad estructural en los países de América Latina **(2.2)** y sus prominentes efectos en el ámbito laboral para poder concluir cómo se ha llegado a la crisis de la sociedad del trabajo.

En este sentido, en un tercer momento, exploramos *Efectos de la heterogeneidad estructural en el mercado laboral (2.3)*, apartado en el cual reflexionamos sobre uno de los principales problemas del mundo laboral y que le genera una enorme complejidad, como es el de estar en medio de dos grandes fuerzas de las cuales no se puede prescindir, y que no son fácilmente armonizables, como son, por un lado el rol del Estado, como ente que debe regular el trabajo desde el derecho público, y, por otro, el papel de la economía, como factor relativamente autónomo que está integrado por

determinantes tanto nacionales como internacionales, y que influye, decididamente en el mundo del trabajo.

Y es, precisamente dicha complejidad, la que acentúa aquellas circunstancias problemáticas, profundamente reales y dolorosas para los trabajadores, que hemos denominado “brechas”, es decir, espacios que se muestran insalvables, porque no es posible caer en economías estatizadas de tipo comunista o, al menos, keynesiano, para asegurar plenamente los derechos de los trabajadores, como tampoco se puede dejar el mercado laboral al vaivén de las fuerzas del mercado, tal como lo propone una economía de tipo neoclásico en las versiones de Von Hayek, o de Von Mises, sino que hay que navegar en ambas aguas, es decir, en las de un estado consciente de la relativa, pero real, autonomía de los procesos macroeconómicos, y de una economía que, a pesar de estar influida fuertemente por la dinámica internacional, debe estar regulada desde una perspectiva estatal.

Es en dicho escenario en el que se evidencia la brecha labora a propósito de la cuestión del género **(2.4)**; el rápido envejecimiento del mercado laboral, lo que se traduce en una brecha por razones de la edad **(2.5)**; y la brecha laboral en razón de la heterogeneidad territorial **(2.6)**, siendo éstas variables de un mismo problema que obliga a una deconstrucción de la noción de trabajo **(2.7)**, en el sentido que Jacques Derrida le otorga al término.

2.1. El surgimiento de un nuevo paradigma productivo

En el plano económico internacional, principalmente en Estados Unidos e Inglaterra desde la década de los 80', comenzó a gestarse el desmantelamiento del Welfare State, en razón de un llamado imperante a “liquidar metódicamente” las disposiciones de la cuestión social para en su lugar restaurar el “orden espontáneo del mercado”.

Esto, dentro de un contexto en el cual los mercados de América Latina, África y algunos países de Asia, fueron abruptamente

arrebatados por unos países de Asia, que una vez terminada la Guerra de Corea, empezaron a exportar hacia Occidente productos de bajo costo y mejor calidad, irrumpiendo en las relaciones industriales occidentales.

El sector textil fue el primero en sufrir las consecuencias, pero después lo siguió toda la industria, desde los electrodomésticos a la construcción de automóviles y al sector naval, dejando en la ruina (...) a los países más avanzados” (Ojeda, 2010, p.63). Por lo que las fábricas comenzaron a sufrir malestares que evidenciaban “la disminución del poder adquisitivo de los salarios, el temor a la pérdida de empleos, o la necesidad de mayor respaldo en el centro de trabajo” (p.65); ante lo cual, las legislaciones laborales demostraban los primeros signos de inestabilidad, por lo que, como se dijo apropiadamente, al Estado del Bienestar le sucedió el Estado del Malestar.

Pero en Estados Unidos, el golpe letal lo terminó siendo la guerra árabe-israelí en 1973, cuando la Organización de Países Exportadores de Petróleo decidió duplicar el precio del crudo a los países que respaldaron a Israel, lo que conllevó a que los salarios occidentales perdieran capacidad adquisitiva, en tanto el desempleo llegaba al 7.1% y los precios subieron un 18.9% durante 1974. Pero esta situación no mejoró, porque con la segunda guerra del petróleo los países en vías de desarrollo fueron quienes retrocedieron drásticamente, mientras que los economistas intentaban dar explicaciones tranquilizadoras (Ojeda, 2010).

En la práctica participaron plenamente de la teoría de Philips, según la cual el nivel de salarios es inversamente proporcional al empleo, por lo que el mantenimiento de los puestos de trabajo es incompatible con los aumentos salariales, o, en la alternativa que Hayek hará famosa, habrá que decidir entre inflación o empleo. No solo sufren los trabajadores y las empresas los efectos de la crisis. Igualmente, los sindicatos pierden rápidamente afiliación, pues su afán por mantener la solidaridad de clase obtiene el rechazo de los trabajadores, que desmitifican y hacen laico su concepto” (p.68).

De manera que, si el debate económico giraba en torno a la

inflación, el debate jurídico cuestionaba y acusaba la rigidez en el Derecho del Trabajo. Esto, con fundamento en las críticas de los teóricos neoliberales, y en especial, en la desarrollada por Friedrich Hayek, reconocido con el premio Nobel de Economía en 1974, quien planteó que las instituciones fundadas en la solidaridad se basaban en una idea atávica de justicia distributiva que sólo conducía a la ruina del orden natural del mercado, que propendía por la verdad de los precios y la persecución del beneficio individual. Razón por la cual, las disposiciones de la cuestión social se convirtieron en el primer blanco de reformas de los Estados.

Pero, como dicho objetivo de seguro encontraría varios oponentes en el camino, se optó por asemejar la economía a una ciencia, de manera que sus premisas no fueran objeto del debate público. Así, la economía entabló vínculos con las ideologías científicistas, en especial, con el socialismo científico y su fe en la existencia de leyes económicas inmanentes, ante las cuales se afirmaba que, la esfera política debía subordinarse en lugar de cuestionar (Supiot, 2011).

Por lo anterior, la sociedad global sobrellevó una transformación que consolidó “un nuevo paradigma productivo, cuya base [sólo privilegió] la aceleración del conocimiento científico-tecnológico, una progresiva globalización de los mercados y las comunicaciones, así como la exacerbación de la competitividad por el efecto combinado de las anteriores” (Comisión Económica para América Latina y el Caribe – CEPAL, 2010, p. 5), dejando a un lado las conquistas sociales por las que se había luchado desde la Revolución Industrial.

Este panorama no fue distinto en América Latina en donde la reorientación de la economía y la política correspondió con la crisis de deuda externa que vivían varios países de la región, cuya refinanciación se vio condicionada a la implementación de reformas que conducían a la adopción rápida del nuevo patrón de globalización impuesto como: i) la desregulación de los intercambios financieros y comerciales a nivel mundial, ii) la deslocalización productiva a causa de los costos de los factores, iii) el predominio de políticas para mercados autorregulados, y por último, ii) un importante crecimiento en la participación activa de los

agentes privados, a lo que se agregó, la adopción de medidas tendientes a reducir el grado de intervención de los Estados en la economía; todo lo cual desembocó en ciclos económicos productivos indiferentes a los fines sociales del Estado (CEPAL, 2010).

En consecuencia, a causa de las permanentes asimetrías que creó la globalización con los privilegios concedidos a la movilidad del mercado y el desconocimiento de las políticas sociales, la modernización se ha constituido a fuerza de desigualdades e inequidades.

Según Supiot (2011):

La seguridad financiera [es] un imperativo categórico cuyo respeto [se debe] imponer a los Estados [por medio de] instituciones que escapan a todo tipo de control democrático. [Se recusa] la idea de justicia social, [y en su lugar se] proclama que el reparto del trabajo y de sus frutos depende del orden espontáneo del mercado [y que por ello se] deben sustraer de la intervención pública. (p.35)

Por lo que este nuevo “avance productivo” contraría, de manera evidente, el principal objetivo perseguido en la Declaración de Filadelfia, esto es, que toda política nacional e internacional adoptada tenga como fin la realización de la justicia social, en donde *“la economía y el mundo financiero son medios al servicio de los hombres”* y no al revés.

Supiot (2011):

[Pero] lo que preside el actual proceso de globalización es la perspectiva inversa: el objetivo de la justicia social ha sido sustituido por el de la libre circulación de capitales y de mercancías, y se ha invertido la jerarquía de los medios y los fines. (...). En lugar de amoldar la economía a las necesidades de los hombres, y el mundo financiero a las necesidades de la economía, se amolda la economía a las exigencias del mundo financiero y se trata a los hombres como *capital humano* al servicio de la economía. (p.26)

Esto quiere decir que, en el contexto internacional actual, es la

competencia económica la que se ha convertido en la meta última del ordenamiento jurídico, donde las personas son meramente un medio para alcanzarla. De manera que ahora, “los seres humanos desaparecieron de la lista de los objetivos asignados a la economía y al comercio, y con ellos toda referencia a su libertad, a su dignidad, a su seguridad económica y a su vida espiritual” (p.64).

Razón por la cual, el supuesto de Hayek sobre el advenimiento del “orden espontáneo del mercado”, solo trajo consigo el desmantelamiento de los derechos sociales y el desgaste de las bases institucionales de los Estados. Porque en el caso de América Latina, luego de la implementación de las medidas de la doctrina ultraliberal, el rezago económico se encuentra profundizado por una fuerte segmentación socioeconómica. De hecho, hay dos aspectos, definidos por la CEPAL (2010), en torno a la productividad, que permiten evaluar la gran divergencia existente entre las economías latinas y las desarrolladas, y cómo estas no parecen aminorarse.

El primero es la *brecha externa*, vale decir, el rezago relativo de la región respecto de sus capacidades tecnológicas con relación a la frontera internacional. La velocidad con que las economías desarrolladas innovan y difunden tecnología en su tejido productivo supera la velocidad con que los países de América Latina y el Caribe son capaces de absorber, imitar, adaptar e innovar a partir de las mejores prácticas internacionales.

El segundo rasgo distintivo es la *brecha interna*, definida por las elevadas diferencias de productividad que existen entre sectores, dentro de los sectores y entre empresas en los países, muy superiores a las que existen en los países desarrollados. A esto se lo conoce como *heterogeneidad estructural* y denota marcadas asimetrías entre segmentos de empresas y trabajadores, combinadas con la concentración del empleo en estratos de muy baja productividad relativa. (p.16)

En este sentido, la desregulación del mercado y el quebranto de las conquistas sociales, ha aumentado de manera alarmante la desigualdad laboral y la desigualdad de ingresos en la región,

como se expone a continuación.

2.2. La heterogeneidad estructural en América Latina

En América Latina la heterogeneidad estructural, definida como “una situación en la que existen amplias diferencias en cuanto a niveles de productividad del trabajo, tanto entre sectores de la economía como al interior de cada sector” (CEPAL, 2016), se ha visto acentuada por el auge de las reformas de mercado que además de alejar a la región del ideal de desarrollo, ha causado “caídas en el nivel de empleo, ensanchamiento de brechas sociales, aumento de la desigualdad, pérdida de derechos [y] destrucción de capacidades”. (p.114)

Las estructuras productivas y ocupacionales que se presentaban en el modelo fordista desaparecen, y en su lugar, se presenta una absoluta diversificación de las formas de empleo, que paulatinamente ha generado disparidades regionales en los mercados de trabajo. Porque es de la organización de los sectores de productividad que depende el volumen de empleo ofertado, la actividad que se realiza y la cuantía de la remuneración, lo que se entrelaza directamente con las condiciones de vida de las personas.

Así, la heterogeneidad estructural presenta una segmentación bastante notoria del sistema productivo y del mercado laboral de la región, conformada por tres estratos productivos que cuentan con diferentes posibilidades de acceso a la tecnología, los cuales son:

Para la CEPAL (2012), en primer lugar, el estrato alto que está integrado por actividades de exportación y empresas de gran escala operativa (con más de 200 trabajadores), que captan una fracción determinante del mercado local y cuya productividad por persona ocupada alcanza un nivel semejante al promedio de las economías desarrolladas. (...), pero con escasa creación de empleos y articulación con el resto de los estratos productivos. Este estrato se caracteriza por una mayor intensidad de uso del capital y la tecnología, lo que le permite lograr una productividad

significativamente más alta que el resto, y por el establecimiento de relaciones laborales más formalizadas en las que suelen existir, por ejemplo, un contrato de trabajo y una mayor protección de los trabajadores. Entre los ocupados del estrato alto es posible distinguir a los trabajadores y empleadores de las grandes empresas de los sectores público y privado y también a los profesionales y técnicos por cuenta propia. (p.32)

Por otra parte el estrato mediano, el cual:

Comprende a las pequeñas y medianas empresas (pymes), es decir, a los trabajadores y empleadores de empresas que tienen entre 6 y 49 ocupados (pequeñas) y entre 50 y 199 ocupados (medianas), cuya productividad es semejante a la del promedio de los países. Los segmentos de mediana productividad corresponden a actividades de lento crecimiento, que tienen escasos vínculos con los sectores de productividad alta, participan solo en forma tangencial en el crecimiento y, por tanto, por más elevado que este sea, no genera los resultados esperados en materia de producción y empleo en el segmento de la pequeña mediana y empresa. (CEPAL, 2012, p.32)

Y, por último, el estrato bajo caracterizado por:

Registrar niveles mínimos de productividad e ingreso. Corresponde al sector informal, incluye a unidades económicas que trabajan con una reducida productividad, casi sin utilizar ningún tipo de mecanización, con una muy baja densidad de capital y con uso de tecnologías extraordinariamente atrasadas (empresas de hasta cinco trabajadores, ocupados por cuenta propia no calificados, ayudantes familiares y servicio doméstico). En las actividades informales, se produce la libre entrada y salida de trabajadores pues cualquiera puede incorporarse o dejar de trabajar en ellas, razón por la cual las relaciones laborales en este sector son poco estructuradas. Incluso en el caso de las microempresas familiares, los papeles de trabajador y empresario se suelen confundir en la práctica. En este estrato se concentra la mitad del empleo y se genera solo un 10,6% del producto. (CEPAL, 2012, p.31)

De esto, es importante precisar cómo el estrato alto, que es el que cuenta con el mayor nivel de productividad, es el que emplea al menor porcentaje de población y cómo su rendimiento económico no repercute en el estrato medio, y mucho menos en el estrato bajo, ya que el proceso de acumulación del sector de alta

productividad no los tiene en cuenta. Y a su vez, cómo el estrato bajo que genera el mínimo porcentaje de productividad y que cuenta con la mayor informalidad laboral, es el que contiene a la mayor cantidad de trabajadores, y la menor posibilidad de acceder a nuevas tecnologías, lo que pareciera perpetuar la situación, pues no hay probabilidades de que los trabajadores escalen a otros sectores.

Conviene subrayar entonces, que si en una sociedad existe una considerable proporción de personas ocupadas en el estrato bajo, que aporta la parte más ínfima de productividad y, por el contrario, en el estrato alto, que genera un alto porcentaje de productividad, hay una fracción mínima de trabajadores, el grado de heterogeneidad será muy elevado (CEPAL, 2012).

2.3. Efectos de la heterogeneidad estructural en el mercado laboral

Como ya se mencionó, un elevado grado de heterogeneidad estructural trae marcadas consecuencias en el mercado laboral según el sector de inserción de trabajo, en tanto crea “amplias brechas en materia de ingresos, acceso a la seguridad social y estabilidad laboral” (CEPAL, 2010, p.27). Pues dicha “segmentación determina las condiciones materiales a partir de las cuales opera una institucionalidad laboral también diferenciada (en términos de condiciones de trabajo, salarios, negociación colectiva, sin-

dicalización, entre otros aspectos), que produce como resultado una desigual distribución de los ingresos laborales” (CEPAL, 2012, p.50).

[La citada segmentación] se refleja en una elevada incidencia del empleo informal como parte del empleo total, y, en consecuencia, sólo una baja proporción de la población trabajadora se encuentra protegida por las instituciones del mercado de trabajo. Enfatizamos

el quiebre que se produce entre el empleo informal y el acceso a las instituciones laborales porque afecta la calidad y el nivel de los ingresos de los trabajadores, ya que estas instituciones cumplen la función de mediar en la relación entre la productividad y los ingresos laborales al influir en el reparto del excedente entre capital y trabajo y, por tanto, intervienen en la capacidad de los trabajadores de apropiarse de parte de lo generado en el proceso productivo. El quiebre afecta en conjunto el acceso a las instituciones de la seguridad social que se encuentran ancladas en el ámbito laboral, ya que la condición para la cobertura suele estar asociada a la de poseer un empleo formal. (CEPAL, 2016, p.36)

De modo que, la informalidad –que se caracteriza por una eminente precariedad, un mínimo ingreso y una ineficaz protección social– engloba a la mayor parte de la población activa e incluso “existe un importante segmento del empleo informal, en empresas formales, debido a estrategias de subcontratación para reducir costos de estas empresas, que liberan a los empleadores de la obligación de dotar de derechos plenos a los trabajadores subcontratados” (CEPAL, 2010, p. 28).

Hay que precisar que esta flexibilidad del mercado de trabajo sólo tiene resultados positivos medidos a corto plazo, ya que se genera una considerable inestabilidad en el puesto de trabajo y menores salarios, pues los contratos celebrados son de poca duración.

En el Informe Mundial sobre Salarios 2016-2017, la Organización Internacional del Trabajo (2016) explica, por ejemplo, cómo en América Latina el salario real se redujo en un 1.3% y cómo “una mayor desigualdad salarial [genera] mayor desigualdad de la renta de los hogares y disminución de la participación salarial” (p.3).

Entonces, aunque estos procesos de desregulación y flexibilización de la institucionalidad laboral, se presentaron con el propósito de mejorar la eficiencia productiva y facilitar la ampliación de la cobertura de empleo, esto sólo ha conllevado a una mayor precarización de los puestos de trabajo, que se ha consolidado, de manera más significativa, en el sector privado de baja productividad y de bajos ingresos. Donde se hace aún más evidente la

distribución desigual de los salarios lo que, a su vez, ha debilitado el acceso a la protección social y laboral, e imposibilitado el ejercicio de los derechos laborales básicos y sociales de los trabajadores (CEPAL, 2012).

Es así, como por ejemplo en el área de seguridad social, si bien se registran avances en la protección de riesgos y de contingencias, este avance solo procede para los trabajadores que se encuentran en una relación laboral formal, pues frente a los trabajadores informales, independientes y domésticos este contenido contiene innumerables vacíos frente al sistema de pensiones, al efectivo acceso a la salud, y sobre todo, respecto de la situación de desempleo.

Esto se reafirma en *el Informe Mundial sobre la Protección Social 2017-2019* realizado por la OIT (2017) al indicar que:

Solo el 29 por ciento de la población mundial está protegida por un sistema de seguridad social integral que abarca toda la gama de prestaciones, desde beneficios familiares hasta pensiones de vejez, y que la amplia mayoría de la población mundial –el 71 por ciento, o 5.200 millones de personas– tiene solo una cobertura parcial o ninguna. (p.2)

Esta situación se ve agravada aún más en el empleo doméstico, rural y en general, en los sectores de baja productividad. La OIT estima que “el derecho a la salud sigue sin ser realizado en muchos lugares del mundo, en especial en las zonas rurales, donde el 56% de la población carece de la cobertura de salud, frente al 22% de la población urbana” (p.5)

Por otra parte, frente a la expansión de la sindicalización y la negociación colectiva, entre 2005 y 2010, si bien debe reconocerse que han existido avances en este contexto de limitada expansión, según lo informa la Organización Internacional del Trabajo:

Hay una tendencia al estancamiento en niveles cercanos al 15% de sindicalización de asalariados y entre 8% y 10% de negociación colectiva sobre la misma base. Esta situación se aprecia sobre todo en las pequeñas y medianas empresas y en los países donde la negociación colectiva está acotada solo al nivel de empresa (como cita CEPAL, 2012, p.95).

Además de esta situación que se presenta en general en las condiciones laborales de la población trabajadora (formal e informal) hay otras condiciones que agravan la situación de ciertas poblaciones en específico. Estos retrocesos se ven reforzados por los sesgos en la institucionalidad laboral que profundiza los núcleos de desigualdad y que se denotan aún más en la cuestión de género, edad y territorio.

2.4. Las brechas laborales y la cuestión de género

Frente a la cuestión de género, es la economía feminista la que comienza a esclarecer las barreras que dificultan la inserción de las mujeres al mercado de trabajo, pues los estudios realizados ubican en el escenario al trabajo no remunerado, entendido como “aquel realizado por los miembros del hogar que permite producir bienes y servicios para el consumo familiar, como el cuidado de personas y el trabajo doméstico” (CEPAL, 2016, p.42).

Y es que el cuidado y la manutención de un hogar, precisa de bienes, recursos, servicios y actividades que logren satisfacer las necesidades básicas de alimentación y de salud, así como de procesos de aprendizaje y desarrollo cognitivos y sociales. Tareas que involucran responsabilidades, simultaneidad de papeles, tiempo y esfuerzo, cuya exigencia obedecerá al grado de dependencia que varía según el nivel de vulnerabilidad de los integrantes del hogar. En este aspecto hay cinco categorías sociales del trabajo no remunerado realizado en el seno familiar: los niños, los enfermos, las personas de edad, los sobreocupados en la producción para el mercado y los auto-consumidores”, donde los tres primeros, al ser insolventes, requieren de alguien que cuide sus necesidades, ya que en términos de cuidado, la presencia de hijos dependientes menores de 18 años y de personas mayores dependientes y frágiles es demandante. (p.205)

Pero, si bien el cuidado del hogar es un pilar de la protección social que atañe a toda la sociedad, ha sido una actividad casi que exclusiva de la mujer, pues “tras la división del trabajo social entre las familias y la sociedad, y tras la división del trabajo a escala

familiar entre la obtención de ingresos y las tareas de cuidado, subyace un contrato de género implícito” que se enmarca en la asimetría creada por el distanciamiento entre la esfera pública y privada, donde se adscribe a la mujer en este último, asociada a lo doméstico como esfera natural de sus actividades. (Sojo, 2017, p.212),

Ello, porque de manera desafortunada, se ha asociado la aptitud biológica de la maternidad con una obligación exclusiva de la mujer frente al cuidado y el trabajo doméstico. De manera que, “este es realizado por las mujeres sin remuneración alguna, pese a ser un bien esencial, que, al ser remunerado, supone un elevado costo económico que pocas unidades familiares pueden asumir” (p.220).

Pues, aun con el desprecio con el que se trata la labor del hogar, es claro que “todas las personas necesitan de cuidado a lo largo de la vida, [porque] si las necesidades universales que el término 'cuidado' designa (...) no se vieran satisfechas, la sociedad no podría reproducirse; de allí que algunos lo conciban como un bien público” (p.201).

Para la CEPAL, 2016:

[Frente a esto], el señalamiento principal de la economía feminista es que la división sexual del trabajo, que comprende la distribución del trabajo productivo y reproductivo entre los hogares (...), implica una subordinación económica de las mujeres que se expresa en una menor participación en el trabajo remunerado (y mayor en el no remunerado), una peor parte en el mercado laboral (en términos de remuneración y condiciones de trabajo), un menor acceso a recursos económicos y, como consecuencia de todo lo anterior, un menor grado de autonomía económica. A su tiempo, todo esto determina la calidad y las oportunidades de vida de las mujeres. (p.41)

Porque si bien, las mujeres han comenzado a participar en el trabajo remunerado, no pasa lo mismo con la participación de los hombres en el trabajo no remunerado, de forma que se ha creado una situación polarizada. A algunas mujeres les toca asumir el cuidado y el trabajo doméstico casi en solitario, mientras que otras, para seguir en el mercado laboral, renuncian a la maternidad y las demás, afrontan el malabarismo con una postura intermedia. Ello

evidencia que todos los hogares, sin importar su nivel de ingresos, deben combinar el cuidado del hogar (trabajo no remunerado), con la mano de obra remunerada. Por eso la importancia de incluir a la economía la contribución del trabajo no remunerado (Sojo, 2017).

Sin embargo, para este punto hay que tener en cuenta los tres procesos determinantes en la coordinación entre la inserción laboral y la vida familiar, planteados por Esping-Andersen. El primero de ellos, el *familismo*, pues como se infiere de su nombre, el bienestar de los individuos depende de los sistemas familiares de cuidado y de protección. El segundo, llamado *desfamilismo*, ya que se refiere al grado en que disminuye la dependencia de las personas del hogar, sea porque aumenta su capacidad económica o porque se amplía la oferta de servicios de cuidado. Y, por último, el proceso de *desmercantilización*, que debilita los vínculos monetarios del bienestar, dado que el Estado garantiza a las personas derechos con independencia de su participación en el mercado (Sojo, 2017, p.211).

Pero en cualquiera de los tres procesos no se puede desconocer que la participación laboral y el cuidado del hogar, tiene una connotación de género, pues se presenta ante las mujeres como una elección excluyente al no existir medidas que logren conciliar ambos aspectos. De manera que la imposibilidad de coordinar la maternidad con el empleo provoca un antagonismo entre la maternidad y la paternidad, de un lado, y la autonomía económica y los ingresos, por el otro. Lo que, en el plano social, se ve reflejado en dos escenarios no óptimos: “un equilibrio con baja fecundidad y falta de niños o un equilibrio con bajos ingresos y acotado nivel de empleo” (p. 212).

Esto es incluso más grave cuando los hogares están a cargo exclusivamente de mujeres pues, no sólo pierden oportunidades educativas, sino que se ven marginadas del campo laboral, sobretudo del formal, por lo que se ven obligadas a aceptar trabajos inestables con salarios exigüos, situación que da lugar a mayores niveles de pobreza y vulnerabilidad. Caso contrario, cuando las mujeres cuentan con recursos y apoyo, pues logran un mayor nivel de educación y cuentan con una menor carga de

responsabilidad familiar que les permite mayor participación en el mercado laboral (Sojo, 2017).

Esto quiere decir que “la oferta de trabajo remunerado se regula, entre otros factores, en función de la negociación al interior de los hogares destinada a distribuir el trabajo no remunerado para la reproducción, por lo que involucra cuestiones sociales, culturales, antropológicas e, incluso, políticas” (CEPAL, 2016, p.42).

Lo anterior permite dejar en claro cómo las sociedades aún no encuentran formas para combatir las resistencias sociales a los cambios en los roles de género y en las estructuras familiares. También se revela la importancia de que las empresas presten más atención a la implementación de mecanismos laborales flexibles que garanticen a los trabajadores cierta libertad para coordinar la vida laboral y la vida familiar, garantías que no deben circunscribirse solamente a las mujeres, sino también a los hombres quienes deben comprometerse más con la esfera privada de los hogares (Sojo, 2017).

Porque, lamentablemente, una de las causas de la desigualdad de género, además de la existencia de trabajos que no reconocen el deber de cuidado en los hogares, es la falta de autonomía económica de las mujeres, originada en la ausencia de recursos propios. Inequidad que se ve reflejada en las tasas de desempleo, en el nivel de ingresos, y, en el acceso a jubilaciones y pensiones por parte de las mujeres.

Todo lo cual, no sólo afecta a las mujeres, sino a la sociedad entera, porque “el recrudecimiento de la pobreza infantil, la desigualdad social y las brechas del tiempo exclusivo dedicado a los niños según los diversos niveles de educación de los padres y madres (...) trazan un círculo vicioso que las políticas públicas deben romper” (p.232). Razón por la cual, esta miopía frente a la necesidad de ampliar la participación de las mujeres en el mercado laboral no se debe seguir consintiendo, pues es condición necesaria para contrarrestar la pobreza de los hogares y de la infancia.

Sin embargo, las bajas tasas de inserción laboral de las mujeres no es el único problema al que se enfrentan las mujeres que asumen el trabajo no remunerado, sino también lo es la segregación de las ocupaciones una vez han logrado incorporarse al mercado laboral.

CEPAL, (2016):

La segregación ocupacional por sexo es relevante por sus propias implicancias y por los posibles efectos en términos de las remuneraciones relativas. La concentración de las mujeres en “ocupaciones femeninas” hace que en estas se paguen salarios menores debido a la creciente oferta laboral y a los relativamente escasos empleos para mujeres. La evidencia empírica señala que, en efecto, la segregación ocupacional explica una parte relevante de las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Esta segregación obedece en gran medida a consideraciones de los empleadores –o incluso de los propios trabajadores– respecto de cuáles ocupaciones resultan apropiadas para las mujeres. Esto es parte de una construcción social aprendida, en la que también pesan relaciones de poder que subyacen a la división sexual del trabajo dentro de los hogares. (p.46).

De manera que, las mujeres que logran insertarse en el empleo formal, se encuentran en otro escenario de discriminación que no tiene en cuenta, en ningún aspecto, la carga del trabajo no remunerado, la carga reproductiva como tampoco, la carga de cuidados a dependientes. De hecho, las mujeres que tienen hijos o se encuentran en etapa reproductiva ven reafirmadas las barreras para el ingreso laboral, pues no existen políticas que concilien el trabajo no remunerado frente al remunerado, lo que ha repercutido en una especial situación de vulnerabilidad para aquellas mujeres debido a que no se logra armonizar las extensas jornadas laborales, la carga familiar y la dependencia de ingresos para solventar las necesidades básicas del hogar (CEPAL, 2012).

Estas circunstancias son importantes, para entrever cómo, a través de la poca participación laboral femenina se afecta a todos los sectores sociales, pues la vinculación de las mujeres al trabajo remunerado trae consigo un aumento en los ingresos de los hogares, que en algunos casos es la única oportunidad para salir de la pobreza.

CEPAL, (2012):

[Desafortunadamente] el desempleo femenino todavía tiende a ser mayor que el de los hombres y, en los últimos años, la distancia que separa el de unas y otros ha aumentado en forma sistemática. En 1990, el desempleo masculino era equivalente a aproximadamente un 80% del desempleo femenino. Casi veinte años después, y tras varias oscilaciones, el desempleo masculino representa apenas el 65% del femenino (o, en otras palabras, el desempleo entre las mujeres es un 35% más alto que entre los hombres). (p.84)

En este sentido, es importante resaltar cómo la desigualdad que se presenta en el mercado laboral para las mujeres, también repercute en su acceso a la protección social, y cómo esto perpetúa la problemática del subdesarrollo, pues no sólo afecta su independencia y autonomía económica, sino a la sociedad en conjunto.

2.5. Brecha laboral por razones de edad

Otra dimensión de la heterogeneidad estructural, es la brecha laboral que se genera por la edad, en este sentido, los afectados son los jóvenes y los adultos mayores, ya que las altas tasas de desempleo y el difícil acceso a la protección social, respectivamente, afectan de manera drástica su nivel de bienestar.

Por una parte, el desempleo juvenil es el que tiene los niveles más elevados en épocas de crisis y disminuye sólo en épocas de crecimiento económico, lo que demuestra su vulnerabilidad frente a los efectos recesivos y regresivos de las crisis. A su vez, este desempleo está notablemente estratificado, pues afecta en mayor medida a los sectores de menores ingresos. En este punto, hay que precisar que un aspecto importante en el empleo juvenil es la educación, ya que “una menor segmentación de los aprendizajes y logros permite reducir la desigualdad de una generación a la siguiente y dispone a las nuevas generaciones para insertarse en el mercado laboral” (CEPAL, 2010, p. 40).

CEPAL, (2012):

[Por ello], la elevación de las credenciales educativas cumple un rol clave en el aumento de las tasas de desempleo juvenil. (...) el ciclo medio de la educación desde hace ya bastante tiempo no opera como puente para el acceso al empleo. Este fenómeno tiene un fuerte correlato en la estabilidad de la estructura productiva y la heterogeneidad estructural, que no se traduce en nuevos puestos de trabajo ajustados a los logros educativos que la región ha ido alcanzando. Razón por la cual, en el mediano y largo plazo el exceso de desempleo entre los jóvenes puede generar altos niveles de frustración, al “impactar sobre el sentido básico de integración de las nuevas generaciones al conjunto de la sociedad y sobre la cohesión social” porque en sí, no sólo se obstruye el acceso al empleo sino también el acceso a la protección social, en un momento clave de los jóvenes, al ser cuando comienza su proceso de emancipación. (pp. 89-90).

Cabe señalar que “el desempleo juvenil femenino está más estratificado que el masculino” (p.92). Pues de igual forma, “las mujeres con ingresos bajos y carga familiar se enfrentan a mayores dificultades para obtener altos niveles educativos, y, dado que los mercados laborales han ido elevando los requisitos educativos, existe menor disponibilidad de puestos de trabajo” (CEPAL, 2016, p. 44).

Es así como el desempleo juvenil es una problemática que se debe abordar, pues la estratificación en el nivel educativo y el obstáculo que este representa en el acceso al empleo, permite que siga imperando el “mecanismo poderoso de reproducción de la riqueza y de la concentración del poder económico, [que ostentan algunos pocos] y lo que ello implica para la profundización de la convivencia democrática” (p.140).

Por otra parte, frente a la dimensión de la heterogeneidad estructural respecto de los adultos mayores, esta tiene mayor incidencia en la protección social, por lo cual es la que se aborda a continuación.

En primer lugar, el modelo contributivo de la protección social, se desprende del beneficio diferido obtenido por el vínculo con el trabajo (primordialmente formal) que se convierte en un reemplazo

salarial en la época de retiro, de lo que se puede inferir que “la protección en esta etapa de la vida sigue la misma lógica que la protección contributiva en edades activas, [es decir]: las limitaciones e insuficiencias de la cobertura de la seguridad social se reproducen en la etapa de la vejez” (CEPAL, 2012, p. 124).

Pues según la Organización Internacional del Trabajo (2017) “el nivel de las prestaciones suele ser [mínimo] y no alcanza para que los adultos mayores salgan de la pobreza” la brecha entonces de la parte activa se traslada a la edad de retiro”. (p.5)

Según la CEPAL (2017), este problema encuentra su origen en el nivel de los ingresos laborales, al ser la variable que define la oportunidad que tendrá cada trabajador de obtener una pensión suficiente para sostener su calidad de vida después de la jubilación. Por ende, si los niveles de ingresos son bajos, se reduce la probabilidad de los trabajadores de incorporarse al sistema de pensiones, y es aún peor en el caso de los trabajadores informales, quienes no cumplen con la normativa laboral por lo significativos que resultan los descuentos que se le hace a sus salarios.

[Dicha disparidad es más precisa e incuestionable cuando se confrontan] los ingresos mensuales de los trabajadores de sectores de productividad media y alta (empleadores y trabajadores de empresas pequeñas, medianas y grandes, asalariados del sector público, trabajadores con calificación profesional en microempresas y trabajadores independientes con calificación) [que] duplican con creces los de los trabajadores de sectores de baja productividad (microempresarios y trabajadores no calificados en microempresas, trabajadores en el servicio doméstico y trabajadores independientes no calificados, que corresponden a la mayor parte de este grupo), que representan alrededor del 48% de la fuerza de trabajo ocupada. (p.54)

Y es que es la trayectoria de ingresos a lo largo de la vida laboral es la que definirá la protección y el cuidado al que tendrán acceso las personas en su vejez. Sobre este punto, según estudios realizados por la CEPAL (2017), respecto de la información

obtenida por el Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG) en el 2016, referentes a los niveles de ingresos en diferentes cohortes de edad (contando salarios, ingresos del trabajo independiente y/o ganancias), se logró entrever cómo los ingresos aumentan a medida que los trabajadores obtienen experiencia.

El nivel de ingresos más alto se logra entre los 50 y los 54 años de edad, pero de forma contraria, entre los 55 y los 59 años el ingreso comienza a reducirse de manera progresiva en un promedio de 4.7% a 13.7% hasta los 60 a 64 años de edad, momento en el que termina el ciclo laboral.

Esta reducción es mayor en el caso de los trabajadores informales, debido a su limitado acceso a los sistemas de pensiones que se revela en la considerable participación de los trabajadores asalariados como cotizantes o afiliados a esos sistemas, en un significativo 82.9%. Y más aún, cuando un 2% de los ocupados afiliados a sistemas de pensiones son trabajadores mayores de 65 años, ante lo cual surge la duda de si esos trabajadores han postergado su jubilación por decisión propia o si, ante la insuficiencia de ingresos no pueden acogerse al retiro. Es más, estos porcentajes también reflejan la brecha de género en la región, ya que entre las y los pensionistas de 65 años o más, el porcentaje de hombres que tienen pensión sobrepasa al de mujeres.

CEPAL (2017):

[Así], en el 2015 persistía una gran heterogeneidad entre los países. Considerando en todos los casos el total de personas de 65 años y más, las tasas de cobertura total variaban de un 9.6% en Honduras a un 96.4% en el Estado Plurinacional de Bolivia. En un grupo de 5 países (Argentina, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Chile y Uruguay) la tasa de cobertura era superior al 80%. En otros 5 países (Costa Rica, Ecuador, México, Panamá y Venezuela (República Bolivariana de)), ese indicador variaba entre el 62.8% (Ecuador) y 78% (Panamá). En el Paraguay y el Perú, la cobertura era cercana al 50%, y en los restantes 5 países (Colombia, El Salvador, Guatemala, Honduras y República Dominicana), era inferior al 30%. (p.68)

Y el problema toma aún más profundidad, por cuanto el empleo ya no es una opción para una gran mayoría de adultos mayores ya que aun cuando tuvieran empleo, este ya no representa un margen de bienestar considerable. De manera que las bajas tasas de afiliación a los sistemas de pensiones está relacionada con los grupos de menores ingresos, que a su vez, está conformado por personas con pocas oportunidades laborales y educativas, variables que marcan las diferencias en las trayectorias de los ingresos laborales.

Esto quiere decir que (...) las trayectorias laborales atravesadas por la baja productividad y las dificultades de acceso a la protección social en la etapa activa se traducirán en generaciones de adultos mayores más vulnerables. Considerando la situación de la primera parte de la cadena de la heterogeneidad estructural y las exclusiones laborales, las perspectivas para la cobertura contributiva en la vejez no son alentadoras, y lo que será necesario esperar de los esfuerzos en materia de gasto social probablemente superará los límites de lo que los países latinoamericanos pueden sostener. (CEPAL, 2012, p.132)

En síntesis, se debe considerar que para cerrar la brecha de heterogeneidad estructural que acentúa la edad y lograr así un sistema de protección social idóneo para la población de adultos mayores, se “debe invertir sin demora en su población más joven, ya que será la productividad de esta la que permita financiar y sostener los dispositivos de protección social del futuro” (p. 132). De igual manera, se revela cómo el diseño del mercado del trabajo juega un papel importante en el funcionamiento de los sistemas de pensiones, en tanto es un eje central que puede revertir la desigualdad originada en la trayectoria laboral. Porque las bases “estructurantes de la desigualdad social en la región inciden de manera severa tanto en las brechas de exclusión del sistema de pensiones como en un acceso estratificado de la ciudadanía a prestaciones de naturaleza y montos diversos” (CEPAL, 2017, p.76).

De manera que, la cobertura de los sistemas de pensiones es otra dimensión de la desigualdad social, donde se pueden estimar las

brechas que desfavorecen a las poblaciones constantemente marginadas, como lo son las mujeres, las personas con menor nivel educativo, los habitantes de zonas rurales y quienes trabajan en sectores de baja productividad.

En otras palabras, las desigualdades que se presentan en la inserción laboral y en el acceso a empleos de calidad, se sobrellevan también en la capacidad para contribuir a los sistemas de pensiones, y se concretan al final de la vida laboral.

2.6 Brecha laboral por la heterogeneidad territorial

Se debe anunciar como otra dimensión de la heterogeneidad estructural, a la heterogeneidad territorial, que es definida por la CEPAL (2016), como:

[La] segmentación espacial es la representación de las brechas productivas y sociales en el mapa territorial, en los países y en la región en su conjunto. Dicho de otro modo, las brechas productivas y sociales tienen su correlato territorial. Esta segmentación significa que en cada uno de los países, como en la región en su conjunto, el lugar de residencia de una persona importa porque determina en buena medida su condición socioeconómica. (p.46)

El precio de la tierra, por ejemplo, opera como un factor de discriminación y segregación territorial, pues en las zonas urbanas donde se concentra la demanda por parte de las actividades económicas más dinámicas y las familias de mayores ingresos el suelo adquiere un valor inmobiliario que impide el acceso o expulsa las actividades menos dinámicas y a las familias de menores recursos. Este ordenamiento urbano intensifica la segregación porque la concentración de actividades económicas informales o menos dinámicas en las zonas donde habitan las familias de menores ingresos conlleva, por lo general, un descenso de los precios de la tierra. (p.47)

Esta segmentación repercute en varios ámbitos de desarrollo,

como:

En el nivel educativo y el desarrollo de las capacidades de la población económicamente activa, en el acceso de la población a empleos formales, en la percepción de ingresos favorecidos por la mediación de instituciones laborales, en el acceso a los mercados de comercialización (locales y externos) y a créditos para la inversión productiva, en la incorporación de progreso técnico en los procesos productivos, en la distribución igualitaria del trabajo no remunerado entre mujeres y varones del hogar y en la segmentación y segregación de mujeres en la estructura de ocupaciones. (p.48)

En definitiva, todo lo anterior demuestra cómo la institucionalidad laboral es una pieza clave en el engranaje de la cadena conformada por la heterogeneidad estructural, el empleo y la protección social. Dicho de otro modo, la fragilidad de la institucionalidad laboral es uno de los eslabones centrales de la reproducción de desigualdades que sin duda perpetúa el alto grado de heterogeneidad estructural presente en los países de América Latina y del Caribe.

2.7. Una deconstrucción de la noción de trabajo

Lo anterior refiere “las elevadas diferencias de productividad entre los diversos sectores productivos, pero también al hecho de que la institucionalidad laboral y social formal solo abarca una parte de la fuerza laboral” (CEPAL, 2010, p.28). Ya que la mayor parte del mercado de trabajo, está compuesto por la informalidad que es la constante en la población activa y que se caracteriza por los bajos ingresos y la escasa protección social, situaciones ante las cuales, la regulación laboral no se aplica.

[En definitiva], las principales transformaciones que promovieron la desregulación y la flexibilización de los mercados laborales con el objetivo de mejorar la eficiencia y facilitar la creación de empleo (...) contribuyeron a que se cristalizara una estructura del empleo con mayor peso del sector privado y de baja productividad, con

bajos ingresos. Además se constata un proceso de precarización de los puestos de trabajo, que opera en forma evidente en el sector informal pero que también está presente, bajo distintas formas, en las empresas formales. Este proceso, sumado a algunos cambios en la legislación, redundó en un debilitamiento tanto del acceso a la protección social como de la protección laboral, lo que fue acotando progresivamente el espacio que ocupaban los sectores protegidos y ampliando, en contraste, el peso de la fuerza laboral imposibilitada de disfrutar derechos sociales y laborales básicos. (CEPAL, 2012, p.94)

Asimismo, son irrefutables las condiciones desventajosas del mercado laboral a las cuales deben enfrentarse las mujeres, los jóvenes y las poblaciones rurales, cuyas situaciones especiales aún carecen de regulación eficiente. Por lo que aún persiste la discriminación en la segmentación ocupacional, de forma horizontal como vertical, de modo que trabajadores de similares capacidades o responsabilidades están devengando trato y salario distinto. Y es peor aún, en el caso de las mujeres, donde las desigualdades están traspasadas por todas las discriminaciones, de edad, educación, ingresos, etc. apoyadas en “un rol específico a la mujer, centrado en las tareas de reproducción, las brechas en las capacidades laborales, la institucionalidad del mercado de trabajo diseñada según las pautas de hombre proveedor” (...) Es así, que se pueden recorrer las asimetrías generadas en el auge de la globalización, que han malogrado el mundo del trabajo y desconfigurado el acceso a la protección social; lo que demuestra, que si bien “una mayor flexibilidad del mercado de trabajo fortalece la capacidad de ajuste, en el corto plazo, tiende a incidir en la celebración de contratos de corta duración y una mayor inestabilidad en los puestos de trabajo” (CEPAL, 2010, p.29).

Por lo anterior, Offe (1992), ha afirmado que:

Hay una crisis de la sociedad de trabajo, ante la innegable ausencia de propiedades unificadoras de la autoconciencia del trabajo, por la gran variación entre las situaciones laborales respecto de ingresos, cualificaciones, seguridad en el trabajo, transparencia, reconocimiento, carga, ascenso, comunicación, autonomía, etc. Pues, contrariamente a lo transcurrido en el siglo XVIII y comienzos del XIX, “el trabajo y la

posición de los trabajadores en el proceso de producción no vienen tratados como el supremo principio organizativo de las estructuras sociales” incluso, “la dependencia salarial ya no desempeña ningún papel preeminente en cuanto foco de referencia o de significación colectiva y de escisiones socio-políticas” (p.29).

Dicho en otras palabras, la categoría clásica del trabajo del modelo fordista, aquella que existía como referente sociológico, presenta profundas fisuras debido a que la supuesta figura unitaria de “determinación formal” del trabajo asalariado ya no existe en proporciones representativas. De manera que el trabajo ya no puede definirse a partir del “intercambio entre un elevado nivel de subordinación y de control disciplinario por parte del empresario y un elevado nivel de estabilidad y de compensaciones en prestaciones sociales y garantías para el trabajador” (Casas et al., 1999). De igual forma sucede con el derecho laboral, que deviene como obsoleto, ya que se fundamenta en la protección de un trabajo caracterizado por ser de “tiempo completo dentro de los límites de la jornada máxima; [con] un contrato de trabajo de duración indefinida, prestado para un solo empleador en el centro de trabajo de éste” (Raso, 2015, p.20), circunstancias muy diferentes a las que imperan ahora en el mercado laboral.

En este contexto, Offe (1992), hace una referencia considerable a la prestación de servicios, ya que, tanto en el sector privado como público, es un ente extraño y emancipado de la racionalidad económica formal, que no está estructurado. Porque en la prestación de servicios el Estado deja el papel de vigilante y regulador del trabajo, y así predomina “la discontinuidad y la incertidumbre temporal, social y material”. Por ello, dada la diversidad empírica de las situaciones laborales, en la actualidad ya no existe una unidad subyacente que corresponda a una racionalidad organizativa del trabajo en su totalidad. (p. 31).

Vista así las cosas, Offe hace referencia a la crisis del trabajo, debido a que la duplicación del concepto del trabajo se presenta en una “coexistencia y confrontación de criterios de racionalidad dispares e inconciliables que corresponden a los modelos de actuación del *productor eficiente* y respectivamente, del *aseguramiento efectivo de la subsistencia*, quitando así su

univocidad al concepto de trabajo” (p.35).

Esto se ve reflejado en los significativos cambios que trajo consigo la era posmoderna en el mercado laboral, los cuales, son precisados por Ermida Uriarte en su estudio de la “Globalización y las Relaciones Laborales” de 1999, donde cuestionó el sistema tradicional de las relaciones laborales y concluyó que estamos ante el surgimiento de un nuevo paradigma que las transforma desde sus cimientos.

En primer lugar, el *descentramiento del trabajo*, con el que se hace referencia a la preferencia del capital sobre el trabajo y la sustitución creciente de mano de obra por tecnología, que hace que el trabajo sea cada vez menos necesario; en segundo, la *segmentación de la mano de obra*, ya que “la flexibilidad productiva alienta la descentralización de la organización del trabajo, que tiene a dos grupos bien diferenciados de trabajadores: a) un núcleo de trabajadores estables, protegidos, con buenas remuneraciones y calificaciones, y b) una periferia inestable, precaria, tercerizada o informal” en tercer lugar, la *inestabilidad en el empleo* impulsada “precisamente por la flexibilización o desregulación de la contratación laboral y del despido”; en cuarto, la *individualización de las relaciones laborales*, producto de una mayor autonomía del empleador y del deterioro de las relaciones colectivas; y en última instancia, el *abaratamiento del costo de trabajo*, ante el decaimiento de las medidas legislativas de protección, que se descifra en la caída del salario en la renta nacional (Raso, 2015, p.21).

De igual modo, Rifkin (2010), que si bien no considera que el trabajo está explícitamente en crisis, afirma que estamos ante un proceso de desaparición del trabajo, porque según él: “está siendo paulatina y sistemáticamente eliminado del proceso de producción” ya que una nueva generación de tecnología y de sofisticadas técnicas se han ido apropiando de una amplia y variada cantidad de puestos de trabajo, de tal magnitud, que algunos sostienen la idea de que estamos ante un nuevo mundo industrial donde la producción automatizada aumentará el comercio mundial, pero a su vez, eliminará de manera notable los puestos de trabajo. (p.23)

Esto se reafirma día a día con los crecientes índices de desempleo y de subempleo que se presentan cuando las multinacionales avanzan en la implementación de métodos productivos de última tecnología, “provocando que millones de trabajadores no puedan competir con la reducción de los gastos, el control de calidad y la rapidez de entrega garantizados por los sistemas de producción automatizados”. Esta nueva era industrial pone en jaque a los trabajadores ya que mientras las primeras tecnologías reemplazaban la capacidad física del trabajo humano sustituyendo cuerpos y brazos por máquinas, las nuevas tecnologías basadas en los ordenadores prometen la sustitución de la propia mente humana, poniendo máquinas pensantes allí donde existían seres humanos, en cualquiera de los muchos ámbitos existentes en la actividad económica. [Además, cabe] recordar que más del 75% de la masa laboral de los países más industrializados está comprometida en trabajos que no son más que meras tareas repetitivas (...) lo que hace pensar que en las décadas futuras se hace inevitable la aparición de un desempleo del que no se tiene referencias hasta el momento. (p.25)

Y es que como quedó demostrado a finales de los años 50 e inicios de los 60, un incremento en la productividad causado por nuevas tecnologías, si bien produce un aumento en la economía, no trae consigo un aumento del empleo. Y si bien en esa época, “cuando la primera ola de automatización afectó a los sectores industriales (...), los líderes sindicales, los activistas de los derechos civiles y un amplio espectro de críticos sociales dieron rápidamente la voz de alarma”, su preocupación, no fue compartida por los empresarios, porque para ellos, el objetivo es el aumento de la productividad y por ende de las ganancias, aún a costa de una menor masa laboral. Porque, como lo reitera Rifkin (2010), el objetivo de los empresarios es “aumentar los beneficios de las empresas, para otorgar mayores dividendos a los accionistas, para retribuir mejor a los altos ejecutivos de las multinacionales, así como para la emergente élite de trabajadores implicados en los nuevos conocimientos de alta tecnología” (p. 32-35).

Esto ha conllevado, según como lo enuncia Supiot (2011), a un *darwinismo normativo*, pues como los Estados siempre están en

busca de atraer nuevos inversionistas, se presenta ante las multinacionales un “mercado de productos legislativos”, de tal forma que tienen la libertad de elegir la más favorable a sus intereses. Por ello, las legislaciones laborales se han venido modificando arduamente, pues sólo será elegida la que sobreviva a las preferencias de los empresarios.

Esto se refleja en cómo los cuadros comparativos sobre los derechos laborales del mundo, se realiza en función de indicadores como: índice de rigidez de empleo, coste de contratación y coste de despidos.

Salta a la vista que “dificultades” o “rigideces” designan reglas, y “costes” de los derechos protectores de los asalariados. El índice de *rigidez del empleo* inflige así puntos de penalización a los Estado que reconozcan demasiados derechos a los trabajadores, como una protección social a los asalariados a tiempo parcial; salarios mínimos que la Banca considera demasiado elevados (por ejemplo, se considera demasiado elevado veinte dólares al mes para los países africanos); una limitación a menos de setenta horas a la semana de la duración del trabajo; una notificación previa de despido o programas contra la discriminación racial o sexual (Supiot, 2011, p. 68).

Por ello, los Estados se ven compelidos a eliminar los sistemas progresivos en derecho laboral de tal forma que resulte apto a las necesidades y expectativas financieras de los inversionistas.

Se trata no sólo del debilitamiento del derecho sino de la deconstrucción del Derecho, entendida como “la vertiente filosófica de la descalificación de la justicia social efectuada por los ultraliberales, que ven en ella una aspiración sentimental incapaz de fundar un Derecho digno de ese nombre” [Y por esta vía] se priva a los trabajadores precarios de indemnizaciones por despido, (...). Se denuncian vehementemente las retenciones obligatorias cuando se trata de financiar la Seguridad Social o los servicios públicos (...). Se va desmantelando reforma tras reforma la regla del descanso dominical, y, con ella, el marco normativo capaz de garantizar una vida social y familiar normal, (...). Se quebranta el

estatuto salarial, lo que conlleva a vertiginosas desigualdades en el mercado de trabajo” (pp.49-50).

Para Beck (2000), dicha situación describe la *modernización reflexiva*, que consiste en la transición de una “primera modernidad”, delimitada por los límites del Estado-nación a una “segunda modernidad”, donde desaparecen las “ataduras” del Estado asistencial y nacional que da lugar al régimen de inseguridad generalizada. Esto, ya que es en la segunda modernidad donde la globalización cuestiona el principio de territorialidad, y con ello el de sociedad y política, en tanto cada vez hay más modalidades de vida económica y social que no se desarrolla en el marco de un Estado. Así, con la internacionalización de la producción los empresarios han hallado dos ventajas estratégicas. Una, dada por la competencia global entre la mano de obra costosa y barata, y la segunda, por la facilidad de burlar los controles fiscales de los Estado, de forma tal, que los empresarios fijan su lugar de residencia en Estados que ofrecen las mejores infraestructuras para hacer uso de los servicios otorgados (hospitales, universidades, sistema de tráfico, etc.), pero a su vez, al trasladar el capital no contribuyen al fisco y así minimizan los costos, en otras palabras, los empresarios disfrutan “de la baja presión fiscal de los Estados pobres al tiempo que disfrutan de los elevados niveles de vida de los Estados ricos” (p.44).

Esto, debido a que la diferencia entre la primera y la segunda modernidad no es la misma que “entre economía fordística y postfordística, sino entre la economía de la seguridad, la certeza, las fronteras bien delimitadas de la primera modernidad, de una parte, y, de la otra, la inseguridad, la incertidumbre y la desaparición de las barreras” (p.99).

Y ya que, depende entonces de la discrecionalidad de los empresarios el elegir el lugar de inversión y de producción bajo su lógica de “sin fronteras” gracias a las tecnologías de comunicación, la idea de un trabajo local, esto es, apegado a un sitio geográfico, ha estado desapareciendo de forma exponencial. “A este declive del poder social-espacial corresponde una diferencia histórica en el

plano organizativo: el capital está globalmente coordinado mientras que el trabajo está individualizado” Por lo que “a partir de ahora, todos competimos potencialmente los unos con los otros para atraer a un capital inversor cada vez más retraído y una mano de obra plenamente disponible y barata” (Beck 2000, p.43).

En este sentido, Beck ve denotada dicha situación en lo que él denomina *la brasileñización de Occidente* entendida como “la consecuencia involuntaria de la utopía neoliberal del libre mercado [o] la multiplicidad, complejidad e inseguridad en el trabajo del modo de vida del sur en general, extendida a los centros neurálgicos del mundo occidental”, dicho en otras palabras, “los denominados países ‘premodernos’, con un elevado índice de trabajo informal y multiactivo, encarnan el futuro de los denominados países ‘posmodernos’ del Occidente ‘duro’ ” (p.131).

[Porque para Beck] la afirmación de que en los países latinoamericanos reina un “paro abierto” relativamente escaso es básicamente equívoca. Por una parte, se basa en la enorme capacidad de la economía informal para integrar a personas dispuestas a trabajar y abrirles oportunidades laborales, sea en la forma que sea. [Y] la capacidad de estos países para absorber gente, ante el enorme crecimiento demográfico y el constante éxodo rural, [que] salta a la vista. Por la otra, es sencillamente cínica la etiqueta de “no parado” en una región del mundo en que la mayoría de la subclase excluida ya no pasa por “parada” y es pensada estadísticamente. (p.145)

En específico, Beck cuestiona cómo con el “consenso fordístico” luego de la Segunda Guerra Mundial, donde el trabajo disciplinado era recompensado con ingresos, seguridad social y tiempo libre se pone “patas arriba” ya que “la creciente tasa de paro no se puede seguir achacando a crisis económicas cíclicas, sino a los éxitos de un capitalismo tecnológicamente avanzado” donde avanza el miedo de la sustituibilidad. (p.11)

Razón por la cual, como respuesta defensiva, las diferentes legislaciones nacionales han recurrido a estrategias ortodoxas, creando regímenes laborales flexibles, lo que significa que ahora el

Estado y la economía transfieren los riesgos a las personas. Así, si bien el fordismo y la política keynesiana se preocuparon por el potencial fiscal de una política, en el régimen de riesgo esto desaparece. En su lugar, hay una tendencia de descolonización donde cada quien es responsable de su propio proyecto de vida, y en este sentido, cada quien debe preocuparse por velar de sí mismo.

Y es que en este punto cabe subrayar cómo “la solidaridad y la homogeneidad –pilares que habían permitido construir el sistema de protección del trabajo– son sustituidos por un exacerbado individualismo y por el culto de la diferencialidad”. El nuevo “héroe de esta cultura es el individuo que logra alcanzar el éxito sin ninguna ayuda del grupo”, de forma que se impulsa el “hazlo tú mismo” para responsabilizar a los sujetos de su trabajo y de su seguridad, y sobre esa base invocar la flexibilización, haciendo que el Estado se siga apartando. No obstante, este “razonamiento” oculta una dura realidad. (Raso, 2015, p.17,19).

Este régimen de riesgo, es entendido por Beck (2000) como “la economía política de la inseguridad, la incertidumbre y la desfronterización” que se puede descomponer y analizar bajo las siguientes cinco dimensiones. (p.103)

La primera de ella, la *globalización*, entendida por medio de la dialéctica entre globalización-localización, pues mientras en el fordismo el trabajo se desarrollaba dentro de un sitio geográfico restringido, ahora el mismo se ha “liberado” del territorio, lo cual se ve ilustrado por medio del adjetivo “virtual” (empresa virtual, trabajo virtual, producto virtual, etc.). En segundo lugar, la *ecologización*, donde los riesgos ecológicos se convierten en riesgos para el capital, lo que a su vez genera una redistribución de las oportunidades financiera para el trabajo. En tercer lugar, la digitalización o la *internetización* donde el trabajo es una unidad en tiempo real, esta vez, a escala planetaria; donde de hecho, las personas están a la vez en su trabajo y en su casa, trabajando para otros en un espacio que atraviesa las fronteras.

En cuarto, la *individualización del trabajo*, que quizás puede ser la

consecuencia más importante de la flexibilización del trabajo donde coinciden tres cosas: i) el proceso donde la biografía convencional se convierte en biografía elegida o experimental; ii) cómo el trabajo se desintegra en el ámbito temporal y contractual y por último, iii) cómo surgen los productos y mercados individualizados. Finalmente, la dimensión de la *politización* que cuestiona los cambios claves que se están dando, al preguntarse, por ejemplo, si “se puede exigir el derecho al trabajo retribuido discontinuo y a estar socialmente asegurado” (p.107).

En pocas palabras, dichas dimensiones representan cómo “con la regulación del riesgo, surge ahora un ‘sistema de subempleo’ desestandarizado, fragmentado y plural, con formas de trabajo retribuido altamente flexibles, descentralizadas temporal y espacialmente y desregularizadas” (p.109), donde no hay nada ni previsible, ni controlable.

Por ello, con el término de *brasileñización de Occidente*, Beck manifiesta cómo esta transición hacia lo precario nos comienza a afectar a todos por igual, y no sólo a América Latina, porque se constata el aumento de las formas de empleo inseguras en todo el globo. Ya que antes, la preocupación residía más en las mujeres y en los jóvenes sin educación especializada, pero ahora, la incertidumbre del riesgo, con el avance tecnológico que crea un nuevo alfabetismo, comienza a afectar a los más cualificados, quienes ahora se quejan de tener que trabajar más en menos tiempo, mientras los menos formados solo temen por la permanencia del puesto de trabajo.

[Porque, como se dijo anteriormente], la movilidad del capital más allá de las fronteras [también] cuestiona las ‘rigideces institucionales’ y culturales del trabajo, que en varios países se hallan jurídicamente sancionadas. Se revela, así, la nueva dirección del desarrollo: con la disgregación del horario laboral, del lugar del trabajo y del contrato laboral se lleva hasta el límite la flexibilidad laboral, y del más allá incluso. (...) El régimen de flexibilidad significa [entonces], en última instancia, lo siguiente: ¡alégrate, pues tus cualificaciones están anticuadas y nadie te puede decir lo que tienes que hacer para que te puedan seguir

contratando en el futuro! [Así pues], nunca antes los trabajadores fueron más vulnerables que en nuestros días: trabajan de manera individualizada, sin ningún contrapeso colectivo y más dependientemente que nunca, pues trabajan en unas redes flexibles cuyo sentido y pautas les resultan indescifrables a la mayoría de ellos. (p.121)

Esta *brasileñización de Occidente*, permite que Beck (2000), hable sobre cuatro clases diferentes en las sociedades occidentales. La primera clase, la denominada el *Colón de la era global*, considerados como los ganadores de la globalización al ser los propietarios del capital que se mueve globalmente, incluida la influencia en las altas capas directivas. Son los más, o los únicos, privilegiados pues sus beneficios han aumentado de manera significativa, por medio de sueldos ajustados y prestaciones recortadas, “por lo que (al igual que ocurriera con Colón) parten a la conquista del espacio global, para someterlo a sus fines económicos” (p.149).

La segunda, la clase de los *cualificados precarios*, son aquellos trabajadores temporales, autónomos, patronos de sí mismos, con currículums impecables, donde el subempleo y el pluriempleo impera y “el tiempo libre se convierte en una palabra desconocida [que hace del] convenio social (horario fijo) un problema endémico. (...) Esta autorresponsabilidad alivia las arcas públicas y privadas y convierte al individuo en forjador de su propia suerte” (p.150).

La tercera, la clase de los *working poor*, grupos de personas con cierta cualificación que gracias a la automatización o a la oferta de trabajo de otros países, vive con el constante miedo de la sustituibilidad. Y por último, la *pobreza localizada*, cuya situación se ubica en el diagrama espacio-tiempo, con tiempo de sobra, ante la falta de trabajo, pero sin oportunidades al estar limitados a un lugar en específico.

De tal forma, se han comenzado a vivir diferentes normalidades ajenas a la sociedad occidental, que aparentemente no anuncian nada bueno.

La desregulación y flexibilización del trabajo introducen en Occidente como normalidad lo que durante largo tiempo fue una catástrofe insuperable: la economía informal y el sector informal. La desregulación del mercado laboral conduce también al adiós a la sociedad empresarial corporativamente organizada, que frenó el conflicto de clases entre trabajo y capital al armonizar una dinámica de oferta capitalista con un ordenamiento jurídico para el “ciudadano trabajador”. En este sentido, con la informalización de las relaciones laborales y contractuales se amplían los puntos sin sindicalizar en los centros de la sociedad occidental poslaboral. Muchos países del mundo no occidental pasan por ser Estados débiles. De persistir la revolución neoliberal, las crisis de legitimación estatal de ciertos países del sur, dado el clima de violencia propicio a guerras civiles, se pueden también contemplar como un futuro posible para Occidente. (p.172)

Razón por la cual, ante la posible desaparición del trabajo de la sociedad laboral, y la falta de antítesis clara de la sociedad del trabajo, Beck plantea diez posibles escenarios, intentando profundizar sobre el futuro laboral en la segunda modernidad, que a continuación se explican.

Escenario 1: de la sociedad del trabajo a la sociedad del saber.

El saber, y ya no el trabajo, se convierte en la principal fuente de riqueza. Pero ese saber, se centra en los conocimientos y aptitudes propios para generar innovaciones (novedades técnicas, organizativas, productivas, etc.) que permita incrementar los beneficios, de forma que “la sociedad del saber y el reparto del saber se convierte en la clave de nuevas desigualdades y conflictos sociales” (p. 62), debido a que la sociedad del saber se desarrolla de forma pluralista y diferenciada según normativas y vías de desarrollo distintas.

Escenario 2: capitalismo sin trabajo.

La productividad se incrementa por medio de las tecnologías de la comunicación y de la información, sin la necesidad de implementar el trabajo. Por lo que se plantean cuestiones como “¿por qué [se] deberían crear puestos de trabajo si las máquinas trabajan con mayor eficiencia que las personas? (...), ¿cómo será posible la sociedad, la democracia, la

libertad y la seguridad social en la sociedad posterior al trabajo?”.
(p.65)

[En este contexto, la sociedad se ve obligada a tomar medidas alternas que eviten] la división de la sociedad en titulares de puestos de trabajo (con todos los riesgos para la democracia que de ello se siguen), o bien hay que atreverse a volver la espalda a la sociedad laboral convencional para redefinir el “trabajo” y el “empleo” y abrir nuevos caminos para un reordenamiento no sólo de la organización social y empresarial de trabajo, sino también de la sociedad, sus valores, objetivos y biografías” (p.64).

Escenario 3: el mercado mundial y el milagro neoliberal. Dada la pretensión equivocada del neoliberalismo de tener leyes con validez universal, su ceguera no le ha permitido ver que no hay una solución general contra el paro. No hay una única solución. Pero por medio de lo que se denomina *la vía europea neocorporativista*, se podría lograr mediante una política de trabajo activo, labores de tiempo parcial, medidas de ahorro, y abaratamiento de la mano de obra a través de los convenios colectivos.

Escenario 4: la vinculación territorial del trabajo. Un riesgo de la globalización. Mientras los trabajadores tienen su movilidad “fuertemente limitada por su vinculación a la familia, el lugar, las instituciones, el derecho, la cultura, la política, la policía, los movimientos proteccionistas” (p.69), las corrientes de capital tienen a su disponibilidad la movilidad de todo el globo, pues gracias a las tecnologías de comunicación la velocidad de la luz es su límite. Esta situación durará un largo tiempo.

Escenario 5: trabajo sostenido. El milagro económico ecológico.

El núcleo de este escenario lo conforma el impuesto ecológico, un modelo que se parece un tanto a la cuadratura del círculo: el gravamen del consumo o desgaste de la naturaleza corre parejo con el abaratamiento del trabajo. La idea es que el Estado baje los costos salariales (contribuciones para pensiones, etc.), y éstos se

compensen mediante un impuesto al consumo. Con ello se resolverían de una tacada dos problemas clave: el trabajo se vuelve más barato y la energía, más cara, ¡con la consecuencia de que habrá más empleo y más protección medioambiental! (p.73)

Escenario 6: apartheid global. Si bien, la participación de la mujer en el trabajo ha aumentado a escala mundial, poco se ha dicho del efecto de la informalización del trabajo en dicha participación, en una sociedad de trabajo donde aún no se logra la igualdad de género, en una sociedad futura sin trabajo, las consecuencias recaen más fuerte en los grupos que han tenido que hacer fuerte exigencia de sus derechos.

Escenario 7: el empresario autónomo. *La libertad de la inseguridad.* Son varios los modelos laborales que existen, que han hecho uso de la dialéctica presentada sobre globalización-localización. Uno de ellos, el *outsourcing*, que alude a la posibilidad “de realizar un trabajo en común sin fronteras de por medio” (p.81), se usa principalmente para lo referente a los libros de contabilidad, servicios telefónicos y/o de archivo. Estas partes de la empresa son tomadas por otra que ofrece sus servicios suplementariamente al libre mercado.

De otro lado está el *franchising*, referente “a la posibilidad de comprar desde distintos nombres de empresas a distintos tipos de mercancías y marcas, por medio de un franquiciador, que es un sujeto que se desempeña como empresario y empleado a la vez. Y, el modelo de los “empresarios autónomos” entendidos como la mezcla entre “el empresario y el jornalero, el autoexplotador y el autopatrón” (p.82) cuyo trabajo es realizado más allá de las fronteras territoriales, y que está atento al poder globalizado de las empresas grandes.

Escenario 8: individualización del trabajo. *Desmoronamiento de la sociedad.* La reglamentación y estandarización del trabajo, es propio de la primera modernidad y en ese sentido, hace parte del pasado. Con la segunda modernidad, se crean nuevos términos que, en casi todas las lenguas del mundo, indican el camino que va a seguir la evolución del trabajo, como por ejemplo, *lean*

production, subcontracting, outsourcing, offshoring, consulting, downsizing y customizing. Cabe resaltar, que estas formas precarias y variadas de empleo, son las que más crecimiento registran.

Escenario 9: la sociedad de las actividades plurales. Este discurso tiene doble sentido. Por una parte, las empresas pueden cumplir con sus objetivos a través de una mayor flexibilidad en las tareas de los trabajadores, pero por otro, los trabajadores obtendrían un “contrato laboral múltiple”, que antes de dar autonomía sobre su tiempo, los expone de manera directa a la “fluctuante demanda y empleo racional de sus aptitudes laborales en empresas cambiantes. Esta clase de ‘trabajadores temporales permanentes’ está creciendo también rápidamente en los ámbitos laborales donde el prestigio y los buenos sueldos van unidos a elevadas cualificaciones tecnológicas”. Esto es, aplicando lo dicho por Keynes: “untar el pan con poca mantequilla, para repartir de la manera más amplia posible el trabajo que aún pueda quedar por hacer” (citado por Beck, 2000, pp.88, 90).

Escenario 10: la sociedad del tiempo libre. Para Beck, ante la pregunta de Hannah Arendt acerca de que es lo que se presenta cuando desaparece el trabajo de la sociedad laboral, Beck cree que aparece el trabajo pero el remunerado “a cambio de una sonrisa”, con ello se refiere al trabajo de voluntariado.

[No obstante, el] imperialismo conceptual del trabajo en la visión de la modernidad europea se ve claramente en el abismo de la falta de respuestas al que parece que se mira ante el fin del trabajo convencional: ¿a lo largo de qué coordenadas puede ordenarse la vida si falta la disciplina que se consigue mediante el trabajo convencional? ¿No será acaso esta falta la raíz de todos los males que nos quedan (drogodependencia, criminalidad, desmoronamiento de la sociedad)? ¿Cómo se puede garantizar la base material y el estatuto social de los individuos si éstos han dejado de apoyarse en el propio trabajo? ¿Qué concepto de justicia (incluida la justicia y la injusticia social) puede servir de referente cuando se ha agotado una de sus fuentes de ingresos más importantes? ¿Cómo puede sostener la democracia cuando ésta

no se funda ya en la participación en el trabajo regular? ¿Cómo se determina la identidad social del trabajador, quien a la clásica pregunta de qué hace no puede contestar ya (ni a los demás ni a sí mismo) con la alusión o descripción de su profesión? O finalmente: ¿qué significan conceptos como dominio, orden, libertad o incluso sociedad? (p.95)

Concluyendo, es claro cómo una sociedad definida y organizada por el trabajo, cada vez más resulta borrosa y, cómo a medida que esto avanza, hacen falta las nuevas categorías que permitan definir la sociedad a la cual nos estamos acercando. Es claro que existen dudas que aún no logramos responder y que no existen soluciones universales que pueden reorientar dichas cuestiones. Si bien, nos encontramos en “un terreno minado, con categorías laborales aparentemente homogéneas que esconden unas realidades contradictorias, sin común denominador” se hace necesario, el convertir la regla en la excepción, pues es claro que el mundo laboral está tomando un nuevo rumbo, donde los parámetros de estabilidad y seguridad social que ofrecía el modelo fordista, hacen más parte de un espectro que de la realidad. (p.124)

Sin embargo, en contraste con lo expuesto, si bien es un hecho que las nuevas modalidades del trabajo diluyen el antiguo conflicto entre “patrono” y “obrero”, fundamento original del derecho del trabajo, las mismas siguen prolongando la brecha entre el poder de las firmas y la debilidad del trabajador que es dependiente económicamente. Razón por la cual, para “la llamada crisis del trabajo no es más que la crisis del concepto de subordinación como criterio esencial de la delimitación de la disciplina”. (Raso 2015, p.22)

Por lo que, es deber del derecho del trabajo descifrar los correctivos que permitan equilibrar la imperante desigualdad. No obstante, se hace necesario que el derecho actúe de forma realista, donde se reconozca la subordinación, sólo como un criterio y no como base de su desarrollo, evitando caer en la formulación de reglas imposibles -tan comunes en América Latina- confinadas solo en el papel. Porque de lo contrario, un “derecho del trabajo de axiomas y de fórmulas sin el alimento de las realidades

se volverá extremadamente frágil. Pero también es cierto que un derecho del trabajo sin principios tutelares para el contratante más débil, perderá su razón de ser.” (p.22).

Tercer Capítulo

Núcleos articuladores de la complejidad del Derecho al Trabajo

Retomando la definición de complejidad propuesta por Edgar Morín, entendida como la confluencia de diferentes factores de naturaleza autónoma, problemática y a veces contradictoria, de los cuales, sin embargo, no se puede prescindir para comprender determinado fenómeno, hecho, circunstancia o realidad, un hecho notorio es que la noción de dignidad humana está indisolublemente vinculada con el derecho al trabajo, por cuanto, a través del trabajo, todo ser humano alcanza su realización personal y satisface sus necesidades de acuerdo con el “estilo de vida que tiene razones para valorar”, retomando la clásica expresión de Adam Smith en su conocida obra *La Teoría de los sentimientos morales*.

En este sentido, para tener una cabal concepción del derecho al trabajo, y de los criterios para su valoración y protección, es necesaria una precisión de su origen y sus contornos fenomenológicos y jurídicos, tarea que realizamos en el apartado *La Dignidad humana y el derecho al trabajo (3.1)*. En efecto, a pesar de que dicha noción tiene su origen y desarrollo autónomo en el campo de las ideas filosóficas, particularmente en el pensamiento ético, es notable también su desarrollo en el mundo del derecho, en el cual, la dogmática jurídica, ha tenido grandes desarrollos que le han dotado de una fisonomía jurídica específica **(3.1.1)**, de la cual no se puede prescindir a la hora de comprender cómo se puede incorporar la Dignidad de la persona humana en las decisiones judiciales. Dicha construcción dogmática se explica y desarrolla en un marco más amplio que es el de la integración de la Dignidad humana en el mundo del derecho **(3.1.2)**, la cual permite comprender que no es posible proteger jurídicamente los derechos de la persona sin tener una explícita relación a su dignidad, en sintonía con la premisa kantiana que reza que los seres humanos no tenemos valor, en el sentido cuantitativo de la expresión, sino

dignidad.

Y es, precisamente, esta noción de Dignidad humana incorporada al mundo del derecho, aquella que nos permite comprender otra variable que le introduce un alto nivel de complejidad al derecho al trabajo, como es la del surgimiento del Estado Social de derecho **(3.2)**, noción jurídico política de gran valor para direccionar las derivas de los Estados postmodernos, ya que ella aporta los principios, las bases y los criterios que permiten armonizar e integrar el interés público con el privado de los trabajadores en una sola realidad transparentada por el ordenamiento jurídico laboral.

El problema que se desencadena con los Derechos sociales en el marco del Estado social de derecho, es que éstos fueron medidos desde el prisma del “bienestar” comprendido como sinónimo de “felicidad”, inspirado en una lectura parcial e incompleta del pensamiento de Francis Hutcheson, a quien se debe la máxima utilitarista de “buscar el mayor grado de felicidad para el mayor número de personas”. En dicho escenario, para comprender el contenido y alcances del término “felicidad”, debe partirse de un marco ético y pedagógico, el cual, al estar ausente, hace que dicho término, se identifique con los caprichos subjetivos de los individuos, generando que la búsqueda del “bienestar” se convierta en un paternalismo estatal, circunstancia que nutre las tesis neoliberales en contra del Estado social.

3.1. La Dignidad Humana y el Derecho al Trabajo

Tal como se ha dicho anteriormente, el trabajo ha logrado consolidarse no sólo como un factor de producción, sino también como la relación contributiva en virtud de la cual quedan vinculados el individuo y la sociedad (Medá, p.75). También se ha dicho que el trabajo permite la autorrealización del ser humano por la cual se hizo necesario mejorar las condiciones laborales que se tenían en los lugares de trabajo, y no solo tener una mejor infraestructura o tener mejor salario, también se exigían unas condiciones dignas, por lo cual el concepto de dignidad viene a tener un papel

preponderante y fundamental para definir el trabajo como derecho. De igual manera es importante mencionar el hecho que la consagración del derecho al trabajo constitucionalmente se da dentro del esquema del Estado social de derecho que como en el caso colombiano, la dignidad pasa a ser un fin del Estado y un principio fundante que va a orientar la interpretación de las normas (T-881 de 2002). Dada la importancia de la dignidad en la consolidación del derecho al trabajo como un derecho social, se hace necesario examinar en detalle la construcción del concepto, así que en el presente capítulo se verá cómo a lo largo de la historia se ha transformado el concepto de dignidad y cómo ha sido desarrollado tanto en el derecho internacional, como en el derecho interno colombiano.

3.1.1. Construcción dogmática del concepto de dignidad

El concepto de dignidad al igual que el concepto de trabajo ha sufrido varios cambios ya que se ha tomado desde distintas visiones como lo son la moral, la religiosa, la antropocéntrica, hasta convertirse en una condición *sine qua non* el ser humano deja de ser lo que es, en el marco de un estado constitucional.

En la época de la República, la *dignitas* respondía principalmente a una forma de vida que estaba ligada, por una parte, a la esfera política, por otra, a la moral (Chuaqui, 2002, p.45).

La *dignitas* por un lado, daba derecho a un poder y, por otro, por el impulso interior a ser moralmente intachable, exigía un deber. “No todos los ciudadanos gozaban de las condiciones para llevar esa forma de vida portadora de la *dignitas* y esta, además, no se concebía sin libertad; era, por tanto, incompatible con la condición de esclavo”. (p.50)

La *dignitas* con sus gradaciones fue uno de los rasgos característicos de esa sociedad romana de sello aristocrático, fue lo que Cicerón echó de menos en la sociedad democrática ateniense de la época: le faltaba el *ornato de la dignitas*. Cicerón dio los

primeros pasos en separar el contenido moral del aspecto político de la dignidad, y también enunció los esbozos del fundamento humano de la dignidad. “La dignidad humana encontró en Cicerón su fundamento en la delimitación de la naturaleza del ser humano, en la que cada hombre, al reconocerse a sí mismo, verá algo divino, de ahí su semejanza con los dioses y también su dignidad” (Peces-Barba, 2005, p.18).

Desde las culturas griegas y romanas, la dignidad estaba relacionada con un reconocimiento de lo divino en los individuos, por lo cual se exigía por parte de los seres humanos un buen comportamiento, que le es propio a la búsqueda de la perfección propia de lo divino, de ahí que se ligue lo digno con Dios cuando el cristianismo tomó un papel predominante en la historia. La dignidad para el cristiano se fundamenta en que es creado por Dios: “*Y creó Dios al hombre a su imagen, a imagen de Dios lo creó*” (p.43).

En la concepción bíblica, la dignidad del hombre tiene el triple fundamento en su “origen divino, en su calidad de imagen y semejanza a Dios y en su finalidad en el Creador mismo”. Esa dignidad dota al hombre de ciertos derechos inalienables y de ella nacen las tareas de protección y respeto. (Peces-Barba, p.31)

Para la corriente cristiana, la dignidad tiene su fundamento en su filiación divina, a la que se suma la redención de todo el género humano por Cristo, el mismo Dios hecho hombre, y con esto la dignidad se une con el principio de igualdad, pues la creación y la redención alcanzan a todos. De igual manera se considera la idea del ser humano como el ser más digno y excelso de todos los existentes. Sólo a los seres humanos creó Dios a su imagen y semejanza, sólo a los seres humanos Dios redimió y sólo con ellos tiene una relación paterno filial, y el resto de los seres creados lo fueron precisamente para el beneficio del hombre, que es en este sentido el rey de la creación. Pero aún desde la perspectiva religiosa, el libre albedrío, la libertad y la autonomía son un presupuesto antropológico de la dignidad, pues es con sus decisiones y elecciones en ejercicio de su libertad que el ser humano puede alcanzar el bien, acercarse a Dios y cumplir con el

plan previsto para cada uno, con su fin divino alcanzando la perfección (p.45).

La época del renacimiento es caracterizada por darle un papel preponderante al hombre, darle al mundo una visión antropocéntrica, por lo cual diversos pensadores quisieron cambiar la relación de la dignidad con lo divino, por el planteamiento de la dignidad humana basada en lo que el ser humano es, en sus atributos y características, en su ontología. A partir de este momento el ser humano es digno por sí mismo, con independencia del aprecio, reconocimiento o valoración social, o de su vínculo con la divinidad. Lo humano, la naturaleza humana es concebida con una dignidad y un valor intrínsecos (Chuecha, 2015, p.36)

Pico Della Mirandola, fue uno de los primeros autores que planteó un argumento en favor de la dignidad humana individual, la dignidad como don individual, un objetivo o logro del individuo que es el centro del universo, Pico, concibe al hombre como un ser maravilloso, la criatura más digna sobre todas las demás por un elemento característico que solo ella tiene y es su libertad para plasmar su propia naturaleza, por lo cual la dignidad para Pico radica en el lograr ser libres, lo que supone una total ruptura con la concepción cristiana. De igual manera, Kant, el cual puede considerarse como uno de los representantes de ese cambio de la visión de dignidad en la ilustración, concibe la dignidad como “principio moral fundamental, que se da por el uso de la fuerza de la razón objetiva que nos obliga y es común a todos”, también afirma que si en ello debiera haber un principio práctico supremo y, en relación con la voluntad humana, un imperativo categórico, “es necesario que éste sea necesariamente un fin para todo hombre a través de la representación de lo que es un fin en sí mismo”. (Carvajal, 2005, p.15)

Kant (1788), opone el valor especial de este “fin en sí” que él llama dignidad, al valor ordinario de los fines relativos, conocido como “precio” su imperativo práctico se condensa en la fórmula “Actúa de tal forma que trates a la humanidad presente tanto en tu persona como en la persona del otro, siempre como un fin y nunca

simplemente como un medio”, dicha fórmula busca proteger la humanidad presente de todo ser humano. (p.16).

3.1.2. La incorporación de la noción de dignidad humana en mundo del derecho

El debate jurídico alrededor del principio de dignidad de la persona humana es relativamente reciente, el proceso por el cual la dignidad humana se manifiesta jurídicamente puede efectuarse básicamente a través de la incorporación del principio en el derecho positivo. Durante el siglo XX, el principio de dignidad hace sus primeras apariciones en el mundo del derecho al incluirse en textos de derecho internacional. De hecho, es en 1945 cuando, luego de la Segunda Guerra Mundial en la conformación de las Naciones Unidas se habla de que “los pueblos de las Naciones Unidas se declaran resueltos a proclamar de nuevo fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona” (p.18).

Posteriormente, la dignidad humana será cada vez más consagrada e invocada en el derecho internacional de los derechos humanos y en el derecho internacional humanitario. Así, por ejemplo, en la Declaración Universal de los Derechos del Hombre de 1948 dispone que “el reconocimiento de la dignidad inherente a todos los miembros de la familia humana constituye el fundamento de la libertad, de la justicia y de la paz en el mundo” (p.19).

Chueca (1997), señala que:

La inserción de la dignidad humana en los ordenamientos, su progresiva asociación a un conjunto de derechos presuntamente derivados de ella e indisponibles para todo poder social y político, más sus consecuencias en la forma de organizar el poder político en los estados de derecho actuales, podría ser vista como “el resultado de una lucha del ser humano contra sí mismo”. Como el resultado de largas luchas de grupos sociales en favor de un despliegue de un componente igualitario. (p.39)

En Europa, ha existido cierta preocupación de algunas constituciones por reconocer de manera expresa el valor normativo de la dignidad humana dentro del derecho interno. Esto se debe a una especie de respuesta a la Segunda Guerra Mundial, que convertirá la dignidad humana en el parámetro de referencia en cuanto a la constitucionalización del principio, hasta el punto que en la creación de organismos internacionales como el Tribunal Europeo de los Derecho Humanos (TEDH) se haya establecido como punto de partida la dignidad humana como eje fundamental, tal como se verá a continuación.

El TEDH ha centrado sus esfuerzos en buscar un concepto trascendente de dignidad humana a las diferentes sistemas jurídicos y diferentes grados de protección de derechos presentes en los Estados parte, por lo cual se refiere a la dignidad como “la esencia del ser humano, que ha de resultar intangible para todos” Esta característica implica un carácter material “impidiendo cualquier actividad que conduzca a la muerte o a un daño físico que no resulte estrictamente necesario y proporcional”, dependiendo de las circunstancias. De igual manera, el TEDH ha establecido otras obligaciones dirigidas a los Estados como lo es el de ser garante de la dignidad a través de la salvaguarda de los derechos implicados, no solo frente a la actuación de sus agentes, sino también frente a las relaciones entre particulares, de igual forma, el uso legítimo de la fuerza que está en titularidad del Estado, debe ser en respeto de la dignidad humana y, en caso de vulnerarla, surge la obligación de reparar el daño, así mismo, frente a determinados derechos no se admiten ningún tipo de excepción incluso si hay conflicto con los derechos de otras personas. Finalmente, también está a cargo de los Estados la obligación de investigar cualquier denuncia de presuntas agresiones que se consideren contrarias a la dignidad humana. (Elvira, 2015, pp.225-227).

Por otro lado, el TEDH se ha ocupado de definir el objeto de la protección de la dignidad humana, por lo cual en primera instancia, ha observado que por regla general los titulares son los individuos, pero dado el contexto histórico europeo, también ha determinado que también son sujetos de protección los grupos, en particular los

grupos históricamente discriminados en razón a su raza o etnia que ha sido un elemento de suma importancia en “la lucha contra las discriminaciones ya sea frente a minorías o personas que se encuentren en una situación de inferioridad”. Por otro lado, en tratándose de los límites temporales entre los que se defiende la dignidad humana, esta se defiende a partir de la existencia de la persona, es decir desde su nacimiento, dejando por fuera al *nasciturus* el cual tiene otro tipo de protección (pp. 223-224).

La dignidad humana en el derecho alemán ha tenido suma relevancia, en efecto, el artículo 1 de la ley fundamental alemana proclama que la “dignidad del hombre es intangible”, que “todo poder público tiene la obligación de respetarla y protegerla”. (Carvajal, p.29).

Para Gómez, (2015), por lo cual es tal su aceptación que ha sido uno de los primeros Estados en reconocerla incondicionalmente como norma jurídica, todo ello como reacción frente a los horrores y crímenes del nacionalsocialismo, además al darle el carácter de intangible significa que la dignidad es un valor supremo constitucional, a prueba de reformas constitucionales (p.53).

A pesar de ser aceptado de forma unánime como valor, no ha sido el caso de su aceptación como derecho fundamental ya que ese contenido axiológico contenido en el artículo 1, implica que ocupa una posición prevalente con respecto a los derechos fundamentales que “estarían al servicio de la dignidad humana y se interpretarían desde su perspectiva”, por otro lado, algunos autores plantean que si no se le da el carácter de derecho fundamental autónomo, no podría ser concretizada y protegida ya que no toda vulneración de un derecho fundamental genera automáticamente la vulneración de la dignidad, pero como respuesta de los detractores se establece que esta queda protegida por la garantía del artículo 1 anteriormente mencionado, además que la dignidad humana allí establecida “no es un bien jurídico que pueda colisionar con otros, no está sometido a límites y está exento de ponderaciones con otros derechos aunque también tengan rango constitucional” y mucho menos es un concepto que no puede relativizarse, ampliamente asumido por la jurisprudencia constitucional alemana

en casos como el de la sentencia del 25 de febrero de 1975 sobre aborto la cual afirma que:

La vida en desarrollo también goza de la protección a la dignidad humana garantizada en el artículo 1 de la Ley Fundamental...dónde existe vida humana ahí corresponde también dignidad humana; no es determinante el hecho de que el portador sea consciente de esta dignidad y que esté en condiciones de hacerla valer por sí mismo. (Gómez, 2015, p.67)

Sin embargo esta posición resultó problemática en cuanto dificultó la posibilidad de constitucionalizar el aborto, ya que además de lo anterior el Tribunal Alemán estipuló que “la protección de la vida del embrión tiene fundamentalmente preferencia frente al derecho de autodeterminación de la mujer embarazada” (p.68), sin embargo, a pesar de haber declarado el aborto como un hecho antijurídico, la sentencia introdujo elementos de relativización al no concretarse una sanción penal y el no poder exigirle a la mujer continuar con el embarazo en el escenario donde peligre su vida (p. 68), lo que demuestra que a pesar de considerarse que el feto también es titular de dignidad humana, la garantía no es absoluta y admite ponderación y graduación por ejemplo, cuando esté en peligro la vida de la madre gestante (p.69).

Lo anterior demuestra que en Alemania tal como lo indica el TEDH, se acepta y protege la dignidad humana en su ordenamiento interno, sin embargo, determinar su categoría conceptual no ha sido pacífica, porque a pesar de haberse declarado que no le cabe ponderación, relatividad ni limitaciones, en algunos casos puede verse enfrentada con la dignidad de otra persona por lo que se verá en la obligación de ser ponderada al igual que los otros derechos, de igual manera, se aborda la dignidad bajo el ángulo de los deberes constitucionales y como límite a la autonomía individual (p.188).

Para Bioy, (2015):

En el caso de España, la consagración de la dignidad la hizo directamente el constituyente y de igual manera el Tribunal constitucional

español, ha establecido la dignidad de la persona como “principio global, político y fundador del orden constitucional, incluso para oponerse a su interpretación excluyente” sin embargo, el ordenamiento jurídico español no ha aceptado catalogar la dignidad como derecho fundamental, toda vez que, teniendo en cuenta la dimensión objetiva de todo derecho fundamental no es dable entender la dignidad como facultad, posibilidad o voluntad alguna, en cuanto la dignidad se encuentra en el plano del ser y no del deber ser (p.179).

Pascual (2015), señala que "Por otro lado, el contenido del derecho fundamental sería relativo difícilmente precisable, en orden a su adaptación al carácter limitado de los derechos y a la necesidad de enjuiciamiento o aplicación razonable y proporcionada". (p.301).

Al excluirse la dignidad como derecho fundamental, el ordenamiento español ha buscado una categorización jurídica para este concepto, por lo cual se ha reconocido por una parte, como un valor supremo y un principio constitucional, lo que representa una eficacia legitimadora y explicativa del orden político, sin restarle su eficacia jurídica, ya que se encuentra vinculada a los derechos de la persona, configura un mínimo invulnerable, pero su concreción se produce por relación a cada uno de los derechos fundamentales, esto conlleva a que sea una pauta de interpretación obligada, es decir que, el legislador y juez se hallan sometidos a los principios constitucionales, no significa que tengan la capacidad de limitación que tengan frente a otros preceptos constitucionales que reconocen derechos o contienen reglas o prescripciones jurídicas, es un canon de constitucionalidad y en consecuencia, de validez e normas y actos y en ausencia de reglas, podría llegar a ser aplicable en sede judicial (p.316).

Francia ha tenido diversos antecedentes que llevan a pensar que para el derecho francés el concepto de dignidad es ampliamente reconocido, como es el caso de la abolición de la esclavitud por medio del decreto de 27 de abril de 1848, sin embargo, la palabra “dignidad” no se menciona en la Constitución y, aunque en el Preámbulo que para los doctrinantes franceses no tiene una fuerza normativa significativa, se proclama “Al día siguiente de la victoria conseguida por los pueblos libres sobre los regímenes que han tratado de servirse y de degradar a la persona humana, el pueblo

francés proclama de nuevo que todo ser humano, sin distinción de raza, de religión o de creencia, posee unos derechos inalienables y sagrados”.

También cabe resaltar que en Francia y en general en Europa es tal la importancia del principio de dignidad humana que ocupa una posición prevalente frente al principio de libertad individual que ha caracterizado la historia política francesa, por lo cual para la doctrina es posible “en principio, establecer algunas restricciones a las libertades individuales en nombre del respeto debido al principio de dignidad, mientras que, contrariamente, la situación inversa no podría admitirse”, y no debe considerarse como cualquier principio, sino que es un principio fuente que debe trascender a los demás derechos y libertades, por lo cual se consagró su carácter absoluto (pp.38-39)

Pero para el derecho francés no fue suficiente con la consolidación de la dignidad con rango constitucional, sino que surgió la necesidad de su uso directo para oponerla a aquellas acciones consideradas como violatorias del principio, por lo cual, además de ser un principio fuente, la dignidad humana es un principio regla, en palabras de Carvajal, “la regla de respeto a la dignidad hará emerger una serie de obligaciones de abstención, de no hacer. La dignidad opera entonces bajo un tipo de protección que se podría clasificar como negativa: una protección a través de la restricción de las competencias, facultades, derechos y libertades del otro” (p.84). Y para el caso francés ha sido una obligación que ha irradiado todo el sistema jurídico, ya que, a diferencia del caso colombiano, la jurisdicción constitucional francesa no es la única jurisdicción que aplica el principio de dignidad humana, las jurisdicciones de derecho común también han hecho restricciones a las libertades de los particulares, en nombre de la dignidad, sobre todo en temas de libertad de expresión (p.92).

Por otro lado, la jurisprudencia constitucional francesa no ha delimitado la dignidad como solo un principio constitucional, sino que también como un “derecho fundamental provisto de una dimensión objetiva” sin embargo, es un derecho cuya dimensión subjetiva no ha sido abiertamente desarrollada por la

jurisprudencia, en cuanto no ha provisto un recurso o acción por medio de la cual se pueda convocar a la jurisdicción constitucional para protegerlo, pero a pesar de ello el derecho francés cuenta con mecanismos de protección efectiva de todos los derechos fundamentales, por fuera de la jurisdicción constitucional, y al ser parte de la Unión Europea hay una tendencia marcada hacia la primacía de los derechos fundamentales, lo que llevará a desarrollar su parte subjetiva.(p.143)

Otros ejemplos europeos lustran la forma como la dignidad humana es retomada por los textos constitucionales que fueron redactados como reacción a los periodos precedentes, durante los cuales el principio fue ignorado o negado en la práctica. Tal es el caso de las constituciones de Grecia y de Portugal con posterioridad a las dictaduras militares; de España al salir del franquismo y de los países de Europa del este luego de derrumbarse los regímenes comunistas, siguiendo los efectos de la caída del muro de Berlín (Carvajal, 2005, p.30).

Dentro de la tendencia de buscar hacer de la dignidad un concepto jurídico se encuentra el derecho colombiano, sobre todo, por medio de la jurisprudencia que ha jugado un rol esencial en la inserción del principio de dignidad de la persona humana, la configuración jurisprudencial del referente o del contenido de la expresión “dignidad humana” como entidad normativa, puede presentarse de dos maneras: a partir de su objeto concreto de protección y a partir de su funcionalidad normativa. (T-881 de 2002)

Al tener como punto de vista el objeto de protección del enunciado normativo “dignidad humana”, la Sala ha identificado a lo largo de la jurisprudencia de la Corte, tres lineamientos claros y diferenciables:

- **La dignidad humana entendida como autonomía o como posibilidad de diseñar un plan vital y de determinarse según sus características (vivir como se quiera).**

Este lineamiento está estrechamente ligado con la potencialidad del ser humano de desarrollarse según su propia naturaleza y

aptitudes y acorde con su dignidad. Por su dignidad, el hombre es un fin en sí mismo y no puede ser utilizado como un medio para alcanzar fines generales, a menos que él voluntaria y libremente lo admita (C-542 de 1993). Para la Corte, en casos como la despenalización de las drogas ilícitas, la dignidad humana como el fundamento de la libertad personal, que se concreta en la posibilidad de elegir el propio destino, cuando dicha elección no repercute de manera directa en la órbita de los derechos ajenos (C-221 de 1994).

- **La dignidad humana entendida como ciertas condiciones materiales concretas de existencia (vivir bien).**

En este caso, la Corte ha sido enfática en el deber de actuar del Estado, ya que los derechos fundamentales no incluyen sólo derechos subjetivos y garantías constitucionales a través de los cuales el individuo se defiende frente a las actuaciones de las autoridades públicas, también incluye deberes positivos que vinculan a todas las ramas del poder público. La razón jurídica que explica este compromiso positivo del Estado se encuentra en el mandato constitucional según el cual, el Estado colombiano se funda en el valor de la dignidad humana, lo cual determina, no sólo un deber negativo de no intromisión sino también un deber positivo de protección y mantenimiento de condiciones de vida digna (T-881 de 2002).

Por lo cual, se han emitido sentencias como la T-596 de 2002 donde la Corte ordenó realizar algunas reparaciones en un centro penitenciario a partir de la acción de tutela presentada por un recluso que dormía en un lugar incómodo expuesto a malos olores, con letrinas abiertas, etc., para la Corte en este caso la dignidad opera como calificativo de la forma de vida, de la cual se desprende una relación entre la dignidad y unas ciertas condiciones materiales de existencia.

- **La dignidad humana entendida como intangibilidad de los bienes no patrimoniales, integridad física e integridad moral (vivir sin humillaciones).**

En este punto, la Corte considera que la importancia de la condición humana y la posibilidad de goce de los bienes inapreciables de existencia están ligados con la dignidad humana, aspectos como el respeto a la salud y la integridad física y moral, son bienes necesarios para que el acto de vivir sea digno. De ahí que el derecho a la integridad física y moral consiste en el reconocimiento, respeto y promoción que se le debe a todo individuo de la especie humana de su plenitud y totalidad corpórea y espiritual, con el fin de que su existencia sea conforme a la dignidad personal (T-123 de 1994).

De otro lado al tener como punto de vista la funcionalidad, del enunciado normativo “dignidad humana”, la Corte también ha identificado tres lineamientos:

- **La dignidad humana entendida como principio fundante del ordenamiento jurídico y por tanto del Estado, y en este sentido la dignidad como valor.**

Cuando se afirma que la dignidad humana es el fundamento del ordenamiento jurídico y del Estado, o que constituye el valor supremo de los mismos, la operatividad del concepto pasa del plano prescriptivo al plano descriptivo, en este sentido la dignidad humana constituye un elemento definitorio del Estado social y de la democracia constitucional, existiendo entonces una suerte de relación conceptual necesaria entre dignidad humana y Estado social de derecho (T-881 de 2002).

La Corte ha tenido diversos pronunciamientos donde consagra la dignidad como un eje fundamental del Estado, como se puede ver en la sentencia T-401 de 1992, la dignidad humana es el principio fundante del ordenamiento jurídico que constituye el presupuesto esencial de la consagración y efectividad del entero sistema de derechos y garantías de la Constitución. En la sentencia T-472 de 1996, la Corte lo toma como un principio del que derivan derechos

fundamentales de las personas naturales. Lo anterior permite dilucidar que para la Corte es claro que la dignidad humana caracteriza de manera definitoria al Estado colombiano como conjunto de instituciones jurídicas (T-881 de 2002).

- **La dignidad humana entendida como principio constitucional.**

El principio de dignidad humana, se constituye como un mandato constitucional, un deber positivo, o un principio de acción, según el cual todas las autoridades del Estado sin excepción, deben, en la medida de sus posibilidades jurídicas y materiales, realizar todas las conductas relacionadas con sus funciones constitucionales y legales con el propósito de lograr las condiciones, “para el desarrollo efectivo de los ámbitos de protección de la dignidad humana identificados por la Sala: autonomía individual, condiciones materiales de existencia, e integridad física y moral” (T-881 de 2002).

- **La dignidad humana entendida como derecho fundamental autónomo.**

El derecho a la dignidad humana, se constituye como un derecho fundamental autónomo, y cuenta con los elementos de todo derecho: un titular claramente identificado (las personas naturales), un objeto de protección más o menos delimitado (autonomía, condiciones de vida, integridad física y moral) y un mecanismo judicial para su protección (acción de tutela). Se consolida entonces como verdadero derecho subjetivo. Sin embargo, se pregunta si efectivamente la dignidad humana, según los ámbitos protegidos constituye como tal un derecho fundamental, y no se trata en cambio de un fundamento de los derechos fundamentales, a partir de una determinada concepción antropológica de la Carta (T-881 de 2002).

Es más, en la doctrina también se ha planteado la relación entre dignidad y derecho fundamental como problemática, que se ha caracterizado como imprecisa, inestables y discontinua. La imprecisión resulta de la dificultad técnica que se origina al

construir una relación directa entre un enunciado normativo que remite a un valor o principio general y un derecho fundamental que en las constituciones normativas tiende a configurarse con una estructura de regla jurídica (Chuecha,2015, p.40).

De acuerdo a la teoría de las normas jurídicas, la dignidad humana despliega su eficacia en el ámbito de la orientación de la actuación de los poderes públicos, o en la construcción de argumentaciones jurídicas dirigidas a obtener el significado preciso. La inestabilidad se debe a la naturaleza exhortativa del enunciado de la dignidad humana, que siempre se mueve entre su afirmación necesariamente formal y la pretensión de asociar un contenido concreto. Y es una relación discontinua en la medida en que, la lógica de la dignidad humana y la de los derechos fundamentales no admiten una convivencia pacífica. La búsqueda de una fundamentación en la dignidad humana para el derecho concreto se transforma en una explicación metajurídica del derecho fundamental proclamado. Una justificación que, más allá de deformar o no el contenido, acaba sugiriendo implícitamente que la voluntad del constituyente que lo declaró está sometida a un poder más allá del derecho, que se sobrepone al soberano (Chuecha, 2015, p.42).

En ese sentido, al consagrarse la dignidad y el trabajo como derechos fundamentales, no significa que bajo una perspectiva de la teoría de la ponderación de derechos de Alexy uno vaya a prevalecer sobre el otro, sino que ambos son inescindibles a la persona y entran a confluir junto con otros derechos, en cuanto en un estado constitucional como el colombiano el trabajo es un derecho, pero también es una obligación del Estado de velar porque se dé en condiciones dignas, sin embargo como veremos a continuación, esa percepción integradora se va a ver afectada con las condiciones del trabajo que va a ofrecer el mercado globalizado.

3.2. El Estado Social de Derecho y la superación del modelo del “Bienestar”

Tal como se vio en los capítulos anteriores, existe un fenómeno de precarización del trabajo, y el surgimiento de nuevas figuras como la informalidad, el trabajo temporal, entre otros como consecuencia de las condiciones del mercado, sin embargo, existen una serie de obligaciones hacia los Estados por parte de organismos internacionales como el TEDH o la OIT, que instan a que el derecho interno de respuesta a la evolución del mercado para proteger a los trabajadores al ser personas y ser dignas, y no sea un mero Estado liberal de *laissez faire, laissez passer*, sino que se convierta en “una unidad ordenada de acción y es entonces cuando cobra, en general existencia al adquirir la realidad social ordenación y forma de una especial manera, es cuando el Estado aparece en su existencia y modo concretos” pero al hablar de realidad social, implica entender que el Estado y sus relaciones de poder “se hallan en constante movimiento y cambian a cada momento, no obstante lo cual no dan lugar a un caos sino que engendran, como organización y constitución, la unidad y ordenación del Estado. (Heller, 2010, p. 317),

Toda organización perdura en cuanto constantemente renace” (p. 317) así que en esta parte se podrá ver cómo ha actuado el Estado frente a las necesidades que presenta cada modelo económico para proteger y satisfacer los derechos de aquellos que prestan su fuerza de trabajo para el beneficio de un empleador, en cuanto la función del Estado consiste en “la organización y activación autónomas de la cooperación social-territorial, fundada en la necesidad histórica de un status vivendi común que armonice todas las oposiciones de interés dentro de un zona geográfica la cual, en tanto exista un Estado mundial, aparece delimitada por otros grupos territoriales de dominación de naturaleza semejante” (p.260), por lo que en primer lugar se verá una descripción del modelo clásico del Estado, y cómo las luchas obreras dieron lugar a unos primeros acercamientos al derecho del trabajo, en segundo lugar, una descripción del cambio que han sufrido la economía y las instituciones estatales gracias a la globalización, y las

transformaciones que ha tenido el trabajo y su regulación a raíz de ello.

3.2.1. El papel del Estado en el modelo clásico del trabajo

Así como se expuso en la parte primera, el modelo clásico del trabajo se dio esencialmente en las fábricas, el empleo de máquinas, donde se buscó principalmente la maximización de la eficiencia de los factores de producción como lo expuso Smith, y una organización científica del trabajo tal como lo describieron Ford y Taylor, llevó consigo que las condiciones materiales para los trabajadores cambiara, ya no eran dueños de su tiempo, como sucedía en el trabajo en el campo, y ya empiezan a devengar un salario como remuneración por su labor, las sociedades conocieron nuevos sistemas de producción, en los que el desarrollo de innovaciones técnicas alimentó el crecimiento de la productividad y, a su vez, redujeron los costos de producción. Al mismo tiempo, la explotación del trabajo asalariado se produce dentro de grandes unidades productivas que son controladas por los dueños del capital. Con la progresiva industrialización de la producción, el nuevo sistema la organización del trabajo se divide y jerarquiza, perdiendo el trabajador el control del proceso productivo que mantenía desde el taller artesanal. A cambio, el trabajador se especializa para convertirse en un elemento funcional dentro de una realidad productiva, que se caracteriza por ser masiva y encadenada. (Boza, 2014, p.17)

Dada esta industrialización, los empresarios buscaban minimizar los gastos en salarios, maximizar sus ganancias extendiendo los horarios de los trabajadores, con condiciones precarias e incluso teniendo en sus fábricas a niños de muy corta edad, generó una lucha por parte de los trabajadores exigiendo el mejoramiento de sus condiciones y la reivindicación de sus derechos como personas dignas, obligó al Estado a intervenir para morigerar la desigualdad que existía entre trabajador y patrono con la creación del derecho del trabajo.

Sin embargo, esta dicotomía entre las nuevas condiciones de trabajo y la reivindicación de los derechos sociales se va a ver enfrentada a una realidad en donde el concepto de Estado como organización política era relativamente nuevo la cual estuvo “ligada a un conjunto de transformaciones que marcaron el acceso de los países a la era de la modernidad” comprendía una conjunción de elementos técnicos, económicos, políticos que traducen un proceso de racionalización de la organización de las sociedades en todos los planos. “De la mano de una nueva visión del mundo, de la sociedad, del hombre, estas transformaciones se apoyaron en un conjunto de valores, construidos alrededor de dos polos esenciales”. Por un lado, el culto a la razón que reemplaza la obediencia a una deidad y a sus preceptos, combinado con la creencia en las virtudes de la ciencia, dotando al hombre de la fe en el progreso, “traducido en una mejoría del bienestar individual y de la justicia social”, por otro lado, la preeminencia acordada al individuo, “situado en el centro de la organización social y política” de igual forma, la afirmación de la singularidad del ser humano, desprendido de los lazos tradicionales de lealtad comunitaria y dotado de un margen de autonomía, de una capacidad de libre determinación, le permite al individuo llevar su existencia como bien le parece, lo cual lo hace ser maestro de su destino” (Chevallier, 2011, p.17-19).

No obstante, este crecimiento boyante del nuevo modelo económico industrial se vió opacado por la situación del obrero, su dieta alimenticia lo llevaba a la desnutrición, así como las condiciones de vida y de trabajo urbanos debilitaban su salud, por ejemplo, “Ya en 1842, el 50 por 100 de los pulidores de metales de treinta años, el 79 por 100 de los de cuarenta y el 100 de los de más de cincuenta estaban enfermos de los pulmones”. Además grandes masas de población permanecían totalmente al margen de las nuevas industrias, como un sustrato de pobreza que se veían obligadas a trabajar las horas y en las condiciones que les impusieran; aceptar los castigos y multas con que los sancionaban, a la vez que los patronos aumentaban sus beneficios, situación que obligó al movimiento obrero a crear una conciencia de clase que se debía enfrentar a la clase de los patronos o capitalistas, dio origen

a una movilización permanente que dio lugar al reconocimiento y creación de un derecho del trabajo. (Hobsbawm, 2011, p. 212-213).

3.2.2 El derecho al trabajo como respuesta a la dinámica social

A pesar de que la ideología predominante para aquella época era el liberalismo de los siglos XVIII y XIX que postulaba que sólo las leyes naturales del mercado debían regular las relaciones entre los individuos, debiendo el Estado abstenerse de regular las relaciones económicas. El capitalismo salvaje resultante propició un orden económico y social injusto que significó, en el campo laboral, el predominio absoluto de la posición empresarial frente a la clase trabajadora. Las condiciones de trabajo y de vida que este régimen supuso tiene ejemplos sobradamente conocidos: (i) Bajos salarios; (ii) largas y agotadoras jornadas de trabajo; (iii) precarias condiciones de seguridad e higiene; y (iv) alta mortandad de la mano de obra, en particular de los niños y mujeres. Todo ello propició la reacción organizada de los trabajadores, planteando reclamaciones colectivas en busca de una mejora de su calidad de vida. También supuso la intervención del Estado para limitar la autonomía de la voluntad empresarial en favor del restablecimiento de un equilibrio que permitiera una negociación más pareja entre las partes. Esta intervención estatal permitió la canalización del conflicto que podía poner en peligro el orden social establecido y, al mismo tiempo, controlar el fortalecimiento del movimiento obrero en pleno auge. Se muestra así la doble función, tuitiva y pacificadora, que se le atribuye al Derecho del Trabajo (Boza, p.18)

El derecho del trabajo surgió por la necesidad de limitar la autonomía de la voluntad de los empresarios tuvo su auge en el siglo XX en donde se fortaleció y se consolidó como una disciplina autónoma, independiente del Derecho Civil que hasta ese momento había regulado el trabajo asalariado como una especie de contrato de arrendamiento *sui generis* como una consecuencia de la honda división que produjo entre los hombres el sistema económico y de gobierno de la burguesía; de la lucha de la clase trabajadora que en la Revolución francesa adquirió conciencia de

su misión y de su deber de reclamar la libertad, la dignidad y un nivel decoroso de vida para el trabajo; y de los esfuerzos de los pensadores socialistas que pusieron de relieve la injusticia del mundo individualista y liberal y la miseria y el dolor de los hombres que entregaban sus energías a los propietarios de las fábricas. Un proceso que culminó primero en América en la Declaración de derechos sociales de nuestra Constitución de 1917 y más tarde en Europa, en la Constitución alemana de Weimar de 1919; en esos dos ordenamientos, el derecho del trabajo superó definitivamente el pasado y se presentó a los hombres como un derecho de la clase trabajadora para los trabajadores (Cueva, 1990, p.5)

El surgimiento de este nuevo derecho marcó una pauta para las luchas sociales, en cuanto parte de la constatación fáctica de una relación desigual o asimétrica entre trabajador y empresario, por lo que busca, por diversos medios, restablecer el equilibrio o, por lo menos, atenuar la desigualdad existente.

Se presenta, entonces, como indispensable el apoyo o protección a una de las partes de la relación: A la objetivamente más débil. Por esa razón, y dada la implicancia personal del trabajo prestado por cuenta ajena, se sostiene que estamos ante un ordenamiento eminentemente tuitivo, que busca proteger o defender determinados derechos o intereses del trabajador, los cuales podrán ir evolucionando o ser diferentes dependiendo de los valores predominantes en cada período histórico (Boza, 2014, p.19)

A su vez, como respuesta al progreso del trabajo asalariado, los trabajadores de los países “con el modelo fordista se [vieron] favorecidos por el desarrollo de los derechos sociales vinculados a la condición de asalariado, en particular en materia de Seguridad Social” (Supiot, 1999, p.38).

Además, en los derechos del trabajo y de la seguridad social el valor superior de la igualdad no sólo actúa para compensar las desigualdades fundamentales entre los trabajadores y empresarios, reconociendo en aquellos un “estatuto protector” y limitando su estado de sujeción al poder empresarial, sino entre los propios

trabajadores al existir colectivos personales precisados de especial protección y de estatutos jurídicos diferenciados (Jeammaud, 2012, p.75)

En la búsqueda de dicha igualdad, el Estado adquiere un papel de protector de la clase trabajadora, cuyo objetivo es limitar el actuar de los empleadores mediante la expedición de legislación laboral que regule aspectos como las horas de trabajo en la industria, desempleo, el trabajo nocturno de las mujeres, la abolición del trabajo infantil, la edad mínima para el trabajo en la industria, entre otros (Organización Internacional del Trabajo, 1998)

Son las organizaciones internacionales las que dan el impulso necesario para que el Estado adquiriera compromisos en relación con el trabajo, por ejemplo, en la Declaración universal de los derechos del hombre, aprobada el 10 de diciembre de 1948, recogió los principios generales fundamentales del derecho del trabajo, los que servirían para “asegurar al trabajador y su familia una existencia conforme a la dignidad humana” (Cueva, 1990, p. 23)

Con este nuevo derecho del trabajo, el trabajador empieza a tener áreas de autonomía individual ya que, en el contrato de trabajo, el trabajador renuncia a una parte de su libertad para subordinarse a otro, sin embargo dicha subordinación se circunscribe al tiempo y lugar de la ejecución del trabajo. “El trabajador es un sujeto que se halla sometido a la empresa, pero que recobra, fuera de ella, toda su libertad” (Supiot, 1999, p. 185), las libertades fuera del trabajo “son las libertades de fuera de la empresa sobre las que el empresario carece de título alguno para usurparlas, porque no afectan a la ejecución del contrato de trabajo. Pueden situarse en el terreno de las libertades públicas, o en el de las libertades civiles o de los derechos de la personalidad. (p.186)

3.2.3 La revolución obrera, las reivindicaciones laborales y el reconocimiento del trabajo como derecho social

Aunado a ese capitalismo que cada vez era más fuerte, las revoluciones democráticas en América del Norte y Francia marcan una etapa de represión para el movimiento obrero, como se puede ver con la Ley Le Chapelier cuyo fin era garantizar la libertad de industria y de trabajo frente a quienes pretendía coartarla, por lo que prohibió todo tipo de asociaciones profesionales, de obreros o de empresarios (Ojeda, 2003, p. 30). Así mismo en Gran Bretaña, se consideraba contrario al interés público todo pacto que limitara la libertad del comercio individual, lo cual era concordante con las teorías económicas sobre la libre competencia lo que trajo consigo la prohibición de las organizaciones o reuniones de trabajadores “en cuanto tuvieran por finalidades obtener mejoras de salarios o influir sobre las condiciones de trabajo” (p.39). así mismo en muchos países se prohíbe la asociación de trabajadores por considerarlos conspiradores ya que al tratar de imponer precios preestablecidos a la mano de obra, la lucha de la contratación libre del trabajo atentaba contra los intereses de los empresarios.

Ya en el siglo XIX la opinión pública comprendía la necesidad de los trabajadores de asociarse y de la solidaridad obrera, por lo cual en países como Gran Bretaña deroga las leyes sobre prohibición a las coaliciones y se insiste en la consideración no delictiva del sindicalismo en cuanto tal, “aunque se creen otros tipos delictivos dirigidos específicamente contra determinadas acciones sindicales” sin embargo para finales de siglo se califican a los sindicatos como entidades civilmente lícitas, “cuyos acuerdos específicamente sindicales no pueden ser anulados por los jueces, aunque tampoco amparados por ellos: los pactos sindicales son en principio lícitos, de forma que no puede pedirse judicialmente su nulidad; pero, al propio tiempo, son inejecutables judicialmente. Esto reza respecto de los pactos colectivos, que, por lo tanto, no son jurídicamente vinculantes, sino que obligan como acuerdo entre caballeros por consideraciones sociales. Pero si obligan respecto de cada empresario en particular con relación a cada trabajador individual, a

través de la ficción de que lo convenido colectivamente se halla incorporado a los contratos individuales de trabajo.” (pp.40-41)

La anterior trajo consigo la desarticulación de lo que nació como una lucha de obreros unidos como movimiento para dar paso a una reivindicación jurídica de derechos individuales. Sin embargo, para el ámbito social en países como Bélgica y Gran Bretaña, este periodo es vital para el fortalecimiento del sindicalismo ya que se gestan “experiencias comprensivas de la clase obrera en su conjunto” (p. 41) y los poderes públicos promueven la autonomía colectiva, lo que dar lugar para que el siglo XX se le dé eficacia a los convenios colectivos, haciéndolos exigibles para los empresarios y la legislación promueva las huelgas, comités en gran parte de Europa e incluso en Norteamérica.

En los años inmediatos a la terminación de la Primera Guerra Mundial, surgió la tendencia a la constitucionalización del derecho del trabajo, donde se buscó el reconocimiento del trabajo libre y las condiciones dignas del mismo, así mismo, se consagraron disposiciones sucesivas sobre derechos mínimos del trabajo en materia individual, colectiva y de seguridad social. (Cueva, 1990, p.25)

Es así como se va formando un nuevo concepto de “sujeto de derecho”, consiguiendo que se despersonalice la relación jurídica “en favor de la aplicación de normas preestablecidas y de dispositivos que dependen de la solidaridad colectiva”. Este nuevo proceso implica que los individuos son titulares, como hombres, de derechos frente al poder, y que tienen los medios para hacerlos valer. El zócalo del Estado de derecho se constituye así, en adelante, en todos los países liberales por un conjunto de derechos fundamentales, concebidos de manera cada vez más amplia e inscritos en textos de valor jurídico superior: textos internacionales, en los cuales se reconoce a los individuos un conjunto de derechos oponibles al Estado; textos constitucionales, que ponen estos derechos fuera del alcance de los poderes constituidos (Chevallier, 2011, pp. 199-200).

Ante la nueva perspectiva del trabajo, en un primer momento se consideró como un derecho político-programático, “negaron cualquier tipo de carácter vinculante frente al legislador. Correlativamente, niega cualquier expectativa, ventaja o pretensión que pudiera atribuirse al individuo y que pudiera considerarse exigible por vía jurisdiccional”, por lo que en esta perspectiva, los derechos sociales solo comprendían una función política “de fuente de inspiración del contenido de las leyes” de igual manera sólo se utilizaron como argumento para “justificar la restricción legislativa de las libertades”, como por ejemplo, la prohibición de emplear niños de determinada edad, o la restricción de la jornada laboral cómo se vió en la Constitución de Querétaro. Sin embargo, no se le exigía al legislador un determinado “grado de desarrollo o de realización, sino que lo autorizan para limitar los derechos de libertad, cuando las limitaciones se enderecen a cumplir los objetivos de justicia social” (Bernal, 2005, pp.304-305)

Por lo anterior, surgió la necesidad de reforzar el derecho del trabajo con un carácter subjetivo, en cuanto exigen un esfuerzo presupuestal y logístico del Estado que sólo se puede realizar con la debida planeación y arbitrio de recursos mediante el procedimiento fijado por la Carta Política. Gradualmente, los derechos de prestación con contenido programático se les van dando condiciones de eficacia que hace posible que emane un derecho subjetivo. Por eso, a nivel teórico, en efecto, el estado inicial de un derecho de prestación es su condición programática la cual luego tiende a transmutarse hacia un derecho subjetivo. (T-207 de 2005).

De igual manera, al hablar del trabajo como derecho social, se debe referir a la adjudicación de derechos de solidaridad a las personas como miembros de grupos sociales, ya sean una familia, un sindicato o una empresa.

Para Bidart, (2001), en suma, se trata de enfocar a las personas no tanto como miembros de la sociedad general o global, sino más bien como sujetos situados en núcleos societarios más pequeños e inmediatos”. “Por eso, en cuanto al “contenido”, los derechos sociales son derechos “de obtener” lo necesario para superar las necesidades y carencias que significan impedimentos de la

libertad”. “El desarrollo integral de la persona humana no puede quedar librado a la propia suerte de la marginalidad social, porque reclama la presencia activa del estado para encontrar las oportunidades y condiciones de ser alcanzado por cada ser humano mediante su participación efectiva en un bienestar general también efectivo y concreto. En este aspecto, el hombre es acreedor del estado. (p.469)

Sin embargo, este impulso del Estado por proteger el trabajo al ligarlo con la dignidad humana a través de su constitucionalización se va a ver opacado por un impulso tecnológico que va a obligar al derecho del trabajo a revaluarse como factor protector de las condiciones dignas del ser humano.

El derecho del trabajo parte de la antinomia de lograr libertad para las partes mientras existe subordinación, la cual es natural del contrato de trabajo que excluye la autonomía de una de las partes de la relación contractual, por lo cual surge la necesidad de que por medio de lo colectivo “la autonomía que no podía edificarse en el terreno individual, y a hacer así jurídicamente compatibles la subordinación y la libertad” lo que a a entender que tanto la libertad colectiva como la subordinación individual son caras de la misma moneda y la alteración de una, incide en la otra, por lo que el reconocimiento de libertades colectivas de los trabajadores conlleva a la privación de libertad inherente al contrato individual de trabajo. (Supiot, 1996, pp.134-135).

La libertad sindical es una libertad que se ejerce de forma colectiva. “Permite reagruparse en el seno de organizaciones sindicales, encargadas de defender los intereses comunes de la profesión que se han dado por misión representar” una libertad que se originó a causa de las luchas obreras que exigían libertad de los trabajadores para unirse, combatir (derecho de huelga) y negociar juntos. (Supiot, 2008, p.208)

Sin embargo, la legislación tradicionalmente liberal, defensora del individuo singular lo que hace es limitar dicha autonomía dada la escasez lo que permite dejar caso a caso al arbitrio del que decida un eventual conflicto, por lo cual el derecho colectivo y sindical va más allá de la legislación austera, surge una necesidad de dar

origen a un marco jurídico más amplio para poder proteger dichas libertades en cuanto los sindicatos vienen a ser una figura jurídica distinta no provista en los ordenamientos jurídicos tradicionales ya que “a diferencia de las corporaciones de oficios, los sindicatos son agrupaciones puramente privadas cuya independencia con respecto al Estado es garantizada por el derecho internacional del trabajo, la afiliación a los sindicatos es libre y no es obligatoria, y además los sindicatos no reúnen a trabajadores y empleadores en el seno de las mismas organizaciones” (Supiot, 2008, p.57).

Ante el vacío normativo, se empiezan a recopilar diversas fuentes para construir lo que hoy llamamos derecho sindical, dichas fuentes tienen origen predominantemente internacional, específicamente en convenios internacionales, entre ellos los convenios de la OIT como el 87 y 98 referentes al reconocimiento de la libertad sindical y al derecho de negociación colectiva los cuales en algunos países como España tienen valor interpretativo de los preceptos constitucionales que da lugar a un vacío en cuanto no es claro si tiene fuerza vinculante de forma directa o si simplemente “conminan exclusivamente al Estado a dictar una normativa”. En países como Colombia algunos de estos convenios hacen parte del Bloque constitucionalidad, lo que quiere decir que son norma constitucional directa. (Ojeda, 2003, pp.101-102)

Por otro lado, la Unión Europea tiene un sistema distinto en cuanto los reglamentos emitidos por ella vinculan directamente como lo hace el derecho interno, y sus directivas obligan al legislador de cada país miembro a armonizar el derecho interno con sus objetivos, obligando incluso a modificar la Constitución si fuera necesario para mantenerse dentro de la Unión.

No obstante, en materia de relaciones industriales está todo por hacer, dado que se alega el carácter subsidiario de la legislación comunitaria para evitar así la promulgación de reglamentos en esta materia, forzando a un discurso *dumping social* entre países con legislaciones sociales avanzadas y países en el otro extremo” (p.103)

Como se vio anteriormente, el derecho colectivo busca zanjar la brecha que hay entre la libertad y la subordinación, “la autonomía

de la dimensión colectiva de las relaciones de trabajo en el pensamiento jurídico, y la atribución de los trabajadores de espacios de autonomía colectiva, participan de un mismo movimiento, de una misma consagración de la autonomía de lo colectivo, que impregna profundamente el conjunto del derecho del trabajo. Toda especificidad técnica de este derecho reside en la invención de esta dimensión colectiva, como segunda dimensión del análisis jurídico de la relación de trabajo.” (Supiot, 1996, p.149)

Por lo cual al pensar en el derecho colectivo se pensará inmediatamente en las “nociones jurídicas propias del derecho del trabajo como las de empresa, o de rama, de negociación o de representación colectiva, de huelga o de sindicato” Es precisamente la figura de representación colectiva lo que es extraño para el derecho del trabajo tradicional, donde normalmente las partes son el empleador y el trabajador, dicho concepto no solo cubre la representación sindical, sino también la representación electoral. (p.150).

“La primera se funda en la adhesión de los trabajadores a una organización encargada de la defensa de sus derechos y de sus intereses, y su ámbito principal es la profesión (rama de actividad u oficio), y no la empresa. Por el contrario, la representación de tipo electoral se funda en la elección de representantes elegidos por los trabajadores, y su ámbito principal es la empresa” (p.166)

De igual forma este tipo de representación tiene la particularidad que no tiene por objeto realizar actos jurídicos en nombre de un sujeto ya existente, sus funciones son más diversas, de allí que la representación colectiva no pueda subsumirse en el derecho privado, la noción de lo colectivo permite “expresar a una organización sindical la voluntad de una colectividad profesional, sin que agrupe a todos sus miembros. Todas estas particularidades de la teoría de la representación en el derecho del trabajo son incomprensibles si no se las pone en relación con el carácter individual de la libertad que funda esta representación, ya se trate de la libertad sindical o del principio según el cual “todo trabajador participa, a través de sus delegados, la determinación colectiva de

sus condiciones de trabajo, así como la gestión de empresas’.”
(p.167)

Al originarse esta nueva figura en el derecho del trabajo, se han creado diversas figuras de representación colectiva que buscan reivindicar los derechos de los trabajadores como grupo y como sujetos de derecho, de las cuales se pueden destacar las siguientes:

- Las Coaliciones: Son agrupaciones esporádicas de trabajadores o de empleadores que aparecen con ocasión a una necesidad coyuntural para hacer frente a una situación determinada. Dada su eventualidad, tiene una estructura muy simple, que consiste en lograr su objetivo ya sea realizar determinada huelga o negociar algún acuerdo colectivo determinado. (Ojeda, 2003, p.126)

- Los Sindicatos: Son uniones estables de trabajadores con vocación de permanencia, cuya afiliación es completamente libre, y son completamente independientes del estado y los empresarios, “lo que consolida su unidad de criterio y su competitividad, es decir, la fuerza en sus reivindicaciones y actuaciones, no mediatizada por intereses mixtos o compuestos, a diferencia de cuanto pueda ocurrir en los partidos políticos o en los organismos institucionales de poder político” (p.128)

- Los comités de empresa: Son órganos representativos de todos los trabajadores de las empresas, afiliados o no, son considerados como el sujeto colectivo más importante “como alternativa al sindicato” ya que complementa la presencia sindical al interior de empresas donde ella no puede tener acción con facilidad, sin embargo, en algunos países existe una intensa regulación estatal, lo que los ha desgastado al privarlos la libertad de negociación hasta el punto en que “ en los países latinos quedan reducidos a meros órganos de información y de presentación de quejas” (p.129)

La libre competencia conduce a que se prohíba todo acuerdo entre las empresas #que apuntan a ejercer un peso sobre los precios del mercado” prohibición que se aplica indistintamente al precio de la

mercancía como al precio del trabajo humano por lo cual se es proclive a que existan sueldos bajos y peores condiciones de trabajo. Motivo por el cual la ley ha permitido y fomentado, “la firma de convenciones colectivas entre los representantes de los empleadores y de los asalariados, que fijan las condiciones mínimas de empleo dentro de un sector competitivo determinado. La convención colectiva es un contrato que tiene fuerza obligatoria entre las organizaciones patronales y sindicales firmantes, pero es también un reglamento de derecho privado, que tiene fuerza normativa en todas las empresas afiliadas a las organizaciones patronales que la firmaron. Participa en el ámbito de las leyes y reglamentos que el juez está encargado de aplicar y cuyo respeto es controlado por el inspector de trabajo.” (Supiot, 2008, pp.99-100)

Además, la negociación colectiva se caracteriza por el poder de disposición de diversas materias, por ejemplo en la regulación de las condiciones de trabajo, “tanto salarios y jornada como vacaciones y demás aspectos del empleo. De igual forma, se tiene supremacía sobre la regulación individual, “pues de otro modo quedaría burlado el derecho por la actividad neutralizadora del empresario con los contratos de adhesión y en masa.” Además el derecho a la negociación colectiva es de tal importancia que le legislador no puede deformar su contenido hasta el punto de hacerle perder la fuerza vinculante a los convenios, lo que significa que no puede perder su esencia consistente en la eficacia erga omnes de los convenios colectivos. ” (Ojeda, 2003, p.684-685)

3.2.4 El impacto en el mundo laboral a causa del surgimiento de la sociedad globalizada y la crisis del modelo paternalista

A pesar de haber un fuerte desarrollo en el derecho laboral tanto individual como colectivo, las sociedades contemporáneas que están enmarcadas en “revoluciones tecnológicas (avance de las tecnologías de la información y de la comunicación, desarrollo de las biotecnologías), mutaciones del sistema de producción (papel creciente de la información, decadencia de la industria en beneficio

de la prestación de servicios, deslocalización de las unidades de producción, adaptación de las formas de trabajo), transformaciones de la estratificación social (migración de los campos a la ciudad, explosión del mundo obrero, multiplicación de los empleos intermediarios y de las relaciones sociales que, dentro de las sociedades dominadas por la urgencia y caracterizadas por una dinámica permanente de cambio, tienden a ser vividos según la instantaneidad, bajo el signo de lo efímero” (Chevallier, 2011, p.21)

Si bien, a raíz de las Dos Guerras Mundiales existió una tendencia a la continua intervención estatal, por un lado en los países socialistas la sociedad fue absorbida por un Estado con influencia total sobre la vida social, “en los países en vías de desarrollo el estado, encargado de realizar la integración social y de promover el desarrollo económico, pasó a ser el polo esencial alrededor del cual se estructuran las relaciones económicas y sociales” y en los países de corte liberal, la llegada del protectorado estatal implicó una “transformación de las funciones del Estado, que se desplegaron en superficie, con la ampliación del ámbito de intervención, y en profundidad, con el suministro directo de prestaciones al público” ya que su principal objetivo era lograr la igualdad real, y no solo formal” de los individuos, en nombre del imperativo de justicia social” (pp.42-43).

Con el fenómeno de la globalización que tiene un auge a partir de los años setenta, cambia la perspectiva del Estado, dados distintos factores: Por un lado el ideológico cuya principal tendencia era la crítica a la expansión del Estado totalitario, el económico, con la crisis que afecta la economía global, “a partir de los dos choques petrolíferos, revela de manera tangible la reducción de la capacidad de acción del estado, consecutiva al proceso de internacionalización”, además que el intervencionismo económico causaría “el desajuste de los mecanismos delicados de la economía de mercado, retrasando las adaptaciones necesarias y creando rigideces insoportables” políticos, en cuanto la corriente liberalista vuelve a tomar fuerza como consecuencia de la crisis del Estado de bienestar implantado a mitad de siglo, así como el declive de los regímenes de partido único., además de “la presencia cada vez más invasora de los dispositivos de gestión

públicos se analiza como una dificultad, reduciendo de manera creciente el margen de la libertad individual y transformando poco a poco los ciudadanos en asistidos pasivos e irresponsables” (pp.43-45)

El aspecto más importante que influyó en la crisis del proteccionismo del Estado más que su carácter de benefactor, que a pesar de todo se mantuvo en cierta medida entre las prioridades políticas, lo que demostró que se trataba de un movimiento “estructural e independiente de la coyuntura política” que se vino a transformar y evolucionar al Estado constitucional de Derecho de algunos países; fue la mundialización que trajo consigo la existencia de una nueva dinámica, que, “escapando en gran medida al control de los estados, alcanza a todos los países y afecta a todos los niveles de organización social; la interdependencia cada vez mayor de las sociedades tiende a dibujar la imagen de un mundo sin fronteras de una sociedad global” (pp.45,49).

La globalización se vio reflejada en diversos sectores económicos, uno de ellos el financiero, que se traduce en la “libre circulación de los flujos financieros de un lado al otro del planeta, que trajo consigo el movimiento de las tres “D”: por un lado la desregulación, “ilustrada por el desmantelamiento de los dispositivos de control de cambios, la descentralización que ha implicado la abolición de fronteras, no solo en los mercados nacionales, sino también entre los distintos productos financieros, y la desintermediación, que da a los agentes económicos la posibilidad de recurrir directamente a los mercados financieros” De igual forma trajo la sociedad de información, lo que quiere decir que la información está instantáneamente disponible de un lado a otro del planeta “redes con gran capacidad, y abiertas a todos, serán capaces de transportar de un punto a otro del planeta cualquier tipo de información” a través del internet que va a entrar a sustituir esos trabajos que no pueden estar al ritmo del nuevo orden mundial, dándole prevalencia a otras dinámicas de trabajo. (pp.50-51)

A pesar de que las nuevas tecnologías trajeron consigo un impacto positivo en el desarrollo económico, su impacto en el mercado

laboral fue sustancialmente negativo. desde la época de John Maynard Keynes se advirtió acerca “del extendido desempleo debido a la tecnología a causa de nuestro descubrimiento de medios para economizar el uso del trabajo a mayor ritmo del que podemos encontrar nuevas aplicaciones en el trabajo” para comprender esto, se debe entender los dos efectos en competencia que la tecnología ejerce sobre el empleo. “en primer lugar, existe un efecto de destrucción a medida que la disrupción y la automatización generadas por la tecnología sustituyen el capital por el trabajo, forzando a los trabajadores a quedarse en paro o a utilizar sus aptitudes en otros lugares. En segundo lugar, a este efecto de destrucción lo acompaña un efecto de capitalización, en el cual la demanda de nuevos bienes y servicios aumenta y conduce a la creación de nuevas ocupaciones, empresas e incluso industrias” (Schwabe, 2016, pp.53, 55).

Estas nuevas dinámicas se dieron a través del trabajo autónomo, el cual empieza a tener relevancia en el marco jurídico, por lo que, “en muchos países europeos se observa una tendencia al retroceso de la presunción de la condición de trabajador asalariado, y un esfuerzo por proporcionar un marco jurídico al trabajo realmente autónomo” ya que existe la preocupación de que el riesgo de que la ampliación del trabajo autónomo “lleve a privar a los trabajadores en cuestión de toda protección social y a expulsarlos del Derecho del trabajo sin ofrecerles ningún otro estatuto profesional”, por ejemplo “En Francia, algunas compañías de taxis han sustituido a sus conductores arrendatarios de su vehículo, que asumen supuestamente todos los riesgos de esta empresa: la seguridad en los ingresos es para el propietario del capital, el riesgo económico para el trabajador” (Supiot, 1999, pp.40-42).

Lo anterior trae como consecuencia que el modelo industrial de la empresa centralizada y jerarquizada, en el cual se podía hacer una clara distinción entre el trabajo subordinado y el trabajo independiente ya no es posible en el modelo que prevalece en la actualidad, en cuanto la idea tradicional del derecho del trabajo de la subordinación jurídica, donde había una sumisión al jefe que da órdenes se suaviza “para dar lugar a aquella de la integración

dentro de una organización, en el seno de la cual los trabajadores son libres de realizar los objetivos convenidos de la manera que lo deseen, y que constituyen tantas normas impersonales de evaluación que se imponen tanto a ellos mismos como a sus jefes” (Supiot, 1996, p.75)

Esto se evidencia en la medida en que muchas categorías que involucran labores mecánicamente repetitivas y manualmente precisas ya han sido automatizadas, es decir, que se están creando menos puestos de trabajo en nuevas industrias. El empleo crecerá en “puestos de trabajo cognitivos y creativos de altos ingresos, pero disminuirá con fuerza para los empleos rutinarios y repetitivos de ingresos medios” (Shwabe, 2016, p.57)

Ante estos nuevos fenómenos y formas de trabajo existe una dificultad de la elaboración de un marco jurídico ya que existen una infinidad de situaciones concretas en las que se realiza el trabajo autónomo, por lo cual algunos países han tomado la decisión de “una aplicación selectiva de las reglas o de los principios del Derecho del trabajo común”, como por ejemplo en España, el Estatuto de trabajadores “prevé la extensión parcial, por ley, del Derecho del trabajo al trabajador por cuenta propia o autónomo”, otros países que no cuentan con una categoría para este tipo de trabajadores, se crea la necesidad de una categoría jurídica intermedia entre el asalariado y el empresario, sin embargo, hace falta ofrecerles “un estatuto profesional coherente y suficientemente atractivo” (Supiot, 1996, pp.42-44)

En desarrollos recientes, hay una especial preponderancia a la protección social, el desarrollo del trabajo autónomo “no es concebible si tiene como objeto o como efecto mermar los ingresos de los regímenes de Seguridad Social”, de igual manera, estas transformaciones “coinciden en hacer más difícil la gestión del criterio de la subordinación que sigue siendo, no obstante, el criterio principal del contrato de trabajo”, el poder se ejerce de forma diferente: “mediante una valoración de los productos del trabajo y no mediante órdenes sobre su contenido. De esta forma, los trabajadores están más sometidos a obligaciones de resultados que a obligaciones de medio. La consecuencia es una mayor flexibilidad en la ejecución de su trabajo y una liberación de su

capacidad de iniciativa. La coacción no desaparece, se interioriza” lo que trae consigo el fenómeno de la subcontratación. (pp.45-47)

La subcontratación de actividades anteriormente realizadas en la empresa tiene “consecuencias evidentes para los trabajadores implicados, que ya no se benefician de la condición de trabajo generalmente menos ventajas que aquellas a las que tenían inicialmente derecho”. Además, el problema principal consiste en “organizar la relación triangular entre la empresa usuaria, la empresa subcontratista y los trabajadores de esta última”, la suerte del trabajador depende ahora de las decisiones que tome la empresa principal que de las de su empresario. En una situación de este tipo, buena parte del Derecho del trabajo resulta inoperante”, esta preocupación por la falta de regulación en todas las nuevas dinámicas hacen preguntarse al Estado de qué papel debería tener el derecho del trabajo, además en el nuevo escenario donde la dignidad humana tiene un papel transversal en los ordenamientos domésticos e internacionales, en el entendido que la globalización no está solo para el mercado, sino también para la deslocalización del derecho, que, gracias a organismos como la OIT, se han emitido directrices a los Estado para que de forma unánime reconozcan al trabajo como derecho y junto con sus garantías, tenga un carácter de fundamental. (pp.59-60)

Además de ello, dentro del modelo industrial que tuvo auge en el siglo pasado, era clara la diferenciación entre trabajo subordinado y trabajo independiente, esta oposición “desaparece dentro del modelo reticular de la acción económica que prevalece en la actualidad. En el caso del derecho del trabajo, la idea de la “subordinación jurídica” se atenúa para dar lugar a aquella de la integración dentro de una organización, en el seno de la cual los trabajadores son libres de realizar los objetivos convenidos de la manera que lo deseen, y que constituyen tantas normas impersonales de evaluación que se importen tanto a ellos mismos como a sus jefes. por el contrario, el derecho civil y comercial, la independencia jurídica pierde parte de su sustancia para someter a los empresarios a las disciplinas colectivas de redes integradas de producción o distribución. el sector agrícola o el de la distribución están llenos de estos empresarios dependientes, que tienen las responsabilidades de la empresa, sin poder dirigirla libremente. en

ambos casos, se trata de nuevas formas de subordinación que aparecen” (Supiot, 2008, pp. 75-76)

En un mundo cada vez más complejo e incierto, el Estado sigue siendo un marco privilegiado de formación de identidades colectivas y un dispositivo fundamental de integración social: le corresponde “reconstruir sin cesar el vínculo social en proceso permanente de romperse, personificando los valores comunes al conjunto de ciudadanos, arbitrando los conflictos de intereses, asumiendo la gestión de riesgos, administrando los servicios colectivos” (Chevallier, p.93).

Se puede ver el ejemplo de que el Estado pasa a ser un Estado prestacional, en donde “ofreciendo prestaciones idénticas a todos los miembros del cuerpo social, constituyen un potente vector de integración”. Las existencias de tales servicios permiten en efecto poner “una serie de bienes juzgados esenciales al alcance de todos. Por ello, en Gran Bretaña el gobierno laborista emprendió durante los años 2000 la rehabilitación de los servicios públicos esenciales, como la educación o la salud, concebidos como herramientas de progreso social en una economía de mercado dinámica” (pp.94-95)

Por otro lado, existe un compromiso del Estado, en que más allá del compromiso tradicional a la igualdad, de debe combatir las discriminaciones, directas o indirectas, “de las cuales algunos grupos pueden ser objeto; estas políticas, que se despliegan de acuerdo con las orientaciones definidas a nivel internacional o regional, se caracterizan por una ambición creciente, así como por el refuerzo de los medios de protección”, es decir que el Estado al ser el principal responsable del mantenimiento de la sociedad de su territorio, debe adquirir adoptar las medidas necesarias para que los cambios económicos dados por el mercado globalizado y el trabajo autónomo, no afecte la cohesión social, por lo cual, se hace imperativo que adquiera un papel regulador de las nuevas condiciones del económicas para evitar que los derechos sociales, entre ellos el trabajo, se vean disueltos en un mercado posmoderno, en el cual se busca que los actores económicos

tengan el control de las dinámicas sociales, consolidando así los modelos de precarización del trabajo. (p.96)

Los cambios que trae consigo el nuevo orden mundial no solo se ven reflejados en la economía, ni en la precarización de los derechos a raíz del impacto de los factores económicos, también se ve en el papel del derecho para mitigar dichos cambios, en el cual el imperio de la ley viene a tener un papel secundario porque la constitución entra a desplazar esas disposiciones, en cuanto viene a dar una unidad de organización estatal que “viene condicionada por la estructura sistemática de su ordenación tanto real como normativa” Y es así como la organización sistemática del Estado moderno y la previsibilidad del orden económico capitalista se condicionan recíprocamente. (Heller, 2010, p.344)

La tendencia a la racionalización de la estructura del poder, junto con los esfuerzos revolucionarios de la burguesía tendientes al establecimiento de límites jurídicos al ejercicio del poder del Estado, han influido en la creación de las modernas constituciones, esto trajo consigo la racionalización del contenido jurídico, “la reducción de los preceptos jurídicos positivos, cada vez más numerosos y siempre cambiantes, a algunos pocos principios jurídicos materiales que se pretenden inmutables” Estas racionalizaciones del derecho dieron origen a la posibilidad de una estructura unitaria de poder del Estado mediante una codificación sin lagunas de las normas jurídicas fundamentales. El contenido nuevo de los documentos constitucionales modernos consiste en la “tendencia a realizar la limitación jurídica objetiva del poder del Estado y asegurarla políticamente por medio de los derechos subjetivos de libertad e intervención de los ciudadanos respecto al poder del Estado, de suerte que los derechos fundamentales del individuo sean protegidos en virtud de la estructura fundamental de la organización del Estado” (pp.345-346).

La idea de que los individuos son titulares de derechos ante el poder constituye “un elemento fundamental de la modernidad jurídica: ella induce a creer en la pertenencia de un derecho percibido como un dispositivo de protección, un medio de liberación, y también un instrumento de justicia y de progreso;

destinado a preservar la igualdad de los individuos en sus relaciones mutuas (justicia conmutativa) o en sus relaciones con el grupo (justicia distributiva), el derechos sería en todo caso dominado por un ideal de justicia” (Chevallier, p.177)

Es así, al tomar la justicia un papel preponderante, nuevo derecho apareció entonces, un derecho “intervencionista”, concebido como “un instrumento de acción en manos del Estado, puesto al servicio de la realización de políticas públicas y destinado no solo a delimitar los comportamientos sino a lograr ciertos objetivos y a producir algunos efectos económicos y sociales; mientras que el derecho moderno, de tipo formal, garantizaba la autonomía de los actores sociales, este nuevo derecho, de tipo material y de tipo reflexivo manifestaría los objetivos reguladores, con la pretensión de actuar sobre los equilibrios sociales” (p.179)

El espacio del derecho se extiende aún más en las sociedades contemporáneas: los textos proliferan, revistiendo de ámbitos cada vez más amplios y diversificados de la vida social; y sus disposiciones son cada vez más precisas y detalladas. “pareciera que asistiéramos a una judicialización creciente de los comportamientos; la norma jurídica se ha convertido en el vector privilegiado de limitación y de orientación de las actividades individuales y colectivas” este hecho fue considerado durante mucho tiempo el subproducto del advenimiento del estado benefactor: concebido como un instrumento al servicio del estado, sirviendo a la realización de políticas públicas, el derecho debía seguir la dinámica de extensión estatal; se trataba de un derecho instrumentalizado, privado de algunos de sus atributos esenciales. (p.187).

Este acto de darles herramientas jurídicas a la sociedad para exigir sus derechos, conlleva una explosión de lo contencioso, la multiplicación de demandas interpuestas ante los tribunales pone de manifiesto que de ahora en adelante “el juez se encarga en las sociedades contemporáneas de regular los desacuerdos de todo tipo con el fin de preservar los equilibrios sociales: los tribunales asumen la responsabilidad de solucionar los nudos gordianos de la

historia, de la moral, de la economía, les corresponde pesar los intereses y definir las soluciones socialmente aceptables. (p.195)

Tal como se vio anteriormente, la transformación del derecho implica que todos los problemas sustanciales de la sociedad ahora se deben dirimir mediante un proceso contencioso, en razón a que el Estado se encuentra en la dicotomía de el crecimiento incontrolado que tiene el mercado y su deber de regular dicho fenómeno para que afecte derechos sociales, entre ellos, el del trabajo, así que le otorgó la potestad al juez de “legislar” en los casos concretos en tanto sienta un precedente que va construyendo derecho, como es en el caso del trabajo, el cual cada una de sus aristas se va definiendo mediante jurisprudencia.

A partir de ese momento, la justicia está investida de “un conjunto de atributos que explican la aspiración de recurrir a ella: aportando la garantía a un debido proceso, incluso cuando se combate a los poderosos, la justicia de la posibilidad de defender su causa, de hacer valer sus argumentos, de ser oído por un tercer poder”. El recurso a la justicia se impone a partir del momento en que los conflictos entre individuos y grupos se formulan en términos de conflictos de derechos. (p. 197).

Y es precisamente, por medio de un conflicto de derechos que los jueces entran a decidir sobre un caso concreto y así mismo sentando jurisprudencia, que crea derecho, que lleva los vacíos dejados por la ley estatal débil por las directrices del mercado, y un escenario en el cual se va a ver más inmerso el poder judicial es el trabajo, el cual se hace necesario que el juez constitucional incluso, defina su contenido para a partir de allí fijar principios irreductibles y fundamentales.

En el ejemplo colombiano se puede ver que el juez constitucional debió llenar de contenido el derecho del trabajo para poder intervenir en su protección:

La naturaleza jurídica del trabajo cuenta con una triple dimensión. En palabras de la Corporación la “lectura del preámbulo y del artículo 1º superior muestra que el trabajo es valor fundante del Estado Social de Derecho, porque es concebido como una directriz

que debe orientar tanto las políticas públicas de pleno empleo como las medidas legislativas para impulsar las condiciones dignas y justas en el ejercicio de la profesión u oficio. En segundo lugar, el trabajo es un principio rector del ordenamiento jurídico que informa la estructura Social de nuestro Estado y que, al mismo tiempo, limita la libertad de configuración normativa del legislador porque impone un conjunto de reglas mínimas laborales que deben ser respetadas por la ley en todas las circunstancias (artículo 53 superior). Y, en tercer lugar, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 25 de la Carta, el trabajo es un derecho y un deber social que goza, de una parte, de un núcleo de protección subjetiva e inmediata que le otorga carácter de fundamental y, de otra, de contenidos de desarrollo progresivo como derecho económico y social. (C-593/14)

De igual manera se puede ver el caso del TEDH, en el cual se reconoce que el trabajo hace parte de la vida privada, como se observa en el Asunto Fernández Martínez contra España, de 12 de junio de 2.014, fallado en Gran Sala:

De acuerdo con la jurisprudencia del TEDH, no hay ninguna razón de principio para considerar que la "vida privada " excluya las actividades profesionales (Bigaeva c. Grecia, no 26713/05, § 23, 28 de mayo de 2009, y Oleksandr Volkov c. Ucrania, no 21722/11, § 165-167, TEDH 2013). Restricciones impuestas en la vida profesional, pueden recaer bajo el ámbito del artículo 8, cuando repercuten sobre el modo en el que el individuo forja su identidad social para el desarrollo de las relaciones con sus semejantes. Además, la vida profesional está a menudo estrechamente enlazada con la vida privada, muy particularmente cuando factores ligados a la vida privada, en el sentido estricto del término, son considerados como criterios de cualificación para una profesión dada (Özpınar c. Turquía, no 20999/04, §§ 43-48, 19 de octubre de 2010). En resumen, la vida profesional forma parte de esta zona de interacción entre el individuo y el prójimo que, aun en un contexto público, puede atañer a la " vida privada " (Mólka c. Polonia (decisión.), no 56550/00, TEDH 2006-IV). 111. En el presente caso, la interacción entre vida privada stricto sensu y vida profesional es tanto más llamativa al exigir, este tipo de trabajo, no solo

capacidades técnicas, sino también la capacidad de "destacar por su recta doctrina, por el testimonio de su vida cristiana y por su aptitud pedagógica" (párrafo 58 anterior), creando así un vínculo directo entre el comportamiento en la vida privada, y la actividad profesional".

En el ámbito americano, también la actividad judicial ha sido importante para el reconocimiento del derecho del trabajo ante las violaciones de los Estados, como es el ejemplo del Caso Baena Ricardo y otros Vs. Panamá, en el cual se estableció que al igual que en el ámbito penal, en el caso de las sanciones administrativas dirigidas hacia los trabajadores, al ser una expresión del poder punitivo del Estado, debe existir el principio de legalidad y de irretroactividad, además del respeto al debido proceso que consiste en el derecho "de toda persona a ser oída con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada en su contra o para la determinación de sus derechos"

Lo anterior deja en evidencia que para materializar la dignidad y otros principios que irradian en derecho del trabajo, es necesario un Estado fuerte, que sus instituciones tengan la solidez necesaria para aplicar las disposiciones tanto nacionales como internacionales sobre la protección de este derecho, haciéndole frente al mercado que va marcando pautas sobre la precarización de las condiciones dignas de trabajo, si bien, el Estado no puede entrar a intervenir en el mercado, ya que no establece los estándares de producción que si establece la economía, debe regular y restringir de algún modo los procesos del tráfico económico, "la función estatal consiste precisamente en acomodar los fines económicos a la situación política total, lo que, naturalmente, sólo puede realizarse desde una posición supraordinada a la economía" (Heller, 2010, p.275).

3.3 El reconocimiento de los derechos laborales de naturaleza inespecífica

Es ampliamente conocido y aceptado, que toda persona tiene derechos inherentes a su naturaleza de ser humano, y algunos de ellos han sido reivindicados y reconocidos en los ordenamientos jurídicos nacionales e incluso en instrumentos internacionales, pues como derechos fundamentales, que son cuentan con mecanismos especiales para su protección y cuentan con una visión progresiva en cuanto se busca la mayor cobertura posible a medida que la sociedad evoluciona.

Tales derechos han involucrado una protección en todos los ámbitos de la persona, incluyendo su calidad de trabajador, donde han intervenido organismos de vigilancia y defensa de carácter nacional e internacional como es el caso de la Organización Internacional del Trabajo, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, entre otros, dando origen a los derechos fundamentales de carácter laboral.

No obstante, existen unos derechos que pertenecen al ser humano que van más allá del reconocimiento constitucional que se le dan a los derechos fundamentales, y son los denominados derechos inespecíficos, en donde se pueden catalogar todos los derechos que se derivan de principios fundentes de las relaciones sociales como por ejemplo el de la dignidad humana, los cuales al estar en cabeza de cualquier persona, se deben respetar incluso en las relaciones laborales, ya que el que interviene en ella no es solo un trabajador, sino es una persona. Sin embargo, al ser derechos indeterminados, que no se encuentran positivizados, tal como sucede con los derechos fundamentales, existe una clara dificultad en su regulación en el ámbito laboral, donde confluyen otros derechos como la libertad de empresa del empleador y la seguridad jurídica, en tanto los límites de protección y de no intervención en el ámbito personal del trabajador generan incertidumbre en su aplicación y reconocimiento como derechos autónomos.

Lo anterior se da por la tendencia en los ordenamientos jurídicos de protección solo de los derechos que se encuentran positivadas en algún instrumento, así como, la correspondiente indeterminación del concepto y contenido de los llamados derechos inespecíficos, que si bien se ha reconocido que efectivamente existen, solo se reconocen si van ligados a un derecho fundamental, y en el caso del ámbito del trabajo, a un derecho de contenido laboral, por lo cual, en este punto se va abordar en un primer momento un breve esbozo de la noción que se ha ido construyendo sobre los derechos fundamentales en los ordenamientos jurídicos y sus mecanismos de protección, para luego tratar de definir el concepto de derechos inespecíficos y la dificultad que se ha presentado para su protección, para finalmente evidenciar algunos casos en los cuales se han protegido tales derechos en las relaciones laborales y evidenciar cómo ha sido su aplicación, y como los mismos fortalecen el concepto o idea de dignidad humana.

3.3.1. Los derechos fundamentales

a. Concepto

En primer lugar, es necesario delimitar brevemente el concepto de derecho fundamental, ya que a partir de él nace la necesidad de reconocer y reivindicar los derechos de los seres humanos.

De acuerdo a Jiménez Campos (1999), se denominan derechos fundamentales por la relevancia de los derechos que grupa el concepto:

“aquellos derechos que se consideran vitales para el desarrollo individual y social de las personas, con independencia de factores como condición social, religión, preferencia sexual o nacionalidad. Generalmente los derechos fundamentales son derechos humanos reconocidos por el Estado o los Estados en cuestión, es decir, son derechos humanos positivados”. (p.54)

Dado lo anterior, es dable decir, que no todos los derechos humanos son reconocidos como fundamentales ya que los primeros tienen un contenido más amplio que el de los segundos, y

que estos se encuentran consagrados en los ordenamientos jurídicos de los Estados.

Según Jiménez Campos (1999), “la diferencia se acentúa en el ámbito constitucional y político, toda vez que un derecho fundamental es ante todo un derecho creado por la Constitución. Por esa razón, debe ser considerada la preexistencia del derecho mismo al momento de su configuración o delimitación legislativa”. (p.76)

Si bien es posible constatar una predominación del concepto de derechos fundamentales en la doctrina constitucional en cuanto encuentra su nacimiento en ella, la interpretación de lo que significa puede variar. Por su parte, Nogueira Alcalá, (2003) señala que: “la doctrina alemana que es precursora de la terminología de derechos fundamentales, la ha desarrollado como derechos públicos subjetivos” (p.29).

Frente a lo anterior, debo manifestar que Alexy (2003), plantea que la posición de los derechos fundamentales en el sistema jurídico alemán se caracterizan por cuatro extremos: el primero, en el cual los derechos fundamentales son un rango máximo en cuanto los derechos fundamentales se encuentran regulados en la Constitución y toda norma jurídica que los infrinja es “inconstitucional y en consecuencia nula por regla general” (p.87).

En segundo lugar, se caracterizan por su máxima fuerza jurídica en cuanto vinculan a las tres ramas del poder público:

“Lo que significó una ruptura con la tradición constitucionalista del Imperio y de la República de Weimar. En la República de Weimar abundaron los derechos fundamentales vigentes tan solo como declaraciones programáticas que no gozaban de tutela judicial... En la República Federal, por el contrario, la observancia de todos los derechos fundamentales se halla plenamente controlada por los tribunales, ... Esta justiciabilidad plena, a la que se acogen también otras normas constitucionales, es uno de los tesoros de la Constitución” (p.92)

En un tercer lugar se encuentra la máxima importancia del objeto, en la cual, los derechos fundamentales regulan cuestiones específicas de la estructura básica de la sociedad, y finalmente, el máximo grado de indeterminación que se puede ver en las declaraciones de derechos tanto nacionales como internacionales ya que los derechos fundamentales nacen esencialmente de la interpretación que se les dé.

“[Ya que], el catálogo de derechos fundamentales regula con la máxima textura abierta, asuntos muy discutidos que parcialmente atañen a la estructura normativa básica del Estado y de la sociedad. Esto se percibe con la mayor claridad en el caso de los conceptos de los derechos fundamentales a la dignidad, la libertad y la igualdad. Si a ellos se agregan los conceptos de los fines del Estado y los conceptos estructurales atinentes a la democracia, al Estado de derecho y al Estado social, se obtiene un sistema de conceptos que comprende las fórmulas centrales del derecho racional moderno, que se extiende a su vez al principio del Estado social que expresa las exigencias de los movimientos sociales de los siglos diecinueve y veinte” (Alexy, 2007).

Dada la importancia de los derechos fundamentales en el ámbito constitucional, según lo expone Robert Alexy (2003) los mismos son “principios o mandatos de optimización, que ordenan la realización de su contenido en la mayor medida posible, en relación con las posibilidades jurídicas y fácticas”. Por lo cual, para abarcar la mayor cobertura posible, el autor alemán afirma que existen tres concepciones de los derechos fundamentales:

La primera de ellas, según la definición formal “los derechos fundamentales son todos los derechos catalogados expresamente como tales por la propia Constitución” Si bien, por un lado, esta definición expone la ventaja de su simplicidad, también presenta una desventaja que consiste en que “frecuentemente las Constituciones también establecen derechos fundamentales por fuera del catálogo en que se recoge este tipo de derechos” (Alexy, 2003).

La segunda definición usada por Alexy (2003) es, la *definición material* que contempla, por un lado, que son esencialmente

individuales “siempre que se admita que ciertos grupos, organizaciones o personas jurídicas pueden ser titulares de derechos fundamentales, debe hacerse porque este reconocimiento favorece intereses de los individuos” (p.67) y así mismo, “los derechos fundamentales representan derechos humanos transformados en derecho constitucional positivo” (p.73), sin embargo, con esta definición se pone de presente el máximo grado de indeterminación que caracteriza a los derechos fundamentales, en cuanto dependen de la interpretación que se les dé en los ordenamientos jurídicos.

Y en tercer lugar, la definición procedimental, en tanto “se basa en la pregunta de quién y de qué manera tiene la competencia para decidir sobre los derechos fundamentales” (p.103), y en este sentido los derechos fundamentales “aseguran, por una parte, las condiciones de funcionamiento del proceso democrático. Pero, por otra parte, también limitan el proceso democrático, al proclamarse como derechos vinculantes también para el legislador democráticamente legitimado” (p.104).

Esta variedad de definiciones que se presentan se dan porque la interpretación que se le dé a los derechos fundamentales, implica decisiones sobre la estructura de la sociedad y porque forman parte de la Constitución e irradia toda la normatividad que se derive de ella, por eso la importancia de blindar el concepto e ilustrar que se puede manifestar de distintas maneras donde derivan su obligatoriedad.

Dado su amplio campo de interpretación el desarrollo de los derechos fundamentales se ha dado en gran medida gracias a la “ciencia de la jurisprudencia constitucional” que ha planteado diversas discusiones como, por ejemplo:

“la suposición de que las normas sobre derechos fundamentales imponen al Estado deberes de protección y hasta el deber de sancionar, sus consideraciones acerca de los derechos de prestación que deben asegurar los presupuestos reales del ejercicio de los derechos de libertad, y el contenido jurídico-procesal de los derechos fundamentales, que se enfatiza cada vez más en los últimos tiempos” (Alexy, 2003 p.89).

Por otra parte, los derechos fundamentales cuentan con dos definiciones, una *teórica* en el sentido “de que es independiente del hecho de que tales prerrogativas se hallen o no efectivamente sancionadas en cuerpos constitucionales específicos” (Ferrajoli, 2009).

Asimismo, por otro lado, se encuentra la definición formal o estructural, que:

“Se basa únicamente en el carácter universal de su imputación. (...) De hecho son tutelados como universales, y por consiguiente fundamentales, la libertad personal, la libertad de pensamiento, los derechos políticos, los derechos sociales y similares” (Ferrajoli, 2009).

Conforme a lo anterior se puede decir que, para el autor italiano, los derechos fundamentales son los derechos subjetivos que corresponden universalmente a todos los seres humanos por su calidad de personas, de ciudadanos o de sujetos con capacidad de obrar y a su vez, son derechos subjetivos todas las expectativas positivas (de prestación) o negativas (abstenerse de vulneración adscritas a un sujeto por una norma jurídica y en razón de su condición tal, prevista asimismo por una norma jurídica positiva, “como presupuesto de su idoneidad para ser titular de situaciones jurídicas y/o autor de los actos que son ejercicio de éstas” (Ferrajoli, 2009). Y en este sentido, hace cuatro clasificaciones de estos derechos subjetivos:

...i) los derechos humanos, que son los derechos primarios de las personas y conciernen indistintamente a todos los seres humanos, como (...) el derecho a la vida y a la integridad (...), la libertad personal [y] de conciencia (...) el derecho a la salud y a la educación (...); ii) los derechos públicos, que son los derechos primarios reconocidos sólo a los ciudadanos, como (...) el derecho de asociación, el derecho al trabajo, el derecho a la subsistencia y a la asistencia de quien es inhábil para el trabajo; iii) los derechos civiles, que son los derechos secundarios adscritos a todas las personas humanas capaces de obrar, como la libertad contractual, la libertad de empresa, (...) en general, todos los derechos potestativos en los que se manifiesta la autonomía privada y sobre los que se funda el mercado; [y] iv) los derechos políticos, que son los derechos secundarios reservados únicamente a los ciudadanos con capacidad de obrar, como el derecho de voto, (...) el

derecho de acceder a los cargos públicos y, en general, todos los derechos potestativos en los que se manifiesta la autonomía política, (...) la representación y la democracia política” (p.76).

Sin embargo, a pesar de que una amplia carta de derechos tiene la calidad de fundamentales, según Ferrajoli, para ser considerados así deben ser sancionados positivamente por el legislador de tal modo que *“la previsión de tales derechos por un ordenamiento positivo es la condición de su existencia o su vigencia en ese ordenamiento”*. Siendo normativamente de todos, es decir, *“inherentes a cada uno de los miembros de una determinada clase de sujetos (clase de sujetos que no deja de ser un constructo del propio derecho)”* (Contreras, 2012), *“estos derechos no son alienables o negociables sino que corresponden, por decirlo de algún modo, a prerrogativas no contingentes e inalterables de sus titulares y a otros tantos límites y vínculos insalvables para todos los poderes, tanto públicos como privados”* (Ferrajoli, La Ley del Más Débil, 2004).

Por lo cual, ambos autores coinciden en la importancia de la positivización y los bienes jurídicos que protege en la estructura de la sociedad para ser considerados como fundamentales y su respectiva tutela por parte del Estado.

Señalado lo anterior nos vamos a referir a los llamados derechos laborales inespecíficos.

b. Definición

A pesar de la amplia aceptación de los derechos fundamentales en la mayoría de los ordenamientos jurídicos, ha surgido otra categoría de derechos que han irradiado todas las relaciones humanas incluyendo la laboral, denominada *“derechos inespecíficos”*, sin embargo, su aplicación no ha sido pacífica.

Se afirma que:

“La discusión sobre los derechos inespecíficos laborales tiene una aparición tardía en respecto a los derechos fundamentales del trabajo. Si bien el proceso de constitucionalización de los derechos (o libertades) frente al Estado fue anterior al de los derechos laborales, la discusión sobre aquellos en la relación de trabajo ha sido posterior y aún en proceso, siendo uno de los factores el acogimiento no muy lejano de la oponibilidad de los derechos fundamentales frente a los particulares, y entre ellos al empleador en una relación de trabajo” (Livellara, 2014)

Se podría decir, entonces, que estos derechos surgen de una interpretación más profunda, y tal vez extensiva, de los derechos fundamentales, es decir que para ello no hubo actividad cambiante en la normatividad, sino una distinta interpretación que permitió “redescubrir” estos derechos fundamentales generales de protección.

Así, para Pasco (2012), “la discusión de los derechos laborales inespecíficos no proviene de cambios en la normativa constitucional sino en una recreación interpretativa de las mismas normas reconocidas ya hace algún tiempo” (p.54)

Es decir que la mayoría de los derechos fundamentales, aun cuando no tengan contenido laboral, tienen importantes repercusiones en el ámbito laboral “ya que, obviamente, el trabajador, además de ostentar tal condición no deja de ser ciudadano y, por tanto, debe disfrutar de todos los derechos fundamentales, también en el seno de las relaciones laborales” (Toscani Giménez & Valenciano Sal, 2016)

Ahora bien, existen una serie de derechos que no han sido positivizados, como es el caso de los derechos fundamentales, pero aún así pertenecen al ser humano que inundan cada escenario de su vida, en especial el laboral.

Ante el progresivo debilitamiento de los derechos laborales dada las constantes reformas dirigidas en favor a los empleadores

“alterando el equilibrio de la relación laboral e inclinando la balanza a favor de los intereses empresariales y las reglas de mercado, los derechos fundamentales han adquirido protagonismo como núcleo irreductible de derechos frente a todo poder” (Toscani Giménez & Valenciano Sal, 2016).

Por lo cual, el reconocimiento de la vigencia de los derechos fundamentales en la relación de trabajo no solo sirvió para reafirmar los valores de libertad y dignidad del trabajador en un contexto de subordinación técnica y para rechazar que la empresa pueda ser dispensada de su construcción mediante la aplicación solamente de las leyes laborales, sino para sancionar de forma inequívoca la idea de la eficacia *inter privatos* de los derechos fundamentales de la persona, en virtud del carácter indisponible de los derechos que le acompañan (Deverda y Beamonte, 2012).

La doctrina científica ha acogido la vigencia de los derechos fundamentales en la relación de trabajo con distintos conceptos unitarios. A ella se refiere con expresiones tales como “libertades individuales” (de larga tradición francesa), “derechos fundamentales en su versión laboral”, “bloque de constitucionalidad personal”, o “ciudadanía en la empresa”. Con todo, la expresión que ha cobrado mayor aceptación es la de “derechos fundamentales inespecíficos laborales.

Los derechos fundamentales en la relación laboral, es un asunto que ha traído diversos debates, en cuanto,

“Alude a los derechos fundamentales como fuente de regulación de un sistema ocluso de organización privada. Expresa un problema de extensión o aplicabilidad de los derechos inalienables de la persona a las formas de desarrollo de la actividad laboral. Evoca unos principios de regla y lógica común que se interfieren en el gobierno particular de las relaciones de trabajo. En una lectura neutra o aséptica de la relación de trabajo, la proclamación de los derechos fundamentales vendría a resultar algo así como una idea “tendencialmente contraria a la noción misma de libertad” porque

pretende penetrar allí donde rigen las reglas de la autonomía contractual.” (Goñi Sein, 2014).

Si bien, los derechos y principios laborales reconocidos en la Constitución tienen "su origen o razón de ser exclusiva o principalmente en el ámbito de las relaciones laborales, de modo que es imposible técnicamente su ejercicio fuera de las mismas. La relación de trabajo se convierte así en presupuesto absoluto de su perfeccionamiento y ejercicio" (Pasco, 2012). Se está "derechos constitucionales específicamente laborales" (derechos específicos), de los cuales son titulares los trabajadores asalariados en tanto son sujetos de una relación laboral (Palomeque López, 1991), existen otros derechos constitucionales de carácter general, y no específicamente laborales, pueden igualmente ser ejercitados por y entre los sujetos de las relaciones de trabajo (Pasco, 2012).

Es decir que, son derechos de carácter general, atribuidos a todas las personas y que son ejercidos por ellos dentro de una relación laboral. Son personas que tienen la calidad de trabajadores por lo que estos derechos que en su origen no son estrictamente laborales, son considerados como tal en función a los sujetos y de la naturaleza de la relación jurídica en que se ejercen. Son "derechos del ciudadano trabajador, a fin de cuentas, que ejercita como trabajador ciudadano". Es decir que, son la versión laboral de los derechos fundamentales y libertades públicas, tratando de resaltar con ello la existencia de un "Derecho Constitucional del Trabajo". (Pasco, 2012)

Además, que tales derechos cobran fuerza en tanto se ha dado un progresivo debilitamiento del derecho laboral y sus instituciones tradicionales, *“consecuencia de las sucesivas reformas neoliberales ha provocado un desequilibrio de fuerzas entre la ejercida por el poder empresarial y la sostenida por el trabajador”* (Rodríguez Crespo, 2018).

Por lo cual, los derechos inespecíficos laborales tienen:

“su origen específico o razón de ser (exclusiva o principalmente) en el ámbito de las relaciones laborales, de modo que no es posible

técnicamente su ejercicio fuera de las mismas. La relación de trabajo, activa o como referencia pretérita o de futuro, se convierte de este modo para aquellos en presupuesto insoslayable de su nacimiento y ejercicio" (Palomeque López & Álvarez de la Rosa, 2001).

Es decir que, es claro que su origen está en el sujeto como titular de derechos, que vienen a impregnarse de la relación laboral en virtud a que dicho sujeto también es trabajador en las relaciones laborales en las que participa, por lo tanto, "otros derechos constitucionales de carácter general y, por ello, no específicamente laborales (que) pueden ser ejercidos, sin embargo, por los sujetos de las relaciones de trabajo (los trabajadores, en particular) en el ámbito de las mismas, por lo que en tal caso adquieren un contenido o dimensión laborales sobrevenidos. Se produce una "impregnación laboral" de derechos de titularidad general o inespecífica por el hecho de su ejercicio por trabajadores asalariados (también eventualmente por empresarios) a propósito y en el ámbito de un contrato de trabajo". (Palomeque López & Álvarez de la Rosa, 2001)

c. Problemática del reconocimiento de estos derechos

La idea subyacente de los derechos fundamentales inespecíficos laborales se interpreta, a priori, en clave extensiva (Deverda y Beamonte, 2012). Se intenta explicar recurriendo a los referidos paradigmas de derechos inherentes de la persona o estatus general de ciudadanía; que; conceptualmente, tiende a identificarse con aquellos derechos universalmente reconocidos que corresponden a cualquier persona por el simple hecho de serlo y que, por tanto, se reconocen en cualquier ámbito. Bajo esta premisa, derechos fundamentales serían todos los que constituyen patrimonio inalienable de la persona y de los que, por tanto, nadie puede verse privado (Goñi Sein, 2014).

Esta concepción presupone la idea de que vinculan a todos (no solo a los poderes públicos) en virtud a su obligación de protección, y en esa medida deben ser respetados también en el ámbito

laboral porque el paradigma de ciudadanía no está ligada a un ámbito sino que es expresiva de una serie de atribuciones o derechos subjetivos que pueden ser ejercitados en el seno de la relación jurídico laboral. (Goñi Sein, 2014).

Sin embargo, el problema principal que se da cuando se dan colisiones entre estos derechos o entre los derechos inespecíficos y derechos fundamentales, si bien, para estos últimos se han implementado mecanismos como el test de proporcionalidad o ponderación de derechos, la atomización e indeterminación en el caso de inespecíficos hace difícil su aplicación derivados del sistema de identificación y graduación, y especialmente del significado de las previsiones genéricamente establecidas en los ordenamientos jurídicos.

Al respecto, en el bloque de constitucionalidad individual o de derechos fundamentales que deriva de la Constitución se advierte un limitado reconocimiento formal de los derechos fundamentales inespecíficos:

“En el sentido de que se perciben algunas lagunas en la dimensión cubierta por el Texto Constitucional respecto de los derechos inherentes a la condición de ser humano. Por otra parte, y desde un punto de vista material, tampoco se dota a todos derechos declarados a nivel constitucional del mismo reconocimiento, ni de la máxima fortaleza jurídica, o sea de “los atributos de aplicabilidad o eficacia inmediatas para ser hechas valer ante los tribunales”. (Goñi Sein, 2014).

La determinación del concepto de derecho fundamental inespecífico exige una relectura de los derechos fundamentales proclamados por la Constitución, menos condicionada desde el punto de vista interpretativo por la gradación de las garantías. La universalidad de los derechos humanos obliga a “la búsqueda de unos principios y reglas comunes”. (Goñi Sein, 2014).

Y ese entendimiento común debe venir de la mano de los grandes textos internacionales de derechos humanos y de la unión de

jurisdicciones, señaladamente del Convenio Europeo de Derechos Humanos y de las interpretaciones realizadas por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos. A pesar de ello, existen varios intentos a nivel internacional para su reconocimiento y aplicación en las relaciones laborales, lo que ha implicado una evolución en materia de derechos humanos, como los casos que se ilustrarán a continuación.

3.3.2. Aplicación de la teoría de los derechos inespecíficos

a. Caso europeo

1. Tribunal europeo de derechos humanos

Si bien, la aplicación de los derechos inespecíficos no ha sido ampliamente desarrollada por el Tribunal Europeo, existen algunas decisiones que ilustran cómo derechos que no tienen contenido exclusivamente laboral, tienen repercusiones importantes en este ámbito, en tanto que el trabajador los ostenta por su condición de ciudadano y, por ende, los disfruta también en el ámbito de las relaciones laborales.

Una de ellas es el asunto Konstantin Markin c. Rusia, de 22 de marzo de 2012, en donde el Sr. K. Markin, militar en ejercicio, demanda al estado Ruso porque este le impidió disfrutar de un permiso parental por el nacimiento de su hijo ya que el era el único responsable de su familia, las cortes rusas adujeron que tales licencias se daban exclusivamente a mujeres dado su rol en la familia, sin embargo, el Tribunal consideró que había violación al derecho a la vida privada y familiar y a la prohibición a la discriminación, en cuanto por las circunstancias especiales del caso, el trabajador necesitaba tal licencia por parte del estado ruso para hacerse cargo de su familia.

Así mismo, el Tribunal Europeo ha hecho especial énfasis en la protección de la libertad de expresión en el marco laboral, por

ejemplo, en sentencias como el Asunto Fuentes Bobo c. España, de 29 de febrero de 2000, en donde se apreció que el Estado había incurrido en vulneración del artículo 10 del Convenio europeo de derechos humanos (libertad de expresión), cuando, a propósito de las críticas vertidas por un programador de TVE (el Sr. Fuentes Bobo) contra los directivos del canal, y contra este mismo, fue despedido. El Tribunal, si bien reconoce que las expresiones utilizadas fueron ofensivas, concluye que se produjeron en un contexto de “largo debate público que concierne a cuestiones de interés general relativas a la gestión de la televisión pública” (Martínez Miranda, 2016).

Del mismo modo, “pondera que podían haberse considerado sanciones menos graves y más apropiadas, que la de extrema severidad, cual, era el despido; así como que las razones invocadas por el Estado demandado no resultaban suficientes “para demostrar que la injerencia denunciada respondía, teniendo en cuenta la gravedad de la sanción, a una “necesidad social imperiosa””. Por ello, declara que existió violación al derecho a la libertad de expresión, condenando al Estado español a pagar una indemnización por daños morales y perjuicios materiales. (Martínez Miranda, 2016)

Sin embargo, a pesar de los esfuerzos, su reconocimiento no ha sido particularmente fuerte en torno a su carácter de derechos autónomos que pertenecen a la persona, sino que su categoría está subordinada a la conexidad con otros derechos, tema que han ido superando varios ordenamientos locales, como es el caso del español, tal como se verá enseguida.

2. España

Siguiendo la corriente del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, en el derecho español se han reconocido y protegido derechos dentro de la relación de trabajo, que no tienen el carácter de ser específicamente laborales donde su respeto requiere, por lo general, un deber de abstención por parte del empresario, quien no

ha de vulnerar el ámbito de protección que los mismos tejen en torno a la figura del trabajador. De entre todos ellos, el derecho a la intimidad personal y familiar constituye la barrera fundamental a través de la cual el trabajador puede defender su vida privada de toda injerencia proveniente del empresario y es que resulta particularmente difícil tener un catálogo de derechos inespecíficos (Pasco, 2012). Sagardoy, siguiendo a Palomeque, entiende que los derechos constitucionales inespecíficos son:

El derecho a la igualdad y no discriminación (...) (arts. 14 y 35.1 CE), recibido en la legislación laboral por los artículos 4.2.c) y 17 ET; La libertad ideológica y religiosa, por la que nadie pueda ser obligado a declarar sobre su "ideología, religión o creencias" (art. 16.1 CE). Tampoco, ciertamente, los trabajadores a revelar su afiliación sindical ("no puede abrigarse duda alguna de que la afiliación a un sindicato es una opción ideológica protegida por el art. 16 CE", STC 94/1998; lo que deja de ser un derecho "personal y exclusivo del trabajador", que están obligados a respetar, tanto el empresario como los propios órganos sindicales (SSTC 292/1993 y 94/1998); El derecho al honor, a la intimidad personal y a la propia imagen (art. 18.1 CE) y, en el ámbito de la relación laboral, derecho de los trabajadores "al respecto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial, étnico, religioso, convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual (art. 4.2 e) ET); La libertad de expresión o derecho a "expresar y difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones mediante la palabra, el escrito o cualquier otro medio de reproducción"(art. 2º.1 a) CE), recogida de modo expreso por la legislación laboral, tan solo como garantía de los representantes de los trabajadores en la empresa, que podrán "expresar, colegiadamente, si se trata del comité, con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación (art. 68 d) ET).

La libertad de información, esto es, el derecho a "comunicar o recibir libremente información veraz por cualquier medio de difusión"(art. 20.1 d) CE); El derecho de reunión (art. 21 CE),

proyectado al ámbito de las relaciones laborales por los artículos 4.1.f (los trabajadores tienen como derecho básico el de "reunión") y 77 a 80 (el derecho de los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo a "celebrar reuniones, previa notificación al empresario" en la empresa o centro de trabajo); El derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24 CE), recogido por el ordenamiento jurídico laboral en los artículos 4.2.g) (el derecho de los trabajadores al "ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo) y 65.1 (el ejercicio de acciones judiciales por órganos de representación de los trabajadores en la empresa) ET y en la LPL; El derecho a no ser sancionado por acciones u omisiones que en el momento de producirse no constituyan delito, falta o infracción administrativa, según la legislación vigente en aquel momento (art. 25.1 CE), o principio de legalidad (art. 9.3 CE), ejercitable también, naturalmente, por los distintos sujetos responsables de infracciones administrativas en el orden social, los empresarios, en particular (L 5/2000, sobre infracciones y sanciones de orden social); El derecho a la educación (art. 27.1 CE), aun cuando no pueda imponerse al empresario "la obligación de satisfacer de manera incondicionada la pretendida compatibilidad de la asistencia a clases del trabajador o empleado con el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación de dependencia", ya que, entenderlo así, "sería tanto como desplazar sobre el empleador la carga prestacional del derecho a la educación, que solo sobre los poderes públicos pesa, y hacer responsable a aquel del deber positivo de garantizar la efectividad del derecho fundamental que solo a estos corresponde" (STC 129/1989). (Sagardoy Bengochea, 2005)

A pesar de no tener una positivización clara de tales derechos enmarcados en la relación laboral, el Tribunal Supremo ha hecho énfasis en su protección, por ejemplo, la STC 134/1999, de 15 julio, donde se configuró el contenido esencial del derecho a la intimidad personal y familiar como el derecho «a tener vida privada, disponiendo de un poder de control sobre la publicidad de la información relativa a la persona y su familia», con el fin de «garantizar al individuo un ámbito reservado de su vida frente a la acción y al conocimiento de terceros, sean estos poderes públicos o simples particulares», lo que está ligado al respeto de su

dignidad. En el mismo sentido, la STC 186/2000, de 10 de julio, alude al derecho al mismo como «núcleo central de la personalidad», lo que ha de conllevar una «facultad de exclusión de los demás, de abstención de injerencias por parte de otro, tanto en lo que se refiere a la toma de conocimientos intrusiva, como a la divulgación ilegítima de esos datos (Rodríguez Crespo, 2018).

Otro ejemplo en la protección de tales derechos se encuentra en la sentencia del Tribunal Supremo (STC 19/1985) con respecto a la libertad religiosa que supone *“una actitud pasiva de las organizaciones, sobre la base de que nadie debe ser obligado a profesar una determinada religión”* (Goñi Sein, 2014) sin embargo, el Tribunal Constitucional ha manifestado en contra de la invocación del derecho de libertad religiosa para imponer a la empresa modificaciones de la relación contractual que supongan cambios o dispensas en el régimen general de la organización.

“No se reconoce el derecho a actuar con arreglo a las propias convicciones religiosas si éstas comportan la acomodación del funcionamiento de la organización de la empresa a sus creencias. El trabajador está obligado a soportar el sacrificio de su derecho a la libertad religiosa siempre que resulte incompatible con la organización laboral o el funcionamiento del servicio. Por tal razón se ha considerado que no puede pretender el otorgamiento de un descanso semanal distinto para cumplir con sus deberes religiosos.”

Así mismo, en España no solo se ha desarrollado la corriente de los derechos inespecíficos en el campo del derecho laboral individual, sino también en el colectivo, en sentencias como la STC 198/1994, se protege el derecho a comunicar y recibir información veraz sobre materias de interés laboral y sindical:

“Como instrumentos en el ejercicio de la función representativa a través de la cual se ejerce la acción sindical que integra el contenido esencial del derecho fundamental de la libertad sindical que incluye, no solo expresar y difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones que su titular tenga por

conveniente sino, también, el derecho a informar y difundir tales ideas y cualquier tipo de actividad sindical” (Blasco Pellicer, 2014)

b. Caso americano

1. Corte Interamericana de Derechos Humanos

La aplicación de los derechos inespecíficos laborales en el derecho americano ha sido en un grado menor al caso europeo, en cuanto la concepción de derechos fundamentales positivizados sigue estando muy arraigada en los principales tribunales constitucionales, sin embargo, en sentencias como el Caso Baena Ricardo y otros Vs. Panamá de la Corte Interamericana de Derechos Humanos del 2 de febrero de 2001, se estableció que los ciudadanos y, por tanto los trabajadores y demás sujetos que intervienen en las relaciones colectivas de trabajo, tienen derecho a la libertad de asociación y derecho a la manifestación pacífica, que:

“No sólo implica el deber de no intervención en el momento de la formación del grupo formado por quienes se asocian, sino el de no intervenir durante el desarrollo de las actividades legítimamente efectuadas por el grupo y el de no imponerle a los miembros de éste, a posteriori, consecuencias desfavorables.” (Caso Baena Ricardo y otros Vs. Panamá, 2001).

Así mismo establece que, a pesar de que no son principios estrictamente protegidos por el derecho laboral colectivo, la legalidad y la irretroactividad resultan aplicables a todo el derecho sancionatorio y a todas las formas en que se manifiesta el poder público en la medida en que “Mientras no esté vigente una previsión normativa de rango legal que tipifique la infracción y la sanción, no podrá calificarse una conducta como falta ni podrá ser sancionada”, en tanto las sanciones administrativas como el despido son una manifestación del poder punitivo del Estado que implican menoscabo, privación o alteración de los derechos de las personas.

“Por lo tanto, en un sistema democrático es preciso extremar las precauciones para que dichas medidas se adopten con estricto respeto a los derechos básicos de las personas y previa una cuidadosa verificación de la efectiva existencia de la conducta ilícita. Asimismo, en aras de la seguridad jurídica es indispensable que la norma punitiva, sea penal o administrativa, exista y resulte conocida, o pueda serlo, antes de que ocurran la acción o la omisión que la contravienen y que se pretende sancionar. La calificación de un hecho como ilícito y la fijación de sus efectos jurídicos deben ser preexistentes a la conducta del sujeto al que se considera infractor.” (Caso Baena Ricardo y otros Vs. Panamá, 2001).

Lo anterior quiere decir que, la no protección de la legalidad y la irretroactividad desnaturalizaría el derecho colectivo en tanto los trabajadores se encontrarían coaccionados para realizar libremente manifestaciones las cuales se encuentran protegidas ampliamente por el derecho internacional en virtud de su carácter de *Ius Cogens*.

2. Perú

En caso de Perú, el reconocimiento de los derechos que van más allá de lo establecido en la Constitución, se da en el marco de los derechos aplicables por interpretación a la no violación de la dignidad de la persona del trabajador. Los derechos del empleador y del trabajador colisionan evidentemente en diversos casos:

“En sede constitucional, como el derecho a la igualdad y no discriminación por la cual se proscribe realizar actos contra la igualdad y la discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole; la libertad ideológica y religiosa (artículo 2.3º) en la forma individual o asociada; el derecho al honor, a la intimidad personal y a la propia imagen (artículo 2.7º), el derecho a reunión (artículo 2.12º) en la cual establece que las reuniones en locales privados o abiertos al público no requieren aviso previo, y el debido proceso y

la tutela jurisdiccional (artículo 139.3º) que establece que ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos” (Consultoría Laboral, 2011).

En desarrollo de lo anterior, el Tribunal Constitucional ha estudiado diversos casos en los cuales ha aplicado estos derechos:

Con respecto al derecho de inviolabilidad de las comunicaciones, si bien se puede alegar que la fuente de determinadas comunicaciones y/o documentos le pertenecen al empleador, no es óbice para que este último pueda arrogarse en forma exclusiva la titularidad de los ellos, permitiéndole así invadir la privacidad del trabajador. “En ese sentido, si se trata de determinar que el trabajador utilizó su correo electrónico para fines opuestos a los que le imponían sus obligaciones laborales, la única forma de acreditarlo es iniciar una investigación de tipo judicial, habida cuenta de que tal configuración procedimental la imponía, para estos casos, la propia Constitución”. (Expediente N° 1058-2004-AA/TC. Lima).

De igual forma, el tribunal ha examinado casos como el del derecho a la objeción de conciencia y límites al ius variandi, en tanto la objeción de conciencia al deber de asistir a laborar los días sábados planteada por el trabajador por razones religiosas, limitan el ius variandi que tiene el empleador, cuando este tenía pleno conocimiento de que dicho empleador pertenecía a una corriente religiosa que le impedía laborar los sábados y este no pudo demostrar que la obligatoriedad de trabajar los días sábados obedeciera a intereses superiores de la entidad donde el trabajador laboraba, por lo cual se le está dando un trato discriminatorio por razones religiosas.(Expediente N° 0895-2001-AA/ TC Lambayeque).

Así mismo, se le ha dado especial relevancia a la intimidad del trabajador en cuanto hace parte de la esfera privada que nada afecta sus funciones laborales, por lo cual, en el caso examinado:

“La empleadora no tenía derecho alguno a criticar la vida privada del demandante en lo referente a sus amoríos con cualquier mujer, más aún si no se ha demostrado que con dicha actitud afectara el normal rendimiento en su trabajo; admitir que el empleador o sus representantes pudieran intervenir en la vida personal de sus servidores constituiría una infracción al artículo 2° inciso 7) de la Constitución Política del Estado que garantiza el derecho a la intimidad personal y familiar. En ese sentido, de acuerdo a lo indicado en los considerandos anteriores queda claro que al rechazar las imputaciones sobre su vida personal, el demandante no faltó el respeto a la empleadora, y que tampoco formuló amenaza alguna contra ella al manifestarle la posibilidad de denunciarla por sus afirmaciones, pues esta posibilidad es un derecho que tiene toda persona para defender su honor aun contra su empleador o representante del mismo” (Expediente N° 3935-99-I.D. (S)).

3. Costa Rica

En el ordenamiento jurídico del país centroamericano, Entre los derechos laborales inespecíficos, la protección a la intimidad del trabajo destaca como uno de los de mayor trascendencia. La adopción de nuevas tecnologías plantea temas interesantes en la materia que se están presentando a diario en las empresas. Quizá uno de los que sobresale en esta línea es el uso de los correos electrónicos del trabajador desde los equipos de cómputo que sule la empresa empleadora para la realización del trabajo encomendado.

Por ejemplo, en la sentencia Sentencia No. 797-2003 una trabajadora fue despedida por haber incurrido –según el empleador- en una falta grave que lo facultaba para despedirla sin responsabilidad patronal. La Sala al resolver el asunto se dividió. Una tesis consideró que utilizar la cuenta de correo electrónico que le había facilitado la empresa, para uso personal hacia compañeros de trabajo, como a personas ajenas a aquella, justificaba el despido. Se discutió si la conducta imputada a la trabajadora implicó un abandono de labores, si hizo una utilización inadecuada

de una herramienta de trabajo para fines personales y si incurrió en una violación a las buenas costumbres que deben imperar en el centro de trabajo. En tanto, para el otro grupo de integrantes de la Sala, el despido fue desproporcionado, pues la falta no revistió una gravedad que justificara la máxima sanción. Además, estimaron que no se había logrado demostrar debidamente la divulgación del correo dentro y fuera de la empresa. (Van der Laet, 2005).

Así mismo, se ha hecho especial énfasis en el derecho a no ser discriminado en varios aspectos, uno de ellos es la discriminación en el empleo por motivo del género hace referencia a:

"Toda práctica o procedimiento, consciente o inconsciente, por acción o por omisión, que tenga como resultado la producción o reproducción de las desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado laboral." (Aguilar Chacón, 2016).

Si bien el tema de la discriminación por motivos de género es un problema que se da en la mayoría de los países, en muy pocos se han dado pronunciamientos judiciales para hacerle frente en el ámbito laboral, por ejemplo, Costa Rica en decisión de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia del ocho de mayo de 2015 establece que:

"El artículo 51 de la Constitución Política consagra a la familia como el elemento natural y fundamento esencial de la sociedad, por lo que establece un derecho de protección especial por parte del Estado, derecho que expresamente se hace extensivo a la madre, al niño, al anciano y al enfermo desvalido (entiéndase lo anterior en ambos géneros). En atención a esa norma constitucional y también a la prevista en el numeral 71, se han emitido una serie de normas de distinto rango, tendientes a desarrollar esa protección especial, garantizada constitucionalmente. En relación con la tutela a la mujer en el ámbito laboral, se ha tratado de protegerla, en cuanto en ella recae, por naturaleza, un mayor aporte en la reproducción humana y para tratar de conciliar sus vidas en los ámbitos laboral y familiar [...]"

Es evidente que el tema de los derechos inespecíficos en materia laboral es ajeno al conocimiento de los tribunales estatales, sin embargo, se presenta que dado su desarrollo eminentemente jurisprudencial, no se pueden fijar unas reglas de aplicación genéricas, llevando así a que se tenga que mirar caso a caso, dificultando la seguridad jurídica tanto del trabajador, en cuanto no tiene conocimiento de los derechos sobre los que él recae y también con respecto al empleador, ya que existe una clara incertidumbre en cuanto no es claro para él que derechos intervienen en la relación laboral más allá de los reconocidos expresamente por la legislación.

Aunado a lo anterior, dada su atomización e indeterminación, no hay elementos de juicio para hacer una interpretación conforme a los principios que rigen el derecho laboral, por lo cual sus mecanismos de protección aún están en desarrollo. Aunque es de resaltar que en los ordenamientos jurídicos se ha ido más allá de lo positivizado como derecho fundamental, y con el fin de ampliar la protección del trabajador, que es sabido se encuentra en una posición de desventaja frente a su empleador, mediante los derechos inespecíficos tiene más reconocimiento que los derechos que tiene como persona, también deben ser respetados en el ámbito laboral teniendo en cuenta que los derechos que se protegen son derechos humanos que deben ser protegidos por su especial importancia en el desarrollo de la sociedad y no deben ser excluidos arbitrariamente de las relaciones laborales, donde existe una mayor probabilidad de ser vulnerados dada esa relación desigual entre empleador y trabajador.

Cuarto Capítulo

Perspectivas de Desarrollo del Derecho al Trabajo en un contexto marcado por la Complejidad

Tal como se precisó en la introducción a estas líneas, la complejidad es una categoría frecuentemente utilizada por el pensamiento contemporáneo, la cual designa la concurrencia de múltiples factores, tendencias, corrientes, circunstancias, problemas y enfoques en un mismo escenario, las cuales se caracterizan por estar presentes al mismo tiempo a pesar de su carácter diferenciado.

Estando presente en el pensamiento epistemológico, político, sociológico y ético, entre otros, la complejidad también se hace presente en el mundo del derecho, en general, y en el ámbito del derecho laboral, en particular, toda vez que la garantía del derecho fundamental al trabajo hace relación a múltiples factores de naturaleza económica, ética, política, de derecho interno y de derecho internacional, así como también del derecho internacional de los derechos humanos, y de otras múltiples disciplinas y factores, que hacen que no se trate simplemente de un asunto de normas positivas, el cual se pueda abordar desde un enfoque intradisciplinar.

Desde estos supuestos, y dada la complejidad del Derecho al trabajo, con la consecuente complejidad para ser desarrollado a través de las decisiones judiciales, es claro que dicho derecho debe ser protegido desde un enfoque interdisciplinar en el que intervienen, tanto las normas positivas que constituyen el ordenamiento jurídico laboral, como un enfoque desde los principios, tal como el que propone la *Teoría de los derechos fundamentales (4.1)*, en la línea de Robert Alexy.

Y es, precisamente, este enfoque desde los principios el que permite la incorporación de la “Dignidad humana” como criterio

hermenéutico para comprender y aplicar jurídicamente el derecho al trabajo, tarea que nos remite directamente a la necesidad de apelar a la Teoría de la argumentación jurídica, también en la línea de Alexy (4.2), toda vez que las meras normas positivas se muestran limitadas e insuficientes para dicha incorporación de la Dignidad humana al ámbito del derecho al trabajo, y a su concepción como un derecho fundamental en un marco de complejidad social, el cual afecta directamente al derecho.

En este sentido, categorías de tan urgente aplicación jurídica como “complejidad”, “interdisciplinariedad”, “Dignidad humana” y “derechos fundamentales”, se convierten en los articuladores para superar las falsas dicotomías entre “normas y principios”, y entre “aplicación e interpretación”, superando los extremismos de un derecho ciegamente normativista, a causa de un positivismo lógico mal entendido, y de una argumentación sin bases normativas, la cual puede caer, con facilidad, en posturas arbitrarias y en abusos de poder, que refuerzan las posibilidades de atentar en contra de los derechos de la persona y de su dignidad.

4.1. El trabajo en las normas positivas y en su consideración como un derecho fundamental

Como se ha visto anteriormente, desde los inicios de la era industrial hasta los inicios del siglo XIX las técnicas de racionalización implementadas por el taylorismo y el fordismo, junto con el creciente empleo de máquinas, tuvo como resultado: la configuración del trabajo como factor de producción, que en palabras de Gorz (1991) constituye la configuración de una “categoría económica cuantificable, de la persona viviente del trabajador” (p.36).

Esto, en la práctica, convertía al obrero en “un simple apéndice de la máquina”, en tanto el “funcionamiento de la megamaquinaria, [como] un modelo de organización fundado en la subdivisión funcional de las tareas (...) [suprimía la] conciencia profesional [y el] espíritu de cooperación de los trabajadores”, debido a que la producción industrial no sólo eliminó el afecto que el obrero sentía

hacia su trabajo, sino que apuntó a la supresión del trabajador como “persona”, al propender por la eliminación del factor humano de la producción (Supiot, 1996, p.64).

El auge industrial creó una estratificación de la sociedad por medio de una distribución desigual del trabajo, donde las nuevas élites económicas establecieron puestos de trabajo precarios, en los cuales prevalecía la sumisión y la dependencia personal de los trabajadores que no tenían más opción que ponerse a su servicio. Y es en este creciente conflicto de intereses en donde se hace evidente la necesidad de una regulación que intervenga y medie las nuevas relaciones de producción. Ya que, sin mucha exactitud en el uso de los conceptos jurídicos, la calificación contractual otorgada a la relación laboral, durante el siglo XVIII e inicios del XIX, se relacionó a una de las formas del contrato de arrendamiento, en específico, el arrendamiento de servicios, pues ante la ausencia del Derecho del Trabajo imperaba la legislación civil que se centraba en el concepto de la propiedad, y en este sentido, se asimiló al trabajo como una cosa, propio del derecho del patrimonio “como si se tratase de una riqueza separable de la persona del trabajador”, que al entenderse como titular de este bien, decide negociarlo. (Supiot, 1996, p.70).

En este sentido, el trabajo es valorado en dos dimensiones:

Como cosa y como persona, pero es la primera la que dicta el perfil de la segunda: la persona no es más que la sombra de la cosa, su sombra en el campo extrapatrimonial. El trabajador o el salario personifican al trabajador o al asalariado. La fuerza de esta concepción patrimonial de la relación de trabajo viene justamente del hecho de que logra hacer del trabajo un bien negociable (es decir, una mercancía), al mismo tiempo que confiere al trabajador la cualidad de sujeto de derecho (es decir, de hombre libre). O, al menos, del hecho de que parece lograrlo, pues un vicio se oculta en esta hermosa construcción” (p.71).

Ya que no se debe obviar, que “el contrato de trabajo [visto como arrendamiento de servicios] pone en juego a la persona misma (...) [y al] asimilar el trabajo a una cosa, conduce a separar la fuerza de

trabajo de la persona del trabajador”, lo que es absurdo, pues como lo afirma Baudry - Lacantinerie: “La única diferencia de naturaleza entre el arrendamiento de cosas y el arrendamiento de servicios es que el arrendamiento recae en el primer caso en un objeto, y en el segundo en la persona misma del arrendador” Por lo que vale aclarar, que el cuerpo del trabajador “no es una cosa que pueda ser objeto de comercio y [por lo que] el derecho del hombre sobre su propio cuerpo es necesariamente de naturaleza extrapatrimonial” (Supiot, p.77).

Pero si “el cuerpo es el lugar [y] el pasaje obligado de la realización de las obligaciones del trabajador”, resulta complejo rechazar “la concepción patrimonial de la relación del hombre con el cuerpo” (p.74). Ya que, en relación al trabajo, no existe labor que no implique el uso de todo el cuerpo (energía muscular y mental), pues “no existen funciones puramente físicas, que no pongan en juego las facultades intelectuales, [como] tampoco existen funciones puramente intelectuales, que no empleen ninguna energía física” (p.77).

Esta, es una de las razones por las cuales “el artículo 1779 [del Código civil francés] indicaba que los trabajadores son el objeto mismo del arrendamiento, y revelaba así el carácter indisoluble del prestador y la prestación”. No obstante, en el contrato de trabajo, el objeto no es definido, ya que “esta definición se hará en la ejecución misma del contrato, por la puesta en práctica del dominio que adquiere el empresario sobre el cuerpo productivo del trabajador”, “se despliega tanto en el tiempo (...) como en el espacio” (p.74).

Ante esto, la fórmula propuesta por Ripert, consiste en definir “la persona del trabajador [como] el sujeto y el objeto del contrato de trabajo (...), pues no se trata exactamente de la misma persona en uno y otro caso: en tanto que sujeto, es considerada como voluntad, y en tanto que objeto, como cuerpo físico” (Supiot, p.83).

Pero al calificar la relación individual del trabajo en el ámbito del derecho civil, se deducen axiomas que acatan la libertad contractual como el carácter bilateral y sinalagmático de las

obligaciones al calificar, por ejemplo, el “salario como causa y contraprestación del trabajo, de donde se deduce, a su vez, la regla según la cual no se debe el salario cuando no se presta trabajo” (p.70).

Cueva (1990):

La ley es igual para todos, (...) hacía imposible un derecho de excepción para un grupo o una clase social; la libertad en las contrataciones, expresada en el principio de la autonomía de la voluntad; la responsabilidad por los daños causados a otra persona sería únicamente exigible si hubo culpa en el hecho del autor de la acción dañina; [y] finalmente, la propiedad privada sobre las cosas forma parte de los derechos del hombre. (p.9).

Deducciones admisibles sólo si se admitía ubicar en el derecho de bienes el derecho del trabajo. Pero en la realidad, esta concepción individualista, produjo que los principios del contrato de arrendamiento se quebraran a favor de los empresarios y en contra de los trabajadores. Por ello, para Karl Korsch, existía una “flagrante contradicción (...) entre la ideología de la sociedad burguesa y su realidad”. (Baylos, 1991. p.157).

Cueva (1990) afirma que:

La libertad de contratación no existió nunca, porque el trabajador apremiado por la miseria tenía que someterse a la voluntad del patrono, quien sí podía esperar que viniera otra persona a solicitar el empleo; y [quien a su vez] usó el poder de su voluntad con sentido utilitario y con refinada crueldad, [ya que] se valió del trabajo de los niños, estableció jornadas de catorce o más horas y fijó como salario la cantidad de dinero estrictamente indispensable para la subsistencia del obrero en una vida más animal que humana; y como si no fuera suficiente, mantenía al trabajador en la angustia del mañana con la espada del despido libre (p.9).

Y es que, durante el siglo XIX, las condiciones sociales de los trabajadores eran brutales:

La alimentación era absolutamente insuficiente, las viviendas eran insalubres y peligrosas. Por otra parte, el esfuerzo exigido a los obreros era excesivo y era causa de su temprana muerte, los

salarios paupérrimos, los niños quedaban sometidos a las mismas largas jornadas de trabajo que los adultos, se recurría a castigos corporales para asegurar la disciplina y la productividad en los talleres, los accidentes de trabajo eran frecuentes, la insensibilidad de los empresarios era la norma.” (Raso, 2010, p.11).

Y esto fue posible, pues como ya se evidenció, no sólo los principios del liberalismo económico prohibían cualquier intervención de un tercero en los problemas de la economía, al considerarse que cualquier regulación externa constituiría una barrera para el desarrollo de las fuerzas económicas, sino que además, la burguesía por medio del control político logró “elevar el principio de la *libertad de industria* a la categoría de los derechos naturales del hombre, por lo que ni el Estado ni los particulares podían ejecutar acto alguno que pudiera vulnerarlo” (p. 12); y por ello, fue el Estado quien se convirtió en el arma segura de los empresarios, ese aparato al que Engels definió como “los ejércitos y las cárceles de la burguesía para mantener su dominio sobre la clase trabajadora” (Cueva, p.12).

Es por esto que los movimientos obreros empezaron a exigir al Estado la protección del cuerpo, entendido como medio de reproducción de la vida, y surgen las reivindicaciones planteadas por movimientos como el obrero, cuyo objeto consistía en cambiar la concepción de trabajo de un mero medio para la subsistencia al servicio de los dueños de las fábricas que vienen a ser materialmente los dueños de la fuerza de trabajo, a la idea del trabajo como medio de autorrealización. Pues, el reconocimiento del derecho al trabajo implicaba, en efecto, un ataque a la desigualdad contractual consagrada en la normatividad civil, pues el cuerpo del trabajador durante el desarrollo del contrato dejaba “de ser la sede de una voluntad individual libre, para convertirse en una cosa viva que pasa a formar parte de una organización concebida por otro” (Supiot, 1996, p.93).

Y es como consecuencia de la conciencia que adquirió la clase trabajadora de su “deber de reclamar la libertad, la dignidad y un nivel decoroso de vida para el trabajo; y de los esfuerzos de los pensadores socialistas que pusieron de relieve la injusticia del

mundo individualista y liberal y la miseria y el dolor de los hombres que entregaban sus energías a los propietarios de las fábricas” (p.5) que comienza en el siglo XX a gestarse el Derecho del Trabajo. Los Estados se ven obligados a consagrar el trabajo como un derecho y dada la influencia socialista, se concibe como un derecho social en el cual hay una búsqueda de “una forma de vida propiamente humana, en la que cada uno ahora puede relacionarse con los otros” (Bernal, 2008, p. 288).

De tal forma, la razón histórica de la constitución del Derecho del Trabajo, responde “a la necesidad social de canalizar el conflicto político surgido entre los nuevos protagonistas (...) del sistema económico capitalista” instalándose como un “mecanismo de mediación en el conflicto social [consistente] en la persecución de un equilibrio estructural entre los intereses de los antagonistas. (Palomeque, 2002, p.133),

Al propio tiempo que instrumento protector de las relaciones sociales que legitima (...) la explotación de la fuerza de trabajo y garantiza importantes medios de acción a los trabajadores” (p.134). Así, el derecho del trabajo es producto de una contienda que persiguió tres objetivos fundamentales: “las libertades sindical, de negociación y contratación colectivas y de huelga; un derecho individual del trabajo que propiciara un mínimo de justicia social; y una previsión social que defendiera a los hombres contra las consecuencias de los infortunios del trabajo” (Cueva, 1990, p.12), de modo que:

Las leyes sociales del siglo XIX se encaminaron a reglamentar, de manera inderogable, la edad de admisión al trabajo, la jornada de trabajo, para niños y mujeres en primer lugar, las condiciones materiales de ejecución de tareas esencialmente manuales, con vistas a imponer un mínimo de higiene y de seguridad física en los lugares de trabajo, y, en 1892, se creó una inspección de trabajo encargada de velar por el cumplimiento de todas aquellas nuevas reglas y, pronto, de hacer constar las infracciones (Jeammaud, 2002, p.52).

El derecho del trabajo [es entonces, el producto de] “un esfuerzo para atemperar la miseria de los trabajadores y elevar sus niveles materiales sobre la vida puramente animal” que tiene como misión, la justicia” (Cueva, 1990, p.25). Es la “historia de uno de los

episodios más dramáticos de la lucha de clases, por su profundo sentido de reivindicación de los valores humanos tal vez el más hondo de todos, porque es la lucha por la liberación y dignificación del hombre en su integridad” (p.12).

En consecuencia, se presentan durante la segunda década del siglo XX dos sucesos trascendentales para el desarrollo del derecho del trabajo: la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el 28 de junio de 1919 en el Tratado de Versalles y la proclamación de la Constitución Alemana de Weimar el 11 de agosto de 1919.

La creación de la OIT fue sin duda el fruto de los esfuerzos de la clase trabajadora, aún más cuando se produjo en una década en donde los principios de la escuela económica liberal eran plenamente reconocidos en los países victoriosos de la Primera Guerra Mundial.

Por fin, después de un siglo de lucha de clases, se creaba un derecho internacional del trabajo que no sólo constituía una garantía para todos los trabajadores sino también, un estímulo para las legislaciones nacionales para que adoptaran medidas que se sobrepusieran sobre la miseria y la injusticia imperante en la era industrial.

Por ello, apenas terminada la Primera Guerra Mundial, la OIT se funda en la idea de que la paz y la justicia son inseparables, lo que se ve reflejado en el Preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo que enuncia:

Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente a reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, contratación de la mano de obra, lucha contra el desempleo, garantía de un salario vital adecuado, protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo, protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, pensiones de vejez y de invalidez (...).

Dicho de otra manera, [por fin] el derecho del trabajo adapta la jornada laboral a las exigencias biológicas de los trabajadores y además permite “la contemplación jurídica de todos los sucesos imprevisibles de carácter físico que pesan sobre el cumplimiento del trabajo” Por lo cual, la regulación de la jornada laboral implementa:

La suspensión del contrato de trabajo (...) que permite proteger el cuerpo del trabajador de los riesgos inherentes al trabajo, al mismo tiempo que preserva la estabilidad del empleo. [Porque cabe resaltar que] “la posición central del cuerpo humano en la relación de trabajo no conduce sólo a plantear el problema de los riesgos que se corren en la ejecución del trabajo, sino también el de la subsistencia del trabajador” (Supiot, 1996, pp. 95-96).

Así el principio rector del Derecho Internacional del Trabajo aparta para siempre al trabajo del derecho civil, permitiendo estimar medidas como:

Derecho de asociación; salario que asegure un nivel conveniente de vida; jornada de ocho horas o de cuarenta y ocho a la semana; descanso hebdomadario, de ser posible en día domingo; supresión del trabajo de los niños; adopción de las medidas que faciliten la continuación de la educación y el desarrollo físico de los menores de ambos sexos; salario igual, sin distinción de sexo, para un trabajo de igual valor; tratamiento económico conveniente para los trabajadores extranjeros; servicio de inspección del trabajo” (Cueva, 1990, p.31).

Por otra parte, la Constitución de Weimar de 1919 “supone la búsqueda de respuestas a la crisis de legitimidad de la democracia liberal y del capitalismo como sistema económico” (Baylos, 2012, p. 154) de modo que se vuelve “preciso construir elementos alternativos al derecho burgués” (p. 156).

Es así como en Weimar se reconoce que es totalmente necesaria la intervención del Estado por medio de la norma estatal imperativa para regular el contrato de trabajo, de tal forma que, se le impida al empresario desplegar toda su capacidad dominante, teniendo en

cuenta que “la constitución del trabajo del orden liberal-burgués no es democrática, ante la extensión e intensidad del poder unilateral del empresario fundado en el consentimiento del contrato” (p.162), y por ende, se procede también al “reconocimiento de la dimensión sindical y de sus medios de acción, plasmados en el convenio colectivo como regla estandarizadora de las condiciones salariales y de trabajo, que de nuevo atenúen las fórmulas despóticas y arbitrarias en la fijación de condiciones de trabajo” (Ibídem).

Y es así como en Weimar:

Nace la propuesta del Derecho del Trabajo como un proyecto igualitario que perdurará, de una forma diferente, en la elaboración doctrinal y normativa europea y democrática de la segunda posguerra mundial y alumbrará el nacimiento de la etapa “dorada” de los sistemas jurídicos laborales de las grandes naciones democráticas de la Europa occidental durante los años cincuenta y sesenta del siglo pasado (p. 154).

Más tarde, con la Declaración de Filadelfia de 1944, se pretendió “convertir a la justicia social en una de las piedras angulares del ordenamiento jurídico internacional” (Supiot, 2011, p.12) de tal forma que se aprendieran las lecciones del pasado. Ya que si bien la Constitución de la OIT, afirmaba que “una paz duradera sólo puede establecerse sobre la base de la justicia social” es en la Declaración de Filadelfia donde se proporciona una definición integral y comprehensiva de la justicia social:

“Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades” (art. II a).

Y, por otra parte, convierte la construcción de la justicia social en “*el propósito central de la política nacional e internacional*” (art. II b). En consecuencia, “en la Declaración de Filadelfia, la economía y el mundo financiero son medios al servicio de los hombres” (p.26).

Razón por la cual la *Declaración de Filadelfia* en su capítulo trece abarca algunas medidas concretas para el derecho del trabajo, con el propósito de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, por ello la Declaración propendía por:

La plenitud del empleo y la elevación de los niveles de vida; b) El empleo de los trabajadores en ocupaciones que les permitan desarrollar su habilidad y sus conocimientos; c) Una participación equitativa en los frutos del progreso, en materia de salarios y utilidades, de duración del trabajo y un salario mínimo vital para todos aquellos que tengan un empleo; d) El reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; e) La extensión de medidas de seguridad social; f) Una protección adecuada de la vida y de la salud de los trabajadores; g) La protección de la niñez y de la maternidad; h) Un nivel de vida adecuado de alimentación de habitación y de medios de recreo y cultura; i) La garantía de posibilidades iguales en el terreno educativo y profesional” (Cueva, 1990, p.32).

De lo cual se puede inferir, los cinco rasgos fundamentales, que según contempla la Declaración. En primer lugar, el hecho de que los principios sean afirmados por el hombre, no por Dios, ni por la ciencia, hace que sus afirmaciones sean explícitamente dogmáticas y se expresa bajo la forma de un acto de fe: “Nosotros, los pueblos de las naciones unidas, resueltos a proclamar nuestra fe” En segundo, cómo dicho acto de fe es “un acto de razón, porque procede de la *experiencia* de la guerra”. En tercer lugar, la necesidad de reconocer que la Declaración “erige la dignidad humana como *principio fundador* del ordenamiento jurídico, en el que se basan todos los derechos y *principios fundamentales*, (...) [y con] el que no se puede transigir sin poner en entredicho el ordenamiento jurídico en su conjunto” (Supiot 1990, pp.23-24).

Cuarto, cómo “el principio de dignidad obliga a vincular los imperativos de libertad y de seguridad, [por lo que], es preciso que los seres humanos disfruten de una seguridad física y económica suficientes para verse liberados del temor y de la miseria”. Y por último, en quinto lugar, cómo la Declaración reafirma la justicia social como fórmula de la paz duradera.

En este sentido, luego del contrato de arrendamiento de servicios, se da paso a “la elaboración técnica del *contrato de trabajo*, (...) [siendo] el resultado de un proceso de reflexión institucional impulsado por la necesidad de ofrecer una cobertura jurídica propia y socialmente adecuada a las relaciones de trabajo asalariado del orden industrial” (Palomeque, p. 38). Es así, como por ejemplo, El

libro I de la Ley de contrato de trabajo español de 1931 determinaba se entenderá por contrato de trabajo, cualquiera que sea su denominación, aquel por virtud del cual una o varias o personas participan en la producción mediante el ejercicio voluntariamente prestado de sus facultades intelectuales y manuales, obligándose a ejecutar una obra o a prestar un servicio a uno o varios patronos o empresarios o a una persona jurídica de tal carácter bajo la dependencia de éstos, mediante una remuneración, se la que fuere la clase o forma de ellas (Palomeque, p.43).

Por otra parte, Pélissier, Supiot y Jeammaud infieren de la doctrina francesa que “el criterio de la calificación [del contrato de trabajo] es, pues, la reunión o concurrencia de tres elementos: una prestación personal de trabajo, una retribución, un vínculo de subordinación” dejando en claro que ninguna sentencia de la suprema instancia jurisdiccional, lo manifiesta de manera explícita y clara. (Jeammaud, 2012, p.59)

Cabe señalar que el Tesouro de la OIT define al trabajo como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. El empleo es definido como "trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)" sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo).

Frente a esto, conviene subrayar que dicho pago tiene el objeto de garantizar a los trabajadores llevar condiciones de vida en un nivel apropiado, por lo cual se concibe la noción de *salario mínimo*, definido como la suma mínima que deberá pagarse al trabajador por el trabajo o servicios prestados, dentro de un lapso determinado, bajo cualquier forma que sea calculado, por hora o por rendimiento, que no puede ser disminuida, ni por acuerdo individual ni colectivo, que está garantizada por la ley y puede fijarse para cubrir las necesidades mínimas del trabajador y de su familia, teniendo en consideración las condiciones económicas y

sociales de los países (OIT, 79° Conferencia Internacional del Trabajo, p.15).

Sin lugar a duda “la garantía de los ingresos del trabajo se refiere esencialmente al derecho al salario, y se expresa en el régimen jurídico de la deuda salarial” En consonancia, la OIT demanda el pago a los trabajadores de un salario que garantice al trabajador un nivel de vida apropiado según el tiempo y el país de que se trate, prescripción que ha sido precisada en diversos convenios internacionales, referentes al aseguramiento de los salarios mínimos (Cfr. OIT, Convenio 26, 99 y 109). (Supiot, 1996, p.98).

Asimismo, la Declaración de Filadelfia afirma, la necesidad de asegurar un salario mínimo vital para todos los que tienen un empleo y necesitan tal protección (artículo III d), mientras que la Declaración Universal de los Derechos del Hombre de 1948 decretaba el principio de un salario equitativo, que permita una existencia decente (artículo 23).

Preceptos de igual tipo constan en la Carta Europea de Derechos Sociales fundamentales, la cual prevé que “todo empleo debe ser justamente remunerado (...) [y que] con arreglo a las prácticas nacionales, se garantice a los trabajadores una remuneración equitativa, es decir, que sea suficiente para proporcionarles un nivel de vida digno” (artículo 5).

Pero, de la definición de este mínimo vital, ha nacido la tensión sobre si debe configurarse desde lo biológico o lo socialmente necesario. Razón por la cual, se ha transitado a la idea de un salario digno o suficiente. Dado que, “la exigencia de un derecho al mínimo vital es mucho más antigua, y de alcance mucho más general que los derechos (...) de la relación de trabajo, [y es] el derecho a la vida, [que tiene] vocación de aplicarse a todos, trabajadores o no” (Supiot, 1996, p.99).

Lo anterior, ya que la estructura y los fines de un Estado de Derecho social y democrático, inexcusablemente, haya su fundamento en los derechos fundamentales de la dignidad humana, de la libertad y de la igualdad (Alexy, 2003b, p.31).

- **Fundamentación del derecho fundamental del trabajo**

Considerando lo anteriormente mencionado, y dejando en claro cómo el primer objetivo del derecho del trabajo fue «civilizar» las relaciones de trabajo en un marco de dignidad y de respeto, con el objetivo de mantener la paz por medio de una justicia social. Cabe preguntarse, “qué derechos tiene el individuo como persona y como ciudadano de una comunidad, qué principios están sujetos a la legislación estatal y qué es aquello que exige la realización de la dignidad humana, la libertad y la igualdad” (Alexy, 2007, p.5). Ya que saber “hasta qué punto se extiende la protección de los derechos sociales [por ejemplo], en la provisión del mínimo vital para los individuos (...) dependen en cierta medida del concepto que se tenga acerca de los mismos, su contenido y su estructura” (Alexy, 2003a, p.14).

Los derechos fundamentales son, según lo expone Alexy (2003) “principios o mandatos de optimización, que ordenan la realización de su contenido en la mayor medida posible, en relación con las posibilidades jurídicas y fácticas” (p.14).

En primer lugar, según la *definición formal* “los derechos fundamentales son todos los derechos catalogados expresamente como tales por la propia Constitución”. Si bien, por un lado, esta definición expone la ventaja de su simplicidad, también presenta una desventaja que consiste en que “frecuentemente las Constituciones también establecen derechos fundamentales por fuera del catálogo en que se recoge este tipo de derechos” (p.21)

En segunda instancia, la *definición material* contempla, por un lado, que “los derechos fundamentales son esencialmente derechos del individuo “siempre que se admita que ciertos grupos, organizaciones o personas jurídicas pueden ser titulares de derechos fundamentales, debe hacerse porque este reconocimiento favorece intereses de los individuos”; y por otro lado, “los derechos fundamentales *representan* derechos humanos transformados en derecho constitucional positivo”, no obstante de este punto, es de donde se dirige su debilidad más significativa,

ocasionada por la indeterminación de la definición de los derechos humanos. (p.28)

Y por último, la *definición procedimental*, en tanto “se basa en la pregunta de quién y de qué manera tiene la competencia para decidir sobre los derechos fundamentales”, y en este sentido los derechos fundamentales “aseguran, por una parte, las condiciones de funcionamiento del proceso democrático. Pero, por otra parte, también limitan el proceso democrático, al proclamarse como derechos vinculantes también para el legislador democráticamente legitimado” (p.29-30).

“Circunstancia [que] aclara por qué el problema de la interpretación de los derechos fundamentales no puede ser objeto de reflexiones serenas, y en cambio sí un elemento que aviva las disputas políticas en la arena política”. Y es, que la definición de “los derechos fundamentales representan al mismo tiempo decisiones sobre la estructura fundamental de la sociedad” (Ibídem), ya que cuando se logra hacer que una determinada interpretación de los derechos fundamentales (...) se obtiene algo que es inalcanzable en el proceso político ordinario: hacer que cierta concepción sobre asuntos relativos a la estructura fundamental de la sociedad entre a formar parte de la Constitución y al mismo se excluya del orden del día de la política” (p.35).

Ello, porque la posición de los derechos fundamentales en el sistema jurídico se caracteriza por cuatro extremos: en primer lugar, se regulan con *rango máximo* "ya que se hallan contenidos en la Constitución" en segundo lugar, con *máxima fuerza jurídica*, en tanto supeditan como Derecho directamente al Legislativo, al Ejecutivo y al Judicial; en tercer lugar con máxima importancia del objeto, ya que por medio de "los derechos fundamentales se regula la estructura básica de la sociedad"; y en cuarto lugar, por un *máximo grado de indeterminación*, en donde los tres anteriores extremos "se convierten en un verdadero problema a través de su conexión con este cuarto extremo (...), [ya que] los derechos fundamentales son lo que son sobre todo a través de la interpretación" (Alexy, 2003, pp.33-34)

[En este sentido], el catálogo de derechos fundamentales regula con la máxima textura abierta, asuntos muy discutidos que parcialmente atañen a la estructura normativa básica del Estado y de la sociedad. Esto se percibe con la mayor claridad en el caso de los conceptos de los derechos fundamentales a la dignidad, la libertad y la igualdad. Si a ellos se agregan los conceptos de los fines del Estado y los conceptos estructurales atinentes a la democracia, al Estado de derecho y al Estado social, se obtiene un sistema de conceptos que comprende las fórmulas centrales del derecho racional moderno, que se extiende a su vez al principio del Estado social que expresa las exigencias de los movimientos sociales de los siglos diecinueve y veinte (Alexy, 2007, p.6).

Vale resaltar, que de manera indiscutible, que “la ciencia de los derechos fundamentales (...) ha devenido, en una apreciable medida, en una ciencia de la jurisprudencia constitucional”. De hecho, ha sido la jurisprudencia constitucional la que ha planteado diversas discusiones, una de ellas, por ejemplo:

la suposición de que las normas sobre derechos fundamentales imponen al Estado deberes de protección y hasta el deber de sancionar, sus consideraciones acerca de los derechos de prestación que deben asegurar los presupuestos reales del ejercicio de los derechos de libertad, y el contenido jurídico-procesal de los derechos fundamentales, que se enfatiza cada vez más en los últimos tiempos (p.7-8).

Por otra parte, Ferrajoli (2009) parte de una *definición teórica* –en tanto relega de la circunstancia de que los derechos estén o no contenidos en normas de derecho positivo– y define los derechos fundamentales como:

Aquellos derechos subjetivos que corresponden universalmente a todos los seres humanos en cuanto dotados del *status* e personas, de ciudadanos o personas con capacidad de obrar; entendiendo por derecho subjetivo cualquier expectativa positiva (de prestaciones) o negativa (de no sufrir lesiones) adscrita a un sujeto por una norma jurídica; y por *status* la condición de un sujeto, prevista asimismo por una norma jurídica positiva, como

presupuesto de su idoneidad para ser titular de situaciones jurídicas y/o autor de los actos que son ejercicio de éstas (p.19).

Asimismo, Ferrajoli contemple una *definición formal o estructural*, que “se basa únicamente en el carácter universal de su imputación. (...) De hecho son tutelados como universales, y por consiguiente fundamentales, la libertad personal, la libertad de pensamiento, los derechos políticos, los derechos sociales y similares” (p.20).

De acuerdo con esto, Ferrajoli, afirma que los derechos son fundamentales cuando se derivan de sujetos determinadas por la identidad de «persona», «ciudadano» o «capaz de obrar». Y en este sentido, hace cuatro clasificaciones:

i) los *derechos humanos*, que son los derechos primarios de las personas y conciernen indistintamente a todos los seres humanos, como (...) el derecho a la vida y a la integridad (...), la libertad personal [y] de conciencia (...) el derecho a la salud y a la educación (...); ii) los *derechos públicos*, que son los derechos primarios reconocidos sólo a los ciudadanos, como (...) el derecho de asociación, el derecho al trabajo, el derecho a la subsistencia y a la asistencia de quien es inhábil para el trabajo; iii) los *derechos civiles*, que son los derechos secundarios adscritos a todas las personas humanas capaces de obrar, como la libertad contractual, la libertad de empresa, (...) en general, todos los derechos potestativos en los que se manifiesta la autonomía privada y sobre los que se funda el mercado; [y] iv) los *derechos políticos*, que son los derechos secundarios reservados únicamente a los ciudadanos con capacidad de obrar, como el derecho de voto, (...) el derecho de acceder a los cargos públicos y, en general, todos los derechos potestativos en los que se manifiesta la autonomía política, (...) la representación y la democracia política” (p.22-23).

Teniendo presente la teoría de la democracia constitucional, Ferrajoli expone cuatro tesis a partir de la definición de derechos fundamentales ya enunciada.

La primera, referente a la sustancial diferencia entre la estructura de los derechos fundamentales frente a los patrimoniales, “concernientes los unos a enteras clases de sujetos y los otros a cada uno de sus titulares con exclusión de todos los demás” La segunda tesis, “es que los derechos fundamentales, al corresponder a intereses y expectativas de todos, forman el fundamento y el parámetro de la igualdad jurídica (...) y de la democracia, (...) [como también] el conjunto de las garantías aseguradas por el paradigma del Estado de derecho” (Ibídem). La

tercera, “se refiere a la actual naturaleza supranacional de gran parte de los derechos fundamentales (...) [que impone] límites externos y ya no sólo internos a los poderes públicos y bases normativas de una democracia internacional muy lejos de ser practicada pero normativamente prefigurada por ellos”. Y para terminar, la cuarta tesis “tiene que ver con las relaciones entre los derechos y sus garantías. Los derechos fundamentales, de la misma manera que los demás derechos, consisten en expectativas negativas o positivas a las que corresponden obligaciones (de prestación) o prohibiciones (de lesión)” (p. 25).

Por lo cual se concluye, que “no se trata de «derechos del Estado», «para el Estado» o «en interés del Estado» (...), sino de derechos hacia y, si es necesario, contra el Estado, o sea, contra los poderes públicos, aunque sean democráticos o de mayoría”. Ya que la ampliación progresiva de los derechos fundamentales es producto de “una historia social y política, dado que (...) todos fueron conquistados mediante rupturas institucionales: las grandes revoluciones americana y francesa, los movimientos decimonónicos por los estatutos y, en fin, las luchas obreras, feministas, pacifistas y ecologistas de este siglo” (p.38-40).

4.2. La argumentación jurídica y el desarrollo del derecho al trabajo

Durante el siglo XX las teorías y propuestas sobre el carácter e implicaciones del conocimiento, sufrieron grandes transformaciones a causa de los grandes movimientos epistemológicos que se sucedieron durante el mismo. En dicho contexto, el giro lingüístico, de la mano de pensadores Ludwig Wittgenstein y de Bertrand Russell, tuvo sus desarrollos en el derecho analítico a través de los trabajos de John Austin y de Herbert Hart, entre otros, en los cuales se puso de manifiesto la importancia de los análisis lingüísticos para determinar el alcance de los enunciados normativos; de otra parte, el giro pragmático, liderado, entre otros, por William James y por John Dewey, resaltó la importancia de valorar las acciones por sus consecuencias prácticas, así como el giro hermenéutico enfatizó el carácter interpretativo del comprender humano, al tomar conciencia de su temporalidad e historicidad.

En este campo, la transformación hermenéutica del conocimiento inicia con los trabajos de Nietzsche y desemboca en la producción de pensadores como Gianni Vattimo, Jacques Derrida, Hans Georg Gadamer y Paul Ricoeur, entre otros, teniendo como eje articulador el pensamiento de Martin Heidegger, particularmente en *Ser y Tiempo*. (Heidegger, 1997).

Es precisamente en el seno del giro hermenéutico en el que surge la conocida *Teoría de la argumentación jurídica*, cuya acta de nacimiento se pudiera ubicarse en los trabajos de Jürgen Habermas, concretamente en su obra *Teoría de la acción comunicativa* (Habermas, 1998), en la que, en su tomo I, titula uno de sus apartados: “Excurso sobre teoría de la argumentación” (p.43).

De otra parte, en el plano jurídico – político, y de manera contemporánea con los primeros trabajos de Habermas, se produce la llamada “constitucionalización de los derechos”, la cual resulta de la necesidad de incorporar en las legislaciones nacionales los elencos de derechos fundamentales que comenzaron a ganar gran fuerza después de la Segunda Guerra mundial, siendo una de sus principales concretizaciones la Declaración Universal de los derechos humanos de 1948.

Esta constitucionalización de los derechos se ha traducido, en el mundo del derecho, en la necesidad de desarrollar sistemas argumentativos, no normativistas, que permitan reconocer dichos derechos en casos concretos. En este mismo sentido, se han desarrollado movimientos jurídicos paralelos como el Constitucionalismo, el Garantismo y el Neoconstitucionalismo entre otros.

En estos movimientos se enfatiza la afirmación, expresada con rotundidad por Ronald Dworkin en su célebre trabajo *Los Derechos en Serio*, que “el derecho no son solo normas, sino que también son principios”, (Dworkin, 1977) premisa con la cual incorpora el mundo de los principios a la toma de las decisiones judiciales, especialmente en aquellos “casos difíciles”, y abre el camino para

enfatar la necesidad de argumentar las posiciones jurídicas, y no sólo declararlas con una base normativa.

Vale recordar que dichas tesis de Dworkin nacen a propósito de su debate con su profesor, el jurista analítico, Herbert Hart, quien escribiera el célebre tratado *El concepto de Derecho* (Hart, 1961), en el cual afirma que, para los casos difíciles, esto es, para aquellos que no existe una norma precisa que les sea aplicable, el juez debe llevar su mirada al contexto social para hallar la que Hart denomina “norma de reconocimiento”, que no es otra cosa sino un criterio, de carácter sociológico jurídico, que recoge el sentir de la justicia de la mayor parte de la sociedad.

En dicho escenario, la aplicación de la norma de reconocimiento, que cumple la función de la norma fundamental en Kelsen, tendrá como resultado el que la comunidad reconozca la decisión judicial como “justa”, ya que ella expresa el sentimiento social respecto de esta categoría.

Como es de dominio común, las críticas de Dworkin se dirigen a tres problemas que él encuentra en las tesis de su maestro; la primera es el de otorgarle una excesiva discrecionalidad al juez, el cual, puede fácilmente caer en excesos y en despropósitos, ya que él, en términos prácticos, crearía la norma; el segundo problema que señala Dworkin, es que se estaría tomando una decisión “por fuera” del sistema jurídico, lo cual sumiría al derecho en una enorme incertidumbre, y estaría generando un sentimiento generalizado de “inseguridad jurídica”; y, en tercer lugar, Dworkin señala quizás su argumento más contundente, y es que, en el seno de sociedades moralmente pluralistas, como las actuales, refiriéndose a aquellas de finales del siglo XX, lo cual sería más evidente hoy en día, no es posible hallar dicha norma de reconocimiento, ya que no es fácil de encontrar, como antaño, un sentimiento mayoritario y compartido de lo que es la justicia, ya que el pluralismo mora significa, precisamente, el que existen en un mismo tejido social, múltiples nociones de la justicia, así como las hay respecto del bien, de la corrección y de las fuentes del deber.

En su contraargumentación, Dworkin precisa que todo individuo tiene derecho a que las soluciones jurídicas que se apliquen respecto de su caso, pertenezcan al sistema jurídico, con lo cual se restringe notablemente la discrecionalidad del juez, aunque, con esta tesis, no cae en un positivismo lógico, tal como aquel que él mismo critica en Kelsen, sino que reconoce que los criterios morales, en cualquier escenario, juegan un importante papel en la interpretación que los jueces hacen de los cuerpos normativos, ya que ellos mismos son miembros de una comunidad política en la que deben promoverse valores de tipo ético para que sea posible la convivencia ciudadana y la justicia.

Con dicha tesis, expuesta entre otras partes en su obra *Ética privada e igualitarismo político* se ubica en las antípodas del positivismo jurídico, y toma partido por una reflexión axiológica en el mundo del derecho, perspectiva que va a ser asumida por Rober Alexy, quien se doctora en 1976, con la que será su obra más conocida *La Teoría de la argumentación jurídica*, la cual, por su hondo impacto, va a dar nombre al paradigma interpretativo – argumentativo del derecho que queremos proponer para el desarrollo del derecho al trabajo. (Dworkin, 1993)

En efecto, Alexy, quien va a obtener su habilitación profesoral como otra gran obra, como es *La Teoría de los derechos fundamentales*, afirma que la argumentación jurídica no es otra cosa que una modalidad del discurso práctico, y por lo tanto debe ser tratado como una expresión de la racionalidad práctica.

Alexy sigue al Kelsen en la consideración del derecho como un sistema de normas, pero se separa de él al precisar la necesidad de un discurso argumentativo que integra la argumentación práctica general, con la argumentación jurídica en particular, en cuya tarea la lógica juega un papel determinante.

La relevancia de la propuesta de Alexy para nuestro interés, viene dada por el hecho de que valora el papel jurídico de los principios, pero no cae en un principialismo puesto que no separa los principios de todo el sistema de normas, sino que afirma que su interpretación y argumentación debe darse teniendo en cuenta todo el sistema de normas. (Alexy, 1985).

Este postulado de Alexy nos parece excepcionalmente útil para nuestro propósito de articular el sistema de normas positivas, propio del derecho del trabajo, con el principio de la dignidad humana, el cual, haciendo una inferencia de las tesis de Alexy, no podría interpretarse ni argumentarse más que en armonía con el sistema de normas laborales.

Así pues, entre el principio de la Dignidad humana del trabajador, y el sistema de normas jurídica, habría una relación de doble vía, puesto que las normas laborales debiesen interpretarse desde el principio que afirma que el trabajador, ante todo, tiene una Dignidad como persona humana que es, el cual no puede vulnerarse, y, por otro lado, la Dignidad humana del trabajador, no podrá interpretarse ni argumentarse jurídicamente, más que de una manera armónica con todo el sistema de normas positivas vigente.

Y es precisamente en dicha argumentación, la cual comprendemos en el sentido que Jaime Cárdenas Gracia le da a esta categoría en su obra *La argumentación como derecho* la que, como conjunto coherente de razones que coadyuvan una determinada interpretación, incorpora la “complejidad” propia del derecho laboral a la que hemos aludido líneas arriba. (Cárdenas, 2005).

A este respecto, los argumentos que pueden esgrimirse para coadyuvar la correlación entre la Dignidad humana y las normas laborales, a propósito de un determinado caso, deben ser conscientes de la complejidad epistemológica, sociológica y ética del derecho al trabajo, para no correr el peligro de caer en un inconveniente privilegio de un normativismo, en una desbordada comprensión del principio de la “favorabilidad respecto del trabajador”, típica de una equivocada comprensión del Estado social de derecho, o en una interpretación que niegue el carácter de la justicia como imparcialidad predicado por Rawls en su célebre *Teoría de la Justicia*. (Rawls, 1971).

CONCLUSIÓN

La humanidad debió recorrer un largo trecho antes de reconocer el valor y la dignidad del trabajo, para luego comprenderlo como un derecho humano, y sólo recientemente se le ha reconocido como elemento constitutivo de la misma Dignidad de la persona humana, ya que atentar contra los derechos laborales de un ser humano, es desconocerlo como un Ser digno, lo que equivale a decir, en palabras de Emmanuel Kant en su famoso imperativo categórico, que el Ser humano, en el contexto laboral, debe ser considerado como un fin en sí mismo, y no como un medio para la consecución de otros fines, esto en razón de que, como afirma el mismo Kant, los seres humanos no tenemos valor, en el sentido económico de la expresión, sino Dignidad.

Hoy en día nos parece sobrecogedor el que mentes tan esclarecidas como las de Platón, en *La República*, y de Aristóteles, en *La Política*, pensaran que el trabajo manual no era un oficio para los mejores ciudadanos, ya que, en la escala social, los lugares más destacados estaban destinados para aquellos que hacían gala de la virtud de la sabiduría como ejercicio racional, es decir los filósofos, en tanto que el lugar más bajo de la sociedad debía estar ocupado por quienes desarrollaban trabajos físicos, quienes no deberían esforzarse por ser sabios, es decir, que para ellos no era importante el que “aprendiesen a vivir para ayudar a los demás a hacerlo”, sino que bastaba con que cultivaran la templanza, es decir, la fortaleza interior para que fuesen más productivos.

Con contadas excepciones, como la de Séneca en su famosa *Carta a Lucilio*, quien defiende la dignidad de los trabajadores, todo el pensamiento antiguo y medieval desconoce el significado humano, ético y axiológico del trabajo, al punto que quince siglos después de Aristóteles, en la baja Edad media, aún los siervos de la gleba, que se dedicaban a la agricultura y a labores manuales, eran vistos como seres humanos indignos de que se les reconocieran derechos y prerrogativas.

Inclusive el humanismo renacentista, movimiento al que se le reconoce el mérito de haber producido un desarrollo sistemático de la noción de Dignidad humana, como es el caso de Pico de la Mirándola, maestro que fuera de Leonardo Da Vinci, desconoce el significado de dicha dignidad con ocasión de la realización de las actividades manuales, ya que los elencos de normas que hasta entonces se habían producido sobre los derechos de los trabajadores, como los promulgados a propósito del trabajo de los gremios medievales, no eran otra cosa que acuerdos que tenían como telón de fondo el asegurar la producción para beneficio de las nacientes ciudades y de los comerciantes que allí prosperaban.

Ni siquiera la modernidad temprana modernidad con sus énfasis en una razón pura, en la tradición europea continental, o en una razón empírica en la tradición anglosajona, reconocen el vínculo entre la dignidad humana y el derecho al trabajo, y sólo es hasta el siglo XIX, en medio de las contradicciones y los conflictos que se operan en torno de la Revolución industrial, que emerge una reflexión sistemática que reivindica el trabajo como un derecho fundamental, y como el mecanismo por el cual el ser humano se “auto genera”.

Es en esa izquierda hegeliana, consciente de la dialéctica histórica, en la que emerge el pensamiento marxista, sobre todo el del llamado período de juventud, en el que se consolida una valoración positiva del trabajo manual, inclusive por encima de los llamados trabajos intelectuales, a los que el mismo Marx considera de menor entidad, por ser desarrollados por modelos teóricos de naturaleza ideológica.

Con el impulso del pensamiento marxista, y ya en las aguas del Siglo XX, el trabajo se constituye en la materia prima de los modelos administrativos, los cuales inaugurados por una mentalidad ingenieril y avocada a un incremento de la producción, como fue la de FW Taylor, se inició una etapa de reflexión sobre el trabajo dentro de los modelos y teorías de la producción, en los cuales, en la mayoría de los casos, el trabajo fue concebido sólo

como un elemento más dentro del sistema productivo, el cual tenía como meta final el incremento de la producción, para la cual, en no pocos casos, el trabajador resultaba instrumentalizado.

Es en torno de estos desarrollos teórico-administrativos, en los cuales se comprende la complejidad del derecho al trabajo, ya que múltiples fuerzas, determinantes y factores intervienen en su concepción y desarrollo, tales como el papel del Estado, la implementación de los mismos modelos administrativos, las dinámicas fluctuantes de tipo macroeconómico, y las tomas de conciencia del valor de la persona humana dentro del mundo laboral; por este motivo, la categoría complejidad se muestra significativamente apta para plantear, en todo su amplio espectro el mundo del trabajo, respecto del cual, en palabras de Niklas Luhmann, el derecho, como subsistema social, tiene un importante papel para jugar, como es el de reductor de esa misma complejidad.

Toda esta dinámica que se desarrolla en el seno de la cultura occidental europea y norte americana, tiene hondas repercusiones en el subcontinente latinoamericano, y es, precisamente, en razón de dichas repercusiones, y de la necesidad de desentrañar el significado interdisciplinar del derecho del trabajo en nuestro contexto, que adquiere sentido la opción por una comprensión hermenéutica de la investigación jurídica, ya que es dicha perspectiva la que nos permite leer, en clave del “mundo de la vida”, empleando la célebre expresión husserliniana, cómo asumir la complejidad del derecho al trabajo, y cómo entender el rol de la Dignidad humana en medio de dicha complejidad.

Y es esta visión contextualizada en el medio latinoamericano, queriendo con ella describir el círculo hermenéutico de la comprensión que propusiera Schleiermacher y desarrollara Heidegger, para ir del Contexto a los textos, y desde allí a la aplicación predicada por Gadamer en *“Verdad y Método”*, la que nos lleva a tomar conciencia del problema laboral en América latina, el cual se muestra caracterizado por grandes fracturas que

se pueden designar con la expresión “brecha”, y en la que encontramos brechas laborales en razón de la edad, del sexo, del ámbito territorial y del desarrollo de competencias, las cuales ponen en entredicho la Dignidad humana de los trabajadores.

En torno de dicha problemática surgen dos grandes interrogantes, como son el ¿cómo promover los derechos de los trabajadores, en el contexto de un Estado social de derecho, sin caer en el inconveniente paternalismo, y respetando las relativas autonomías de la economía en relación con la iniciativa privada y con la dinámica macroeconómica internacional?, y ¿cómo incorporar a un razonamiento jurídico equilibrado la promoción de la Dignidad humana del trabajador?, esto es sin caer en los extremos de un normativismo a ultranza, o de una argumentación sin diques ni raíces normativas. La respuesta a estos interrogantes se encuentra en una articulación de principios y normas, en la línea de Ronald Dworkin y de Robert Alexy, con un complemento argumentativo, en el que la Dignidad humana sea un criterio articulador de un enfoque interdisciplinar que dé cuenta de la complejidad del derecho al trabajo.

En este sentido, el derecho laboral, para dinamizar sus marcos normativos, debe reencontrar su vocación humanística, ética y radicalmente sociológica, guardando un sano equilibrio que evite caer en un paternalismo, típico de una concepción bienestarista del Estado social de derecho, o en una liberalización total del trabajo que desproteja la dignidad humana de los trabajadores.

Dicha opción remite directamente a un replanteamiento de fondo acerca del cómo estamos enseñando el derecho del trabajo, ya que, como es de dominio común, la formación jurídico laboral predominante en América latina, es la del positivismo lógico kelseniano, en la cual se concibe el derecho como “un sistema de normas”, perspectiva que deja por fuera consideraciones de tipo axiológico, político, ético, económico y social, y que, en última instancia, por asegurar el cumplimiento estricto de la norma, termina desbalanceando el sano equilibrio al que hemos hecho referencia, y que a la postre, termina lesionando la dignidad

humana de los trabajadores por la generación de desempleo, por la desmotivación que genera sobre los empleadores, o de empleo precario, como aquel que caracteriza a una buena parte de los empleados en América latina.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar Chacón, F. (2016). *Análisis del tratamiento legal y jurisprudencial (2010-2015) en Costa Rica del derecho inespecífico de los trabajadores a la no discriminación*. San José: Ciudad Universitaria "Rodrigo Facio Brenes".
- Ailwin, J. (2004). *Derechos humanos y pueblos indígenas. Tendencias internacionales y contexto chileno*. Instituto de Estudios indígenas. Universidad de la frontera. Austral, Temuco.
- Alcántara, M., García, M. y Sánchez, F. (2005). *El poder legislativo en América Latina a través de sus normas*. Universidad de Salamanca.
- Alcántara, M., García, M. y Sánchez, F. (2005). *Funciones, procedimientos y escenarios: un análisis del poder legislativo en América Latina*. Universidad de Salamanca.
- Alexy, R. (2007). *Capítulo I. Objeto y Tarea de una Teoría de los Derechos Fundamentales. Teoría de los Derechos Fundamentales*. En C. Bernal Pulido. España: Centro de Estudios Constitucionales.
- Alexy, R. (2004). *El concepto y validez del Derecho*. Gedisa, 2004.
- Alexy, R. (2003). *Los derechos fundamentales en el Estado constitucional democrático.*, En *Neoconstitucionalismo(s)* M. Carbonell (ed.) Trotta.
- Alexy, R. (2007). *Teoría de la argumentación jurídica*. Palestra, Lima, 2007.
- Alexy, R. (2007). *Teoría de los Derechos Fundamentales*. Centro de Estudios Constitucionales.

- Alexy, R. (2003). *Tres escritos sobre los derechos fundamentales y la teoría de los principios*. Colombia: Universidad Externado de Colombia, 2003.
- Arendt, H.(2003). *La Condición Humana*. Paidós.
- Aristóteles. (1984). *Constitución de los atenienses*. Madrid, Gredos, 1984.
- Aristóteles. (2000). *Ética a Nicómaco*. Editores Mexicanos unidos.
- Aristóteles. (1981). *La Política*. Bruguera.
- Atienza, M. (2006). *Derecho y argumentación*. Colombia: Universidad Externado de Colombia, 2003.
- Baylos, A. (2003). *Constitución del Trabajo y Contrato de Trabajo. A propósito de un texto de Karl Korsch. Orígenes del contrato de trabajo y nacimiento del sistema de protección social*. (Gloria Rojas, Coord.) Bomarzo.
- Beck, U. (2000). *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Barcelona, Paidós.
- Bernal, C. (2005). *El derecho de los derechos: Escritos sobre la aplicación de los derechos fundamentales*. Universidad Externado de Colombia.
- Betancur, C. (1985). *Imperativo y norma en el derecho. Homenaje jubilar a Hans Kelsen.*, en "La Filosofía en Colombia. Siglo XX. Rubén Sierra Mejía (Compilador) Procultura, Presidencia de la República. Bogotá.
- Bidart C. (2001). *Tratado elemental de derecho constitucional argentino*. Tomo I-B. Buenos Aires, Ediar.

- Blasco Pellicer, Á. (2014). *Los Derechos Fundamentales Inespecíficos en las Relaciones Colectivas de Trabajo. XXIV Congreso Nacional del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social* (págs. 84-129). Pamplona: Cinca.
- Bodin, J. (2006). *Seis libros sobre la República*. Tecnos, Madrid.
- Boza, G. (2014). *Surgimiento, evolución y consolidación del derecho del trabajo*. Temis.
- Cahen, C. (2016). *Oriente y Occidente en tiempos de las cruzadas*. Fondo de Cultura Económica, México.
- Casas, M.E., Munchk, J., Hanau, P., Johanson, A., Meadows, P., Mingione, E., Salais, R., Supiot, A. & Van Der Heijden, P. (1999). *Trabajo y empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa*. Valencia, Tirant lo Blanch.
- Cárdenas, J. (2005). *La argumentación como derecho*. Unam, México.
- Carrillo, J. (2018). *Seguridad ciudadana y calidad de vida. Fundamentación interdisciplinaria de una propuesta jurídico – policial para Panamá*. Procuraduría de la Administración de Panamá.
- Carvajal, B. (2005). *El principio de dignidad de la persona humana en la jurisprudencia constitucional colombiana y francesa*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.
- Castel, R. (2007). *La Metamorfosis de la Cuestión Social*. Paidós, 2007.
- Cordova, L. (2010). *Derecho y Poder. Kelsen y Schmitt frente a frente*. Fondo de Cultura Económica, México, 2010.

- Cofré, J.(1995). *Kelsen, el Formalismo y el "Círculo de Viena"*.
Revista de Derecho, Vol. VI, Universidad Austral de Chile.
Diciembre.
- Comisión Económica para América Latina y El Caribe - CEPAL.
(2010). *La hora de la igualdad: brechas por cerrar, caminos por
abrir*. Santiago de Chile, Naciones Unidas, 2010.
- Comisión Económica para América Latina y El Caribe - CEPAL.
(2012). *Eslabones de la desigualdad Heterogeneidad estructural,
empleo y protección social*. Santiago de Chile, Naciones Unidas.
- Comisión Económica para América Latina y El Caribe - CEPAL.
(2017). *Desigualdades en los ingresos, en el mercado laboral y en
el acceso a las pensiones. Panorama Social de América Latina*.
Santiago de Chile, Naciones Unidas.
- Conill, J. (2013). *Horizontes de economía Ética*. Tecnos, Madrid,
2013.
- Conill, J. (2006). *Ética hermenéutica*. Tecnos, Madrid, 2006.
- Conill, J. (2015). *Genealogía hermenéutica de la racionalidad
instrumental: Nietzsche, Heidegger y la época del nihilismo*.
EIDON, nº 43 junio.
- Conill, J. (1991). *El enigma del animal fantástico*, Tecnos, Madrid.
- Contreras, S. (2012). Ferrajoli y los derechos fundamentales. *Revista de la
Inquisición (Intolerancia y Derechos Humanos)*, 121-145.
- Coriat, B. (2013). *El taller y el cronómetro*. Buenos Aires. Editores
Siglo Veintiuno. 2013.
- Corte Constitucional. *Sentencia C-542 de 1993*. M.P Jorge Arango
Mejía.
- Corte Constitucional.. *Sentencia C-221 de 1994*. M.P Carlos Gaviria
Díaz.

- Corte Constitucional.. *Sentencia T-401 de 1992*. M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.
- Corte Constitucional.. *Sentencia T-123 de 1994*. M.P. Vladimiro Naranja Mesa.
- Corte Constitucional.. *Sentencia T-472 de 1996*. M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.
- Corte Constitucional.. *Sentencia T-596 de 2002*. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa.
- Corte Constitucional.. *Sentencia T-881 de 2002*. MP. Eduardo Montealegre
- Corte Constitucional. *Sentencia T-778 de 1992*. MP. Ciro Angarita Barón
- Corte Interamericana de Derechos Humanos . *Caso Baena Ricardo y otros Vs. Panamá* (02 de febrero de 2001).
- Cortina, A. (2002). *Educación en valores y responsabilidad cívica*. El Buho, Bogotá.
- Cortina, A. (1999). *Ciudadanos del Mundo. Hacia una teoría de la ciudadanía*. Alianza, Madrid.
- Cortina, A. y Martínez, E. (2001). *Ética*. Akal, Madrid.
- Cortina, A. (200). *Ética mínima*. Tecnos, Madrid.
- Cortina, A. (2000). *Moral civil en una sociedad democrática.*, en “*Ética mínima*”. Tecnos, Madrid.
- Cortina, A. (1996). *El estatuto de la ética aplicada. Hermenéutica crítica de las actividades humanas*. En ISEGORÍA 13.

- Cortina, A. (2010). *Justicia cordial*. Trotta, Madrid.
- Cortina, A. (1994). *La ética de la sociedad civil*. Alauda – Anaya, Madrid, 1994.
- Cortina, A. (1995). *Razón comunicativa y responsabilidad solidaria*. Sígueme, Salamanca.
- Courtis, Ch. (2006). *Observar la ley: Ensayos sobre metodología de la investigación jurídica*. Trotta, Madrid, 2006.
- Cueva, M. (1990). *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. México: Porrúa.
- Chevallier, J. (2011). *El Estado Posmoderno*. Bogotá. Universidad Externado de Colombia.
- Chueca, R. (2015). *La Marginalidad Jurídica de la Dignidad Humana*. En Chueca, R (Dir.) *Dignidad Humana y Derecho Fundamental*. Madrid: Centro de estudios políticos y constitucionales.
- Chuaqui, B. (2000). *El concepto de dignidad en la antigua Roma y después*. Estudio de Viktor Pöschel.
- De Coulanges, F. (2003). *La ciudad antigua. Estudio sobre el culto, el derecho y las Instituciones de Grecia y Roma*. Editorial Porrúa, México.
- Deverda y Beamonte, J. (2012). *Eficacia Privada de los Derechos Fundamentales y el Recurso de Amparo*. *Revista Boliviana de Derecho*, 40-58.
- Dworkin, R. (2009). *Los derechos en serio*. Taking Rights Seriously. Traducción Marta Gustavino. España: Editorial Ariel S.A.
- Encíclica Laudato Si' (*El Papa Francisco y el cuidado de la Casa Común*). Ediciones desde abajo. Agosto 2017. Bogotá – Colombia.

- Elvira, A. (2015). *La Dignidad Humana en el Tribunal Europeo de Derechos Humanos*. En: Chueca, R (Dir.) *Dignidad Humana y Derecho Fundamental*. Madrid: Centro de estudios políticos y constitucionales.
- Esquivel, J (1980). *Kelsen y Ross, formalismo y realismo en la Teoría del Derecho*. Universidad Autónoma de México. Instituto de investigaciones jurídicas.
- Estrella, P. (2007). *Filosofía del derecho y sociedad en América latina*. Editorial El Conejo – Universidad de Cuenca.
- Franco, G. (1997). *Estudio preliminar a la Riqueza de las Naciones de Adam Smith*. FCE, México.
- Friedrich, C. J. (1993). *La filosofía del derecho*. Fondo de Cultura Económica. Breviarios. México.
- Ferrajoli, L. (2004). *Derechos y Garantías: La ley del más Débil*. Editorial Trotta S.A.
- Ferrajoli, L. (2009). *Los fundamentos de los derechos fundamentales*. España: Trotta.
- Friedrich, C J. (1993). *La filosofía del derecho*. México: Fondo de Cultura Económica. Breviarios.
- Fossier, R. (2002). *El trabajo en la Edad Media*. Crítica, Madrid, 2002.
- Fueyo, J. *Legitimidad, Validez y Eficacia. La significación jurídica y política del sistema de producción de normas*.
- Gadamer, H. G. (2004). *¿Qué es la verdad?* en *Verdad y Método II*. Sígueme, Salamanca.
- Gadamer, H. G. (1998). *El Giro hermenéutico*. Cátedra, Madrid.
- Gadamer, H. G. (2004). *Verdad y Método II*. Sígueme, Salamanca.

- Gadamer, H. G. (2004). *Sobre el círculo de la comprensión*, en *Verdad y Método II*. Sígueme, Salamanca.
- García, M. y Rodríguez, C. (2003). *Derecho y Sociedad en América Latina: Un debate sobre los estudios jurídicos críticos*. Ilsa – Universidad Nacional de Colombia, 2003.
- Gargarella, R. (1999). *Las Teorías de la Justicia después de Rawls*. Un breve Manual de Filosofía Política. Editorial Paidós, S.A.
- Gaviria, A., M y Echeverri, O. Concepto de Desarrollo Humano, Monografía.
- Gercman, B. (2003). *Mundo Griego I. La Polis, la ciudadanía y la Democracia*. Ediciones Signo, Buenos Aires.
- Gómez, G. (2015). *La Dignidad de la Persona en la Grundgesetz*. En: Chueca, R (Dir.) *Dignidad Humana y Derecho Fundamental*. Madrid: Centro de estudios políticos y constitucionales.
- Goñi Sein, J. L. (2014). *Los derechos fundamentales inespecíficos en la relación laboral individual: ¿necesidad de una reformulación? XXIV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (págs. 1-98). Pamplona: Cinca.
- Gorz, A. (1991). *Metamorfosis del Trabajo*. (Mari-Carmen Ruiz, trad.) Madrid. Sistema.
- Grocio, H. (1925). *Del derecho de la Guerra y de la Paz*. Reus, Madrid.
- Grondin, J. (2003). *La constelación del entender.*, en “Introducción a Gadamer”. Herder, Madrid.
- Guizán, E. (1998). *Sentimiento Moral*, en *10 Palabras clave en ética* de Adela Cortina (Directora). Verbo Divino, Estella.

- Guizán, E. (2002). *El Utilitarismo*, en *Historia de la Ética* Vol. II, de Victoria Camps (ed). Crítica, Barcelona.
- Habermas, J. (1991). *El discurso filosófico de la modernidad*. Madrid: Katz Editores.
- Habermas, J. (1992). *Conocimiento e interés*. Taurus, Madrid.
- Habermas, J. (1998). Factibilidad y Validez. Sobre el Derecho y Estado Democrático de Derecho, en *Términos de Teoría del Discurso*. España: Editorial Trotta.
- Habermas, J. (1999). *Teoría de la acción comunicativa. Tomo I. Racionalidad de la Acción y Racionalización social*. Taurus, Madrid.
- Hart, H, L. (1976). *El concepto de derecho*. Abeledo Perrot de Buenos Aires. 1963. Hayek, F. A. *El mensaje de Adam Smith en el lenguaje actual*. Cap. XVI de *New Studies* University of Chicago Press, 1978. *Daily Telegraph*, Londres, 9 de marzo.
- Hayek, F. A.(1978). *El mensaje de Adam Smith en el lenguaje actual*. Cap. XVI de *New Studies* University of Chicago Press, 1978. *Daily Telegraph*, Londres, 9 de marzo de 1976.
- Hegel, G. (1993). *Fundamentos de la Filosofía del Derecho*. Libertarias/Prodhufi, España, 1993.
- Heller, H. (2010). *Teoría del Estado*. México, Fondo de Cultura Económica.
- Hernández, A. y Rico, C. (2011). *Protección social en salud en América latina y El Caribe. Investigación y políticas*. Editorial Universidad Javeriana, Bogotá.
- Hobsbawm, E. (2010). *La Era de la Revolución 1789-1848*. Barcelona: Crítica.

- Hume, D. (2001). *Tratado de la Naturaleza Humana*. 1739, versión digital. *Libros en la red*, Diputación de Albacete, Servicio de Publicaciones, Gabinete Técnico.
- Jaeger, W. (2001). *Paideia. Los ideales de la cultura griega*. Fondo de Cultura Económica, México.
- Jaramillo J. (1982). *El pensamiento colombiano en el siglo XIX*, particularmente en su capítulo XIX, *El pensamiento político de Miguel Antonio Caro*. Temis, Bogotá.
- Jeamnaud, A. (2013). *Desde el Arrendamiento de Servicios del Código Civil Napoleónico hasta el Contrato de Trabajo del Vigente Derecho Francés. Orígenes del contrato de trabajo y nacimiento del sistema de protección social*. (Gloria Rojas, Coord.) Bomarzo.
- Jiménez Campo, J. (1999). *Derechos Fundamentales: Concepto y Garantías*. Madrid: Trotta.
- Kant, E. (2004). *¿Qué es la Ilustración?*, 1784. Alianza, Madrid, 2004.
- Kaufmann, A. (1999). *Filosofía del derecho*. Universidad Externado de Colombia, Bogotá.
- Kelsen, H. (1985). *Teoría pura del derecho* Universidad Autónoma de México.
- Lagi, S. (2007). *El pensamiento político de Hans Kelsen (1911-1920): Los orígenes de la esencia y valor de la Democracia*. Biblioteca nueva.
- Le Goff, J. (1987). *Tiempo, trabajo y cultura en el occidente medieval*. Taurus.
- Livellara, C. A. (2014). *Derechos fundamentales inespecíficos del trabajador: Su problemática y aplicación en Argentina*. *Gaceta Laboral*, 9-39.

- Locke, J. *Segundo Tratado sobre el Gobierno Civil*. Madrid, Tecnos.
- Lledó, E. (2002). *El mundo homérico*, en *Historia de la Ética I*. Victoria Camps (ed). Crítica, Barcelona.
- Malthus, T. (1998). *Principios de economía política*. México, Fondo de Cultura Económica.
- Martínez Miranda, M. (2016). Jurisprudenciasocial del Tribunal Europeo de Derechos Humanos. *Revista Jurídica de los Derechos Sociales*, 353-387.
- Marx, K. (1989). *Contribución a la crítica de la economía política*. México, Progreso.
- Marx, K. *El Capital Tomo I*. Bogotá: Fondo de Cultura económica.
- Mas, S. (2003). *Ethos y Polis. Una historia de la filosofía práctica en la Grecia clásica*. Istmo Madrid.
- Medá, D. (1998). *El trabajo, un valor en peligro de extinción*. Barcelona: Gedisa.
- Mejía, O. (2005). *Teoría Política, Democracia Radical y Derecho. Legimidad, Validez y Eficacia en el pensamiento contemporáneo*. Temis, Bogotá.
- Mejía, O. (2005). *Teoría política, Democracia radical y Filosofía del Derecho*. Temis, Bogotá, 2005.
- Míguez, P. (2012). *La relación formación calificación en los procesos de trabajo. Oficio, trabajo industrial y automatización*. Miriada, Investigación en Ciencias Sociales.
- Metall, R. A. (1976). *Hans Kelsen, Vida y Obra*. Centro de Investigaciones Jurídicas, Unam, México.

- Möhke H. (2003). *Scotus's Theory of Natural Law*, en Cambridge Companion to Duns Scotus. Cambridge University Press.
- Mommsen, T. (2006). *Historia de Roma Libro Primero. Desde la fundación de Roma hasta la caída de los Reyes*. Madrid, Liber.
- Montoya, J. (2002). *Rousseau*. en *Historia de la Ética II* de Victoria Camps (ed), Ed. Crítica, Barcelona.
- Montoya, J y Conill, J. (1998). *Aristóteles: Sabiduría y Felicidad*. Cincel, Madrid.
- Moreno, L. (1995). *Escocia, Nación y Razón. Dos milenios de política y sociedad*. Consejo superior de investigaciones científicas. Madrid.
- Mossé, C. (1980). *El trabajo en Grecia y Roma*. Akal, Madrid.
- Murphy, C. (2014). *El tribunal de Dios: La Inquisición y el mundo moderno*. Océano.
- Nogueira Alcalá, H. (2003). *Los derechos esenciales o humanos contenidos en los tratados internacionales y su ubicación en el ordenamiento jurídico nacional: doctrina y jurisprudencia*. *Revista Ius et Praxis*.
- Offe, C. (1992). *La sociedad del trabajo: Problemas estructurales y perspectivas*. (J. Nicolas Trans.). Madrid, Alianza Editorial.
- Ojeda, A. (2003). *Derecho Sindical*. Ed. 8. Madrid: Tecnos.
- Ojeda, A. (2010). *Las edades del Derecho del Trabajo. La deconstrucción del Derecho del Trabajo*. pp. 31-73. Madrid: La Ley - Actualidad.
- Organización Internacional del Trabajo. (1998). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998*.
- Ortega y Gasset, J. *La Rebelión de las masas*. Edición virtual de

Lectulandia.

- Ortíz, C. M. (1994). *Historiografía de la violencia*; en *La historia al final de milenio. Ensayos de historiografía colombiana y latinoamericana*. Vol. 1. Universidad Nacional de Colombia.
- Osborne, T. (2014). *Human action in Thomas Aquinas, John Duns Scotus & William of Ockham*. The Catholic University of America Press, Washington, D.C.
- Palomeque, C. M. (2002). *El presente y el previsible futuro del Derecho del Trabajo*. En E.F. Caparrós. (Ed.). *Responsa Iurisperitorum Digesta*. Vol III. Salamanca, Ediciones Universidad de Salamanca.
- Palomeque, C. M. (2013). *La construcción jurídica del contrato de trabajo. Orígenes del contrato de trabajo y nacimiento del sistema de protección social*. (Gloria Rojas, Coord.) Bomarzo.
- Palomeque López, M., & Álvarez de la Rosa, M. (2001). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Aceres.
- Palomeque López, M. C. (1991). *Los Derechos Laborales en la Constitución Española*. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales.
- Pasco, M. (2012). *Los derechos laborales inespecíficos*. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 13-26.
- Peña, A. (2011). *Hans Kelsen, y la sociología y antropología del derecho*. *Crítica jurídica*. UNAM, *Revista latinoamericana de Política, Filosofía y Derecho*. No. 32.
- Pérez, M. (2010). *Cinco miradas sobre el derecho a la salud. Estudios de caso en México, El Salvador y Nicaragua*. Fundar. Centro de análisis e Investigación, México.

- Peces-Barba. (2005). *Reflexiones sobre la evolución histórica y el concepto de dignidad humana*. Universidad Carlos III de Madrid, 2005.
- Pérez-Perdomo R. y Torres, J. (2006). *La Formación jurídica en América Latina: tensiones e innovaciones en tiempos de la globalización*. Universidad Externado de Colombia, 2006.
- Platón. (1980). *Protágoras*. Oviedo: Pentalfa.
- Platón. (2003). *La República*. Fernández, Santiago de Chile, 2003.
- Raso, J. (director) & Castello, A. (coord). (2015) *Derecho del Trabajo. Tomo I*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.
- Rifkin, J. (2010). *El fin del trabajo. El fin del trabajo Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era* Barcelona, Paidós Ibérica.
- Ricardo, D. (2003). *Principios de economía política y tributación*. Madrid, Pirámide.
- Roig, I. (1996). *El estudio de los puestos de trabajo. La valoración de tareas y la valoración del personal*. Ediciones Díaz de Santos, 1996.
- Smith, A. (1996). *La Riqueza de las Naciones*. Barcelona, Folio.
- Sojo, A. (2017). *El fundamento del cuidado como pilar de la protección social. Protección social en América Latina La desigualdad en el banquillo*. Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- Schwabe, K. (2016). *La cuarta revolución industrial*. Barcelona: Debate.
- Supiot, A. (2016). *Crítica del derecho*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

- Supiot, A. (2008). *El derecho del trabajo*. Buenos Aires: Heliasta.
- Supiot, A. (2011). *El espíritu de Filadelfia*. Barcelona: Ediciones Península.
- Rabade, S. (2003). *Hume y la religión*. Introducción a la *Historia natural de la religión* de David Hume. Trotta, Madrid.
- Rauber, I. (2017). *Compiladora LAUDATO SI' – Reflexiones ecuménicas y marxistas para una nueva civilización*. Ediciones desde abajo. Septiembre 2017. Bogotá – Colombia.
- Rawls, J. (1995). *Teoría de la Justicia*. Fondo de Cultura Económica, México 1995.
- Ricoeur, P. (2003). *El conflicto de las interpretaciones. Ensayos de hermenéutica*. Fondo de Cultura Económica, México.
- Rodríguez B., C. (1997). Estudio preliminar a *La teoría de los sentimientos morales* de Adam Smith. Alianza, Madrid.
- Rodríguez Crespo, M. J. (2018). *La necesaria observancia de los derechos fundamentales en las relaciones laborales como límite inexcusable del poder de dirección empresarial*. *IUSLabor*, 173-185.
- Rodríguez F., J. (2002). *Hobbes*. en *Historia de la Ética II*. Victoria Camps (ed). Crítica, Barcelona.
- Rodríguez, P. y Octavio, A. (2006). *La decisión judicial como producto de un razonamiento silogístico.*, en “Razonamiento judicial e ideología”. Unam, México.
- Ross, W.D. (1981). *Aristóteles*. 2ª edición. Charcas, Buenos Aires.
- Sagardoy Bengochea, J. A. (2005). *Los derechos fUndamentales y el contrato de trabajo*. Madrid: Thomson Civitas.
- Sartori, G. (2004). *¿Qué es la democracia?* Taurus, México.

- Saoner, A. (2000). *Hume y la Ilustración británica*, en *Historia de la Ética* Vol. II, Victoria Camps (ed). Crítica, Barcelona.
- Sen, A (2000). *Desarrollo y Libertad*. Planeta, Barcelona.
- Sen, A. (2001). *Sobre ética y economía*. Alianza, Madrid.
- Sen, A. (2014). *Los tontos racionales: una crítica de los fundamentos conductistas de la teoría económica*, en *Filosofía y Teoría Económica*, Hahn, F. y Hollis, M. Compiladores. FCE, México.
- Taylor, F. W. (1996). *Principios de la Administración Científica* (11° ed.). México: Herrero Hermanos, Sucesores.
- Todorov, T. (2008). *El espíritu de la Ilustración*. Galaxia Gutenberg.
- Toscani Giménez, D., & Valenciano Sal, A. (2016). *Derechos fundamentales inespecíficos de los trabajadores*. Albacete: Bomarzo.
- Touraine, A. (2012). *Crítica de la modernidad*. Fondo de Cultura Económica, 2012.
- Tribunal Europeo de los Derechos Humanos, Asunto Fernández Martínez contra España. Estrasburgo, 2014.
- Van Der Laet, B. (2005). *La Jurisprudencia laboral y el futuro del derecho del trabajo*. Corte Suprema de Justicia, 15-23.
- Villegas, M. y Rodríguez, C. (2003). *Derecho y sociedad en América Latina: un debate sobre los estudios jurídicos críticos*. Instituto Latinoamericano de Servicios Legales Alternativos.
- Vinx, L. (2006). *Legality and Legitimacy in Hans Kelsen's Pure Theory of Law*. University of Torono.
- Walter, R. (1984). *La Estructura del Orden Jurídico*. Editorial Temis, S.A., Colombia.

Walzer, Michael. *Las Esferas de la Justicia: Una Defensa del Pluralismo y la Igualdad*. Fondo de Cultura Económica, Estados Unidos, 2004.

Weber, M. (1991). *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. México: Premiá.

INFOGRAFÍA

Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Resumen del Informe Mundial sobre Salarios 2016-2017: Desigualdades salariales en el lugar de trabajo*. Recuperado de: http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/2016/WCMS_537989/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. (2017) *Informe Mundial sobre la Protección Social 2017-2019*. Resumen Ejecutivo. Recuperado de: <http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/2016/lanes/index.htm>

Ricoeur, P. *La ética según Aristóteles*. Entrevista para la RAI, 6/4/1989. <http://filosofia.rai.it>.
<http://www.alcoberro.info/planes/ricoeur.htm>.