

VALIDEZ, EXISTENCIA Y EFICACIA DE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES

VALIDITY, EXISTENCE AND EFFICACY OF LABOR HUMAN RIGHTS

Lic. Ery Iván Castro Miranda

Presentado: 29 de marzo de 2022, Aceptado: 30 de septiembre de 2022

RESUMEN

Desde la conformación de los derechos humanos, los derechos económicos, sociales y culturales (comúnmente denominados derechos sociales), han formado parte de su patrimonio jurídico y dentro de ellos, suelen ser ubicados los derechos laborales; sin embargo, los sectores conservadores todavía cuestionan, que los derechos sociales sean incluidos en el listado de derechos humanos, por considerarlos ajenos a su estructura jurídica, a pesar de que transcurrieron más de medio siglo, desde la declaración universal de los derechos humanos, la doctrina continua discutiendo, si se ajustan a ese marco jurídico; en dicho contexto, con el presente trabajo de investigación se pretende desarrollar argumentos que permitan establecer el reconocimiento de que los derechos laborales o derechos sociales, formen parte de los derechos humanos, otorgándole validez, existencia y eficacia; teniendo en cuenta que el fundamento de los derechos humanos laborales, se encuentra en el respecto a la dignidad humana del trabajador y la satisfacción de las necesidades básicas del mundo del trabajo, que son exigencias morales, las cuales merecen ser reconocidos por medio de los derechos, en tanto su violación, infracción o vulneración, provoca un daño o perjuicio muchas veces irreparable, sobre las personas que lo sufren.

ABSTRACT

Since the formation of human rights, economic, social and cultural rights (commonly called social rights), have been part of their legal heritage and within them, labor rights are usually located; However, conservative sectors still question whether social rights are included in the list of human rights, considering them alien to their legal structure, despite the fact that more than half a century has elapsed since the universal declaration of human rights, the doctrine continues discussing, if they adjust to that legal framework; In this context, with this research work it is intended to develop arguments that allow establishing the recognition that labor rights or social rights are part of human rights, granting validity, existence and effectiveness; taking into account that the foundation of labor human rights is found in the respect for the human dignity of the worker and the satisfaction of the basic needs of the world of work, which are moral demands, which deserve to be recognized through the rights, as long as its violation, infraction or infringement, causes damage or harm that is often irreparable, on the people who suffer it.

PALABRAS CLAVE

Derechos Humanos Laborales, Corte Interamericana de Derechos Humanos, Convención Americana sobre Derechos Humanos.

KEYWORDS

Labor Human Rights, Inter-American Court of Human Rights, American Convention on Human Rights.

1. INTRODUCCIÓN

Uno de los logros en el ámbito jurídico del siglo pasado (XX), indudablemente fue, el reconocimiento de que la persona humana con independencia de su nacionalidad, género, raza, color, idioma, religión, convicción, origen étnico y social, edad, situación económica, patrimonio, estado civil, opinión política o cualquier otra condición era y es titular de un conjunto de “derechos básicos” que debían ser respetados, protegidos y cumplidos por la totalidad de los estados e indudablemente por la comunidad internacional en su conjunto, así, los derechos humanos, se convirtieron en una referencia esencial e importante en los ordenamientos jurídicos de los países.

Como aproximación histórica, se considera necesario citar a la constitución de Querétaro¹ (1917), que fue la primera constitución de la historia que incluyó los derechos sociales y las garantías individuales, recogiendo las demandas exigidas por los ciudadanos mexicanos desde la Revolución de 1910; en el mismo sentido, se debe citar innegablemente la constitución de Weimar² (1919), toda vez que fue el primer texto constitucional europeo que elevó los derechos sociales, a la cúspide del ordenamiento interno alemán, siendo seguidos por la totalidad de las constituciones nacionales del siglo XX.

Casi de manera simultánea en el tiempo, en el escenario internacional, se constituyó la Organización Internacional del Trabajo - OIT³ (1919) por medio del Tratado de Versalles, que también recogió una serie de principios fundamentales para el mundo del trabajo. Posteriormente casi al final de la segunda guerra mundial, los estados miembros de la OIT elaboraron la declaración de Filadelfia⁴ (1944), donde ampliaron las funciones del referido organismo internacional y especialmente señalaron la importancia del respeto de los derechos laborales básicas en las sociedades contemporáneas.

1 Según la reseña de Carmen Meza Ingar, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, promulgada el 5 de febrero de 1917, en la ciudad de Santiago de Querétaro y que derogó la Constitución de 1857. La revolución mexicana de 1910 puso al país como centro de noticias por sus variadas reformas sociales, pero faltaba estabilidad política. Fue Venustiano Carranza quien organizó el Ejército Constitucionalista y ganó la guerra en 1914. En 1916 convocó al Congreso Constituyente, que fue el encargado de redactar y debatir la Constitución en sesiones realizadas en el Teatro Iturbide, de la ciudad de Santiago de Querétaro. Después de dos meses de trabajo de los seguidores de la tradición jurídica mexicana cerraron los debates el 31 de enero de 1917 y el 5 de febrero de hace cien años promulgaron la histórica Constitución, que entró en vigor el 1 de mayo de 1917. (<http://www.elperuano.pe/noticia-centenario-de-constitucion-queretaro-51436.aspx>)

2 El 6 de febrero de 1919, apenas tres meses después del fin de la Primera Guerra Mundial, una convención constituyente se reunió en la pequeña ciudad de Weimar, en el centro de Alemania, con un objetivo hasta poco tiempo atrás impensado: proclamar una constitución democrática e instaurar un régimen parlamentario en el territorio del extinto Imperio Alemán. De acuerdo al artículo publicado por Eduardo Montagut, refiere que la Constitución de Weimar constituye un hito en la historia del constitucionalismo porque es uno de los primeros textos que reconoció derechos sociales, además de ser la primera Constitución verdaderamente democrática de la historia de Alemania, en su primera República. El texto consta de 181 artículos. Alemania quedaba constituida como República. Se mantenía la estructura federal, pero se reducían los estados, de 25 se pasó a 17. La gran aportación universal de esta Constitución fue en su parte dogmática, es decir, en el capítulo de los derechos y, especialmente por los sociales: la existencia digna, las obligaciones sociales de la propiedad, la vivienda, el patrimonio familiar, la protección de la mano de obra y los seguros sociales. En relación con los derechos sociales, el artículo 161 indicaba que el Reich debía crear un amplio sistema de seguros para poder atender la conservación de la salud, la protección de la maternidad y las repercusiones de la vejez y la enfermedad. (<https://nuevarevolucion.es/historia-la-constitucion-weimar/>).

3 La OIT fue creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial, y reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente.

Su Constitución fue elaborada entre enero y abril de 1919 por una Comisión del Trabajo establecida por la Conferencia de Paz, que se reunió por primera vez en París y luego en Versalles. La Comisión, presidida por Samuel Gompers, presidente de la Federación Estadounidense del Trabajo (AFL), estaba compuesta por representantes de nueve países: Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Francia, Italia, Japón, Polonia, Reino Unido y Estados Unidos. El resultado fue una organización tripartita, la única en su género con representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores en sus órganos ejecutivos. La Constitución contenía ideas ya experimentadas en la Asociación Internacional para la Protección Internacional de los Trabajadores, fundada en Basilea en 1901. Las acciones en favor de una organización internacional que enfrentara temas laborales se iniciaron en el siglo XIX, y fueron lideradas por dos empresarios, Robert Owen (1771-1853) de Gales y Daniel Legrand (1783-1859) de Francia.

La fuerza que impulsó la creación de la OIT fue provocada por consideraciones sobre seguridad, humanitarias, políticas y económicas. Al sintetizarlas, el Preámbulo de la Constitución de la OIT dice que las Altas Partes Contratantes estaban “movidas por sentimientos de justicia y humanidad, así como por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo...”.

Había un verdadero reconocimiento a la importancia de la justicia social para el logro de la paz, en contraste con un pasado de explotación de los trabajadores en los países industrializados de ese momento. Había también una comprensión cada vez mayor de la interdependencia económica del mundo y de la necesidad de cooperación para obtener igualdad en las condiciones de trabajo en los países que competían por mercados. (<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang-es/index.htm>).

4 Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (Declaración de Filadelfia). La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en Filadelfia en su vigésima sexta reunión, adopta, el día diez de mayo de 1944, la Declaración de los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo y de los principios que debieran inspirar la política de sus Miembros (<https://www.ilo.org/legacy/spanish/inwork/cb-policy-guide/declaraciondefiladelfia1944.pdf>).

Por todo ello, no fue una sorpresa que un grupo selecto de derechos laborales fuese incluido en la Declaración Universal de Derechos Humanos⁵ (1948) y que su inclusión plena, se reafirme en los posteriores instrumentos internacionales de derechos humanos, por consiguiente, se entendió que en el mundo del trabajo, donde se desenvolvían los seres humanos, debiera ser protegido por un conjunto de derechos laborales básicos, que asegure el respeto de la “dignidad humana”.

Sin embargo, hoy en día algunos sectores de la sociedad, cuestionan el reconocimiento de que los derechos laborales o derechos sociales, formen parte de los derechos humanos.

Desde este punto de vista, simplemente los derechos civiles y políticos cumplen con las características “exigidas” para ser considerados como derechos humanos, y los demás deben ser excluidos o recludos en un status inferior dentro del listado de derechos humanos, consecuentemente, se interpreta que los derechos laborales recogidos de los instrumentos internacionales de derechos humanos, son en realidad derechos programáticos, no exigibles ante instancias judiciales y por ende no justiciables.

2. VALIDEZ, EXISTENCIA Y EFICACIA DE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES

2.1. Concepto de derechos humanos laborales

En el ámbito internacional, existen distintas denominaciones que suelen ser más comunes en el derecho internacional del trabajo, como “derechos humanos fundamentales”, “derechos fundamentales en el trabajo”, “derechos humanos de los trabajadores”, “derechos sociales fundamentales”, “derechos humanos laborales”; las mencionadas denominaciones aluden a los derechos laborales recogidos en las normas internacionales.

En consecuencia, lo que se pretende buscar en la presente investigación es la denominación exacta, para referirse al conjunto específico de derechos laborales recogidos en la dogmática jurídica internacional de los derechos humanos.

a) El primer término, son los “derechos humanos fundamentales”, en el derecho internacional del trabajo, los derechos humanos fundamentales son los derechos civiles que se materializan en el mundo del trabajo, así por ejemplo, el derecho a la libertad individual, se traduce en la libertad de trabajo; el derecho a la igualdad ante la ley, se traduce en la prohibición a todo tipo de discriminación; y el derecho a la libertad de asociación, se traduce en la libertad sindical, por consiguiente se trataría de los tres únicos derechos laborales que cumplen con trasladar los derechos civiles al mundo del trabajo, por ello, se puede afirmar que el derecho al trabajo, no puede ser justiciable de manera directa, es decir, la justiciabilidad se lo realiza de manera indirecta mediante los derechos civiles.

Además, el término “derechos humanos fundamentales”, fue adoptado a principios de los años 60, al interior de la OIT, refiriéndose específicamente a los tres derechos laborales: la prohibición del trabajo forzoso, la prohibición de la discriminación en el empleo y la libertad sindical, para dicho organismo internacional, los mencionados derechos laborales, requieren ser priorizados dentro de las labores institucionales para ser materias fundamentales.

5 La Declaración Universal de Derechos Humanos fue adoptada por la tercera Asamblea General de las Naciones Unidas, el 10 de diciembre de 1948 en París. Ninguno de los 56 miembros de las Naciones Unidas votó en contra del texto, aunque Sudáfrica, Arabia Saudita y la Unión Soviética se abstuvieron (<https://www.humanium.org/es/derechos-humanos-1948/>).

Consecuentemente, existen dificultades para adoptar dicha terminología, toda vez que los derechos humanos fundamentales se refieren sólo a tres de los derechos laborales de nuestro listado, por consiguiente excluye a la mayoría de los derechos recogidos en los tratados internacionales de los derechos humanos, por tanto, sería erróneo utilizar una denominación que alude sólo a un fragmento de un todo, como si se refiriese a la totalidad.

Inclusive, se tiene que tomar en cuenta que el derecho a la seguridad e higiene en el trabajo, que tiene una vinculación directa con el derecho a la vida y la protección de la integridad física de las personas, no obstante se encuentra excluido del término, asimismo, los derechos humanos fundamentales han perdido importancia dentro del derecho internacional del trabajo, desde la adopción de la declaración de la OIT en el año 1998, por lo que sería inapropiado hacerle recobrar vitalidad desde parámetros conceptuales distintos (Canessa, 2006, pág. 8)

b) El segundo término, se refiere a los “derechos fundamentales en el trabajo”, que tiene su origen en la declaración de la OIT, relativa los principios y derechos fundamentales en el trabajo; la declaración de la OIT de 1998 recoge como derechos fundamentales en el trabajo: i) la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, ii) la eliminación del trabajo forzoso, iii) la abolición efectiva del trabajo infantil y iv) la eliminación de la discriminación en el empleo y ocupación; desde la adopción de dicha declaración, ha representado un cambio sustancial para dicha organización (OIT), al declarar que estos cuatro derechos laborales son los fundamentales en el trabajo y no, como en el caso de los derechos humanos fundamentales, que eran materias que debían priorizar se dentro de las tareas de la propia organización.

Para alcanzar la universalización de los derechos fundamentales en el trabajo, la OIT busca que sus estados miembros ratifiquen los convenios internacionales que desarrollan estas materias, consiguientemente, el impacto internacional del término, ha trascendido el espacio institucional de la OIT, convirtiéndose en una referencia permanente en los documentos internacionales y los comentarios de la doctrina jurídica internacional, en comparación con los derechos humanos fundamentales; consecuentemente, el nuevo término agrega en su listado, la abolición efectiva del trabajo infantil como derecho fundamental; además de referirse expresamente al derecho de negociación colectiva que anteriormente se le interpretaba dentro de la libertad sindical, entonces, la nueva denominación aún mantiene el criterio que vincula los derechos laborales con los derechos civiles.

c) El tercer término, se encuentra referido a los “derechos humanos de los trabajadores”, que representa una denominación que usan recurrentemente las Organizaciones No Gubernamentales de derechos humanos y las organizaciones sindicales internacionales, para referirse a los derechos laborales que son violados por los estados o las empresas, toda vez que, en los informes anuales de “Amnistía Internacional”, “Human Rights Watch”, la “Conferencia Mundial del Trabajo”, se pueden encontrar menciones expresas a este término; de allí que se entienda los derechos humanos de los trabajadores, como todos los derechos laborales recogidos en instrumentos internacionales de derechos humanos en que son titulares los trabajadores.

A diferencia de los anteriores términos, los derechos humanos de los trabajadores, no establecen diferencias ni distinciones entre los derechos laborales recogidos en los tratados de derechos humanos, pero su dificultad reside en que subraya la naturaleza protectora a favor de los trabajadores e incluso se podría interpretar que alude sólo a los trabajadores por cuenta ajena y no así, a los trabajadores por cuenta propia; sin embargo, el listado identificado sobre derechos laborales, no son exclusivamente diseñados a favor de los trabajadores, también incluye niveles de protección de otros objetos. Así, grupos de personas que no constan de la condición de trabajadores son protegidos por los derechos laborales, ejemplo, se puede mencionar a los propios empleadores, que gozan del derecho a la libertad sindical (asociación de empleadores), los trabajadores autónomos con la seguridad social; las viudas e hijos de los trabajadores fallecidos con pensiones; por ello, si bien el término derechos humanos de los trabajadores es bastante descriptivo, puede resultar excluyente para el listado derechos laborales consagrados en los tratados internacionales.

d) El cuarto terminó, son los “derechos sociales fundamentales”, es un término que proviene de los instrumentos europeos, para señalar al conjunto de derechos laborales reconocidos en ellos, tanto o la carta social europea (1961) y sus protocolos adicionales, la carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores (1989), el tratado de la unión europea (1992), la carta de los derechos fundamentales de la unión europea (2000); todas ellas, recogen un conjunto importante derechos laborales que la doctrina jurídica identifica como derechos sociales fundamentales, para diferenciarlo de los establecidos en los tratados universales, aunque tengan en común su finalidad; bajo dicha denominación. Europa mantiene la tradición histórica que subraya el nacimiento de los derechos sociales con la conformación de los derechos laborales.

La dificultad de este término reside principalmente interés objeciones: en primer lugar, es una denominación desarrollada dentro del ámbito europeo, con las particularidades propias de la región, que resulta difícil extrapolar a nivel mundial.

En segundo lugar, dentro de los derechos sociales fundamentales incluyen un conjunto de materias que no son considerados dentro del listado de derechos laborales básicos, reseñados en los instrumentos internacionales de derechos humanos, por ejemplo, la libre circulación de los trabajadores o la regulación de los derechos de los trabajadores en caso de transmisiones de empresas, en tercer lugar, la propia denominación “derechos sociales fundamentales” resulta confuso, toda vez que se le vincula con los derechos sociales.

Recordemos que éstos, son un conjunto de derechos que cubren un ámbito más amplio de los derechos laborales positivados en los tratados, toda vez que se tiene que recordar que los derechos prestacionales, como el derecho a la educación, el derecho a la salud, el derecho la vivienda, constituyen clásicos derechos sociales, y sin embargo, son ajenos a la pretensión de identificar una denominación conveniente para los derechos laborales reconocidos y recogidos en los instrumentos internacionales de derechos humanos (Canessa, 2006, pág. 10).

En consecuencia, habida cuenta de las dificultades encontradas en la utilización de los términos anteriormente descritos, se puede afirmar que el término “derechos humanos laborales”, es una denominación que adquiere preponderancia dentro del derecho internacional, toda vez que la consolidación de dicho término se produjo de forma primigenia, con el pronunciamiento de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en su Opinión Consultiva OC-18/03 de 17 de septiembre de 2003⁶, solicitada por los Estados Unidos Mexicanos, sobre la “condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados”, donde se hace uso reiterado de la expresión “derechos humanos laborales”, (*labor human rights*) para referirse a los derechos laborales que gozan los trabajadores por su condición de tal con independencia de su nacionalidad (cfr.); en tal sentido, con el pronunciamiento de la Corte Interamericana, se fusionan los derechos laborales con los derechos humanos en una categoría específica, denominada: “derechos humanos laborales”.

2.2. Argumentos de consolidación respecto a los derechos humanos laborales

La fusión de los derechos laborales con los derechos humanos, encuentra su argumento, en los siguientes fundamentos:

- a) No es un término nuevo o reciente dentro del escenario internacional, ha sido usado por distintos organismos públicos u organizaciones privadas con anterioridad, refiriéndose a este específico grupo de derechos laborales, consecuentemente, esto permite que el término, no resulte extraño o ajeno a la doctrina internacional.
- b) Es una denominación que se usa indistintamente en los idiomas oficiales como equivalentes: “derechos humanos laborales” (castellano), “*labor human rights*” (ingles), o “*droits humains de travail*” (francés). Dicha denominación en varios idiomas, facilita que su comprensión sea similar entre ellos y reduce o elimina las concepciones conceptuales específicas.
- c) La expresión “derechos humanos laborales” ha sido recogida por la jurisprudencia internacional, para referirse a los derechos laborales reconocidos en los instrumentos internacionales de derechos humanos, el reconocimiento de la Corte Interamericana, marca una pauta importante para ello.
- d) Asimismo, en términos académicos, los “derechos humanos laborales” resulta una expresión funcional, en razón de que es suficientemente amplio y descriptivo para incluir en el listado completo de este grupo de derechos, sin negar la posibilidad de que al interior del concepto podamos establecer distinciones, categorías e inclusive jerarquías, esto permite superar las diferencias de otras expresiones estudiadas y poder usarlo como genérico.
- e) La terminología “derechos humanos laborales” expresan en su propia denominación la titularidad universal de sus derechos, de la cual forman parte todas las personas que son titulares, sin ningún tipo de restricción o distinción, es una virtud de la que no gozan otros términos como los “derechos fundamentales” (como se explicó con anterioridad), teniendo en cuenta que la doctrina suele vincularlo a los ciudadanos como titulares de sus derechos; además, refleja que la titularidad tampoco se restringe solamente a los trabajadores por cuenta ajena.

6 La Opinión Consultiva OC-18/03 en la opinión novena (9) refiere: «Que el Estado tiene la obligación de respetar y garantizar los derechos humanos laborales de todos los trabajadores, independientemente de su condición de nacionales o extranjeros, y no tolerar situaciones de discriminación en perjuicio de éstos, en las relaciones laborales que se establezcan entre particulares (empleador-trabajador). El Estado no debe permitir que los empleadores privados violen los derechos de los trabajadores, ni que la relación contractual vulnere los estándares mínimos internacionales» (http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_18_esp.pdf)

2.3 La dignidad humana como fundamento de los derechos humanos laborales

Con la finalidad de fundamentar la concepción de “derechos humanos laborales”, se considera imperioso formular argumentos consistentes y contundentes que justifiquen existencia o el reconocimiento de este grupo de derechos, consecuentemente, el profesor, Peces Barba, refiere que: «El fundamento responde al porqué de los derechos humanos, y se sitúa principalmente en (...) la pretensión moral justificada» (Peces-Barba Martínez, 1999, pág. 102), razón por la cual, no basta argumentar que la sola consagración de los derechos en un texto normativo, es suficiente para contar con una sólida justificación, por el contrario, es necesario postular una fundamentación de los derechos humanos laborales, que signifique ofrecer razones que justifiquen su existencia por su reconocimiento dentro del ordenamiento jurídico.

Se puede subsumir autonomía y la supervivencia que asegure la existencia del sujeto moral, en un valor más amplio, pero igual de fundamental como la concepción de la dignidad humana; la relación entre necesidades, su satisfacción en los derechos que lo asegura, no entran en conflicto cuando se realiza la formulación como exigencias derivadas de la dignidad humana.

Asimismo, la autonomía implica valores como la libertad y la igualdad, constituyentes de la dignidad humana, cuando aseguramos que se vean satisfechas las necesidades, una persona actuará autónomamente, consecuentemente, estamos reconociendo una de las dimensiones de la libertad, cuando aseguramos que esa satisfacción debe ser entendida por todas las personas sin exclusiones para permitirles actuar autónomamente, estamos reconociendo una de las dimensiones de la igualdad.

En cambio, la fundamentación axiológica sustantiva, es aquella que justifica moralmente los derechos humanos, cuando afirman una propiedad del ser humano que goza de un suficiente valor para producir ese resultado, así se resaltan en los seres humanos, su racionalidad, su dignidad, su capacidad para ser sujetos morales, su calidad de imágenes de Dios, etc., detrás de todo existe la idea de un valor intrínseco que posee el ser humano cuyo respeto es exigido a los demás.

Dicha fundamentación axiológica que se recoge, recurre a la dignidad humana como argumento, toda vez que algunos autores, lo vinculan a un valor que se le atribuye, en exclusividad a los seres humanos sin distinción, valor que los distingue de los demás seres vivos y suele ser referente para la justificación de los derechos humanos, en donde la dignidad humana como propiedad de los individuos los eleva a la condición de personas y por lo tanto sujeto de derechos.

La propia etimología de la palabra dignidad, proviene del latín “dignitas” que se traduce en “valor” al castellano, “worth” en inglés y “valeur” en francés; por consiguiente, todo valor es el resultado de las formaciones socio-culturales habituales dentro del mundo inter subjetivo de las personas, donde un significado adquiere tal importancia que se institucionaliza en el colectivo social, siendo aprendida internacionalizada por los individuos como cuerpo de conocimiento que define su actuar.

Bajo este esquema, el valor dignidad incorporado al orden institucional se legitima y se interpreta tanto cognoscitiva y normativamente, de allí la trascendencia social del término y la recurrencia en su uso, como argumento para justificar los derechos humanos; por consiguiente, se trata de la correspondencia entre la dignidad humana como valor fundamental –pilar de la colectividad que coloca a sus miembros como centralidad del tejido social y los derechos básicos como reglas normativas fundamentales-, que aseguran la centralidad del individuo en la colectividad.

Los seres humanos poseen el valor intrínseco de la dignidad y que su aceptación reside en el reconocimiento social de su existencia, consecuentemente, los argumentos que lo justifican, son planteados en el plano axiológico y no en la dinámica social, entonces, el planteamiento fundamental tiene que ver con la satisfacción de las necesidades de los seres humanos y el respeto a la dignidad humana, como argumentos sólidos para justificar el reconocimiento o la existencia de los derechos humanos laborales y finalmente el último paso consiste en la universalización para ser reconocida su validez y eficacia.

Desde el punto de vista de Habermas Jürgen (Cfr.), una norma será válida si es que todos los que se verán afectados por ella puedan prestar su asentimiento como participantes en el discurso racional, conforme a ese criterio, sólo podemos aspirar a que nuestro argumento sea una propuesta razonable puesta a debate, porque no podemos atribuirnos aquí el asentimiento de la humanidad (Habermas, 2019).

En consecuencia, se plantea que respecto a la dignidad humana y la satisfacción de las necesidades básicas del mundo del trabajo, son exigencias morales, que merecen ser reconocidos por medio de los derechos, en tanto su violación, infracción o vulneración, provoca un daño o perjuicio muchas veces irreparable, sobre las personas que lo sufren.

Avanzando en dicho razonamiento, el respeto a la dignidad humana y la satisfacción de las necesidades básicas, son argumentos sólidos desde el cual se puede fundamentar los derechos humanos laborales, recogidos en los instrumentos internacionales; toda vez que se trata de un planteamiento sometido al principio de universalización “habermasiano”, que resulta difícil de rechazar legítimamente.

Por consiguiente, un concepto formal respecto a los derechos humanos laborales, y a la que me suscribo, es la que expresa Miguel F. Canessa Montejó, que refiere: «Los derechos humanos laborales son todos aquellos derechos en materia laboral consagrados en instrumentos internacionales de derechos humanos que reconocen universalmente como titular a la persona, respetando la dignidad humana y satisfaciendo las necesidades básicas en el mundo del trabajo» (Canessa, 2006, pág. 20).

2.4 Ubicación de los derechos humanos laborales, entre los derechos civiles y sociales

Tradicionalmente se ha identificado a los derechos laborales como derechos sociales, en consecuencia, la aparición de los derechos laborales se da como resultado de la intervención estatal sobre las relaciones laborales, con la grave conflictividad social existente; la lucha de los trabajadores organizados por obtener incrementos salariales y mejores condiciones de trabajo de sus empleadores, crearon un clima de inestabilidad social que generó la respuesta normativa estatal.

Una explicación histórica de este proceso lo describe Marshal para el caso británico de fines de siglo XIX, quien coloca a las luchas obreras en el contexto de un simultáneo ejercicio de los derechos civiles en la esfera económica por los trabajadores y el ejercicio de los derechos políticos de ciudadanía por las organizaciones sindicales, que terminaron por constituir una ciudadanía industrial paralela a la ciudadanía política (Marshall, Thomas y Bottomore, Tom, 1998, págs. 47-49).

Los derechos laborales y los derechos sociales pueden tener un origen común histórico, pero esto no debe conducir mecánicamente a rechazar una lectura que resalte las diferencias conceptuales surgidas por la propia evolución jurídica entre ambos derechos, aunque suponga contradecir una visión tradicional sobre el tema.

La principal dificultad conceptual que se presenta, es el carácter prestacional de los derechos sociales, toda vez que, no todos los derechos sociales pueden ser identificados como derechos prestacionales, siendo justamente los derechos laborales el ejemplo recurrente para estos casos, la libertad de trabajo y la libertad sindical son derechos laborales, que no requieren como obligación principal una prestación estatal, por el contrario, para el ejercicio de estos derechos se exige la no interferencia del Estado y se les vincula más a los derechos civiles.

Asimismo, se ha planteado dos respuestas posibles para armonizar los derechos laborales, con los derechos sociales, los que sostiene que los derechos laborales son derechos prestacionales y, por el otro lado, los que postulan que los derechos laborales son derechos sociales no prestacionales; toda vez que los derechos laborales serían derechos sociales prestacionales, porque estos se encuentran establecidos en los contratos de trabajo y en los convenios colectivos que los empleadores y trabajadores han acordado, por tanto, el carácter prestacional de los derechos no se ve menoscabado, porque el rol del Estado se limite a garantizarlos y no a proporcionarlos directamente.

Lo fundamental tiene que ver con que los derechos laborales son derechos sociales, toda vez que tienen por finalidad común, la igualdad, aunque pueda considerárseles derechos atípicos, porque las prestaciones son otorgadas por los empresarios, siguen siendo derechos fundamentales prestacionales.

En una interpretación distinta, se postula a los derechos laborales como derechos sociales no prestacionales, a pesar que el carácter prestacional suele ser un rasgo definidor de los derechos sociales, es decir, existen derechos generalmente considerados como sociales que se separan de esa característica, ya sea por su naturaleza que carezca de contenido prestacional, o por la intervención estatal, que no se traduce en una prestación en sentido estricto.

Así por ejemplo, el derecho a la huelga y el derecho o la libertad sindical carecen de obligaciones prestacionales, igualmente, no puede considerarse como derechos prestacionales las restricciones impuestas a la autonomía individual en los contratos de trabajo, como la limitación de la jornada laboral, un salario mínimo o las vacaciones anuales (Prieto Sanchis, 1998, pág. 75), no obstante, los derechos laborales son derechos sociales porque se configuran como derechos de igualdad entendida en el sentido de la igualdad material, al gozar de un régimen jurídico diferenciado o desigual en atención, precisamente a una desigualdad de hecho que trata de ser limitada o superada.

Un significativo número de derechos laborales no corresponden a ese esfuerzo doctrinal por vincularlos estrictamente dentro de los derechos sociales, el punto común de ambas interpretaciones, radica en que identifican a los derechos laborales en la tradición jurídica de los derechos a la igualdad, en contraposición con los derechos civiles que serían derechos de libertad, hasta aquí el punto controversial, toda vez que los derechos sociales son derechos de libertad con raigambre igualitaria, con lo que se supera la falsa contraposición entre derechos de libertad y derechos de igualdad.

En el caso específico de los derechos laborales, se trata de derechos que tienen por objetivo proteger la libertad en el mundo del trabajo, esto explica que existan derechos laborales con expectativas negativas o positivas, en donde a unos les corresponden obligaciones de prestación naturalmente.

Dicho lo anterior, es plausible la explicación del Holandés Van Boven sobre la naturaleza “doble” o “mixta” de los derechos laborales, toda vez que refiere lo siguiente: «Estos derechos tienen evidentes aspectos económicos y sociales por cuanto son fundamentales para la promoción y protección de intereses sociales y económicos como el derecho al trabajo y al disfrute de unas condiciones laborales justas y favorables, el derecho a un nivel de vida adecuado, el derecho al descanso y ocio, etc., a este respecto, el derecho a formar y participar en el sindicato que uno escoja se incluye, como debe ser, en los instrumentos ordenados a la consecución de los derechos económicos y sociales, como el convenio internacional sobre los derechos económicos, sociales y culturales o la carta social europea. Por otro lado, los derechos sindicales son una parte integrante del derecho a la libertad de reunión y asociación pacíficas, y como tales están reconocidos entre los derechos civiles y políticos en la convención europea sobre derechos humanos y en la convención americana sobre derechos humanos. De hecho, la OIT ha puesto de relieve una y otra vez la especial importancia del respeto a las libertades para el ejercicio de las libertades sindicales. Sobre la base de los párrafos que anteceden, queda justificada la conclusión de que la diferencia entre “derechos civiles” y “derechos sociales” no está claramente definida, sino que es cuestión de gradación. El cumplimiento de los derechos sociales depende en gran medida del uso de los recursos disponibles y de la introducción de ciertos cambios estructurales e institucionales» (Van Boven, 1984, pág. 92).

Inclusive, la libertad sindical o el derecho a la huelga y el derecho a la seguridad social o el derecho a las vacaciones pagadas, constituyen derechos laborales ajenos a la división entre derechos civiles o derechos sociales, asimismo, se puede interpretar que los derechos laborales son derechos sociales, en tanto los empleadores y el estado se encuentran obligados a otorgar una serie de prestaciones a favor de los trabajadores y sus familias; en suma, los derechos con una independencia conceptual que los reconoce como derechos humanos pero que se resiste a ser codificado en una u otra clasificación.

2.5. Los derechos humanos laborales en el escenario de la globalización

Los derechos humanos han estado y se encuentran vinculados estrechamente a la vinculación de la dinámica productiva internacional, por lo que no resulta sorprendente que la globalización este significando profundos cambios en el ámbito del derecho del trabajo.

Las distintas investigaciones suelen reconocer la crisis económica de los años 60 como la generadora de la globalización, la crisis económica hace su aparición en el segundo lustro de los 60, materializándose con mayor fuerza en los 80; inclusive los profundos cambios en la organización del trabajo ponen en tela de juicio el modelo regulador estatal; la desregulación laboral se convierte en la bandera política sectorial y la flexibilización en el nuevo paradigma para los países, desregular el mercado de trabajo “asfixiado” por las normas laborales, es la herramienta del nuevo modelo.

Sin embargo, las críticas al modelo regulador del mercado de trabajo no se detienen solo en el ámbito nacional, las normas internacionales del trabajo se convierten también en un punto de mira de las críticas neoliberales, efectivamente, si los convenios de la OIT han sido elaborados bajo el paradigma fordista-taylorista de las relaciones laborales, como en el caso de las legislaciones nacionales en crisis, resultaría difícil sostener que no se vean afectadas por la globalización de la economía; fiel reflejo de ello,- sostienen los neoliberales- fue la importante disminución de ratificaciones en los nuevos convenios elaborados por la OIT señal clara de la crisis normativa del organismo internacional.

Lo que se encuentra detrás de las críticas neoliberales sobre las normas internacionales del trabajo, consiste en que los derechos laborales significan un sobre costo para la producción, que impide el libre desenvolvimiento del mercado; si el mercado laboral actuase libremente, se conseguiría el incremento del empleo y la mejora real de los salarios.

El trabajo sigue ocupando un rol importante en la vida humana, con independencia de la modalidad contractual que la regule; consecuentemente, la exigencia social responde a que la protección de la persona debe seguir siendo la función principal del derecho del trabajo, con independencia de los cambios que se producen en el mundo laboral debido a la incorporación de nuevas tecnológicas, producto de la globalización.

2.6. Los retos de la globalización sobre el mundo laboral

Extender el ámbito de aplicación del derecho del trabajo a las nuevas modalidades contractuales atípicas, dando forma a un derecho común del trabajo, sustentado en las similitudes entre el trabajo dependiente o subordinado con el trabajo semiautónomo, por la condición de vulnerabilidad del trabajador, se trata de diferentes niveles de protección, donde el núcleo seguiría siendo el trabajo subordinado, mientras las demás modalidades contractuales estarían protegidas por las reglas o principios básicos del derecho del trabajo, además, se tiene que tomar en cuenta que los derechos laborales están diseñados para proteger al trabajador frente al poder del empleador.

Los derechos humanos laborales, son una herramienta jurídica fundamental que asegura el respeto a la dignidad humana y la satisfacción de las necesidades básicas en el mundo del trabajo, donde la titularidad recae en la persona humana y son recogidos como principios.

Principalmente la globalización, ha supuesto dos efectos en el mundo del trabajo, por un lado, el incremento de los trabajadores autónomos y semiautónomos dentro del proceso productivo, por otro lado, el traslado de fases de la producción,

hacia lugares donde los salarios de los trabajadores –mayormente calificados– son bajos comparativamente al lugar de origen de las empresas; entonces los esfuerzos desde la normativa interna de un país resultan insuficientes, como lo reconoce la doctrina, toda vez que no pueden abordar un fenómeno que trasciende sus fronteras y los esfuerzos desde la OIT son mínimos toda vez que sus miembros, son renuentes a adquirir nuevos compromisos, en consecuencia, son los derechos humanos laborales quienes gozan de la virtud de superar estas dos dificultades provocadas por la globalización.

En primer lugar, la titularidad de los derechos humanos laborales corresponde a la persona humana, sin distinciones, condiciones o restricciones, basta que se inserte en una relación de trabajo para que sean aplicables, aunque, resulta difícil postular que el integro de los derechos humanos laborales pueda aplicarse mecánicamente sobre distintas modalidades de trabajo existentes, en todo caso, lo sustancial es que no se requiere una modificación de los derechos humanos laborales para hacer posible dicha aplicación.

En segundo lugar, los derechos humanos laborales son reconocidos por normas que imponen obligaciones internacionales exigibles a los estados; se trata de su aplicación en los diferentes países con independencia de su nivel de desarrollo o los recursos disponibles; así, cualquier relación de trabajo en el mundo que merezca calificarse de digna supone el respeto de los derechos humanos laborales y los estados tienen el deber de respetarla y hacerla cumplir dentro de las relaciones entre particulares; la dificultad no superable por la actual etapa de los derechos humanos laborales, consiste en su exigibilidad directa, a las empresas multinacionales – actores fundamentales en la globalización.

Lo sustancial, es que los derechos humanos laborales son una normativa internacional existente, –no por crear– con un conjunto de procedimientos de control a los que se encuentran vinculados innegablemente los estados y con pronunciamientos internacionales que amparan su protección, así, la exigencia por controlar la globalización económica desde un espacio supranacional, en realidad consiste en reforzar los derechos humanos laborales en el escenario internacional y ampliar su regulación sobre las lagunas jurídicas existentes y darles eficacia en el orden interno de un determinado país.

En los últimos años, se ha producido un avance notable en la protección de los derechos humanos laborales dentro del sistema de protección interamericano, fue la sentencia de la Corte Interamericana sobre el caso Baena Ricardo y otros Vs. Panamá⁷, la consolidación del proceso, toda vez que se aborda un tema laboral por primera vez, como asunto principal, se trata del despido injustificado de 270 trabajadores panameños que la Corte ordena reponer en sus puestos de labores.

Al interior del Sistema Interamericano de Derechos Humanos, existe una serie de declaraciones y tratados que recogen un conjunto de derechos laborales, y que son elevados a temas prioritarios de protección en el hemisferio como son: la carta internacional americana de garantías sociales o declaración de los derechos sociales del trabajador; la carta de la organización de los estados americanos; la declaración americana de los derechos y deberes del hombre; la convención americana de derechos humanos.

⁷ Corte IDH, Caso Baena Ricardo y otros Vs. Panamá, (Fondo, Reparaciones y Costas), Sentencia de 2 de febrero de 2001. (http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/zs/Seriec_72_esp.pdf).

3. CONCLUSIONES

De acuerdo a lo referido en el presente trabajo, conviene subrayar que, no basta recurrir a los instrumentos internacionales, para sostener que los derechos laborales recogidos por los tratados internacionales, comparten la naturaleza jurídica de los derechos humanos; es decir, no es suficiente un ejercicio de identificación normativa, para justificar el derecho laboral consagrado en los instrumentos internacionales, por el contrario, se trata de un problema que se ubica en la teoría de la justicia y no dentro de la dogmática jurídica internacional.

Los instrumentos internacionales recogen el sustento logrado por los estados sobre el reconocimiento de los derechos laborales básicos, pero no pueden responder a la pregunta, porque esos derechos laborales gozan de dicha categoría, ni porque otros derechos laborales no lo gozan, tal tipo de análisis escapa a su ámbito de estudio, pues se trata del problema de la fundamentación de los derechos, es decir, formular razones o argumentos consistentes en la justificación respecto a la consagración del derecho en el texto normativo.

Por consiguiente, la terminología “derechos humanos laborales” expresan en su propia denominación la titularidad universal de sus derechos, de la cual forman parte todas las personas que son titulares (trabajadores), sin ningún tipo de restricción o distinción, además, bajo este esquema, el valor dignidad incorporado al orden institucional se legitima y se interpreta tanto cognoscitiva y normativamente, de allí la trascendencia social del término y la recurrencia en su uso, como argumento para justificar los derechos humanos laborales; por consiguiente, se trata de la correspondencia entre la dignidad humana como valor fundamental –pilar de la colectividad que coloca a sus miembros como centralidad del tejido social y los derechos básicos como reglas normativas fundamentales–, que aseguran la centralidad del trabajador en la colectividad.

4. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alexy, R. (1993). Teoría de los derechos fundamentales. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales .
- Canessa, M. F. (2006). Los Derechos humanos Laborales en el Derecho Internacional. Getafe - Madrid - España: Universidad Carlos III de Madrid.
- Cassese, A. (1993). Los derechos humanos en el mundo contemporáneo. Barcelona: Ariel.
- Castan, T. J. (1982). Derecho civil español, comun y foral . Madrid, España: Reus.
- Christian, A. V. (2002). Los derechos sociales como derechos exigibles. Madrid: Trotta.
- Claude Reyes y otros Vs. Chile, S/N (Corte Interamericana de Derechos Humanos 19 de septiembre de 2006).
- Diez-Picazo, L. &. (1989). Sistema de derecho civil. Vol. I. Madrid: Madrid.
- Dzehtsiarou, K. &. (2013). Evolutive interpretation of rights provisions: A comparison of the european court of human rights and the US supreme court.
- Estado, C.P. (2009). Constitución Política del Estado. La Paz: Gaceta Oficial de Bolivia.

Guastini, R. (2014). Interpretacion Evolutiva. En E. F.-G. Mejía, Diccionario de Derecho Procesal Constitucional y Convencional. Tomo II (pág. 748). Mexico: Poder Judicial de la Federación.

Guastini, R. (2018). Interpretar y Argumentar. Lima: Talleres graficos de Legales Ediciones E.I.R.L. .

Habermas, J. (12 de 09 de 2019). UNAM. Obtenido de UNAM:

<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3088/4.pdf>

Lagos del Campo vs. Peru, S/N (Corte Interamericana de Derechos Humanos 31 de 08 de 2017).

Lagos del Campo vs. Peru, S/N (Corte Interamericana de Derechos Humanos 31 de 08 de 2017).

Lorca, V. M. (2007). Interpretacion Jurídica e Interpretación Constitucional. Mexico: UNAM

Marshall, Thomas y Bottomore, Tom. (1998). Ciudadania y clase social. Madrid: Alianza.

Mazziotti, M. (1964). Diritti Sociali. Milan - Italia : Enciclopedia del Diritto, Vol. XII .

Merkouris, P. (2015). (Inter)temporal considerations in the interpretative process of the VCLT: Do treaties endure, perdure or exdure? Netherlands yearbook of international law 2014. The Hague: T.M.C. Asser Press. doi:10.1007/978-94-6265-060-2.

Nogueira, A. H. (2003). Los derechos esenciales o humanos contenidos en los tratados internacionales y su ubicación en el ordenamiento juridico nacional: doctrina y jurisprudencia. Praxis.

Ossorio, M. (2006). Diccionario de Ciencias Jurídicas, Politicas y Sociales . Buenos Aires: Heliasta.

Peces-Barba Martinez, G. (1999). Curso de Derechos Fundamentales. Madrid, España: Boletín Oficial del Estado.

Prieto Sanchis, L. (1998). Ley, principios, derechos. Madrid: Dykinson-Instituto de Derechos Humanos "Bartolome de las Casas".

Trabucchi, T. d.-C. (1967). Instituciones de Derecho Civil. Madrid: Revista de Derecho Privado.

Van Boven, T. C. (1984). Criterios distintivos de los derechos humanos. Paris: Serbal, UNESCO.

Vasak, K. (1974). Le droit international de droits de l'homme. Barcelona: Serbal, UNESCO.

Wroblewski, J. (1998). Constitución y teoria de la interpretacion juridica. Madrid - España: Cuadernos Civitas.