

CARLOS RAFAEL URQUILLA BONILLA

Salvadoreño. Consultor jurídico del Instituto Interamericano de Derechos Humanos. Posee estudios de Maestría en Derechos Humanos en la Universidad Nacional Estatal a Distancia (Costa Rica) y estudios especializados sobre derecho internacional de los derechos humanos (University of Oxford, UK) y sobre el sistema interamericano de derechos humanos (DePaul University, US). Es Licenciado en Derecho por la Universidad de Costa Rica, y Licenciado en Ciencias Jurídicas por la Universidad de El Salvador. Se ha desempeñado en varios cargos de asesoramiento sobre el derecho internacional de los derechos humanos, tanto en entidades gubernamentales como no gubernamentales (en El Salvador). Ha sido profesor universitario de Derecho Constitucional (Universidad Centroamericana “José Simeón Cañas, El Salvador) y actualmente lo es de Derecho Internacional (Universidad de Costa Rica). Entre sus reconocimientos destacan haber sido declarado “Estudiante Meritísimo” por la Asamblea General Universitaria de la Universidad de El Salvador (1997) y “Distinguished Visitor” del Urban Morgan Institute for Human Rights de la University of Cincinnati (2003), así como varios otros reconocimientos por su trabajo en la lucha contra el VIH/SIDA en El Salvador. Es miembro de la American Society of International Law (ASIL) y ha publicado varios artículos sobre temas de derechos humanos.

El derecho al trabajo

*Carlos Urquilla Bonilla*¹

Introducción

El *VI Curso Sociedad Civil y Derechos Humanos* tuvo la visión de focalizarse en los derechos económicos, sociales y culturales, con una modalidad de trabajo muy diferente a la tradicional en este tipo de temáticas, donde se suele hacer una cantidad importante de reflexiones teóricas tanto de la dogmática jurídica como de otras ciencias y saberes, que nos recuerdan que los fenómenos asociados a los derechos humanos, no son ni pueden ser limitados a una visión estrictamente jurídica.

En el caso del derecho al trabajo, esta situación se puso de manifiesto de una manera incontestable en las experiencias analizadas durante el *Curso* que se comenta. Todas ellas fueron, quizás por el inmanente desgaste de “lo tradicional”, novedosas propuestas de exigibilidad del derecho al trabajo, que aunque pudieron significar visiones implementadas, en su mayoría, desde el escenario judicial, representaron nuevos problemas, nuevos enfoques, y sobre todo, nuevas estrategias de exigibilidad de los derechos económicos, sociales y culturales, y concretamente, del derecho al trabajo.

¹ Especialista-asesor de las experiencias presentadas sobre protección del derecho al trabajo.

Como responsable del estudio sobre el derecho al trabajo en el marco del *Curso*, me correspondió la agradable tarea de facilitar el proceso de exposiciones y argumentaciones que favorecieran el debate sobre los problemas analizados en el transcurso de los mismos y las estrategias de exigibilidad que ahí se conocieron. Por lo tanto, el camino secuencial que se sigue a continuación en este documento es el siguiente: los alcances normativos y conceptuales del derecho al trabajo (ii), el contexto para la exigibilidad del derecho al trabajo (iii), las estrategias de exigibilidad empleadas (iv) y finalmente una conclusión general a manera de epílogo (v).

Alcances normativos y conceptuales del derecho al trabajo

El derecho al trabajo tiene una amplia cantidad de fuentes normativas que lo reconocen y ponen de manifiesto que el desarrollo de su conceptualización corre paralelo a los diferentes momentos históricos del sistema capitalista en el dominio mundial. Así, es importante precisar que desde la perspectiva de las obligaciones jurídicas sobre los derechos económicos, sociales y culturales, los niveles de obligaciones que existen respecto de este tipo de derechos, van desde una actividad estatal “pasiva” hasta un nivel de intervención “activa”, según sea el grado de autorrealización del derecho que tenga cada titular del mismo, vistos tanto en su dimensión individual como colectiva.

Así, el esquema de obligaciones que ha interpretado el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en el ámbito de Naciones Unidas –como supervisor internacional de las obligaciones derivadas para los Estados por virtud del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y

Culturales, a partir del artículo 2 de dicho tratado—, tiene un importante tránsito entre las obligaciones de respeto, protección, realizar (facilitar), realizar (promover) y realizar (hacer efectivo), que demuestran que la naturaleza de las obligaciones no es *monocromática* sino que tales obligaciones se despliegan por un amplio espectro que cubre todas las modalidades de intervención estatal.

Si se pudiera intentar una gráfica demostrativa de ese nivel de intervención, habría que acudir a una suerte de indicadores que demuestran cómo se pasa, de manera creciente, de un nivel de intervención mínima a un nivel de intervención máxima de la actividad del Estado para que el derecho concernido sea cumplido. A falta de mejor habilidad gráfica, el siguiente continuum es igualmente útil para los efectos explicativos que persigo:

Nivel de intervención estatal en el respeto de los derechos económicos, sociales y culturales

Punto inicial					Punto final
<i>Nivel mínimo</i>					<i>Nivel Máximo</i>
<i>Ob. Respetar</i>	<i>Ob. Proteger</i>	<i>Ob. Realizar (facilitar)</i>	<i>Ob. Realizar (promover)</i>	<i>Ob. Realizar (hacer efectivo)</i>	

Cada uno de estos niveles de obligación se presenta vinculado con el nivel de autoaseguramiento que el derecho tiene en cada uno de sus titulares. Así, la obligación de respetar esencialmente significa que el Estado no adopte medidas que afecten el goce del derecho; la obligación de proteger esencialmente

significa que el Estado adopte medidas para impedir que la acción de terceros, no cubiertos por el manto estatal, puedan realizar acciones que tengan por resultado o efecto la afectación al goce del derecho; la obligación de realizar (facilitar) esencialmente significa que el Estado realice actividades que permitan y ayuden al goce del derecho a sus titulares; la obligación de realizar (promover) esencialmente significa que el Estado provea información suficiente y adecuada para que los titulares del derecho logren su goce y conservación; y finalmente, la obligación de realizar (hacer efectivo) esencialmente significa que el Estado realice directamente el derecho respecto de titulares que por razones que escapan a su control, carecen de la posibilidad real de gozarlo por los medios disponibles a su alcance.

Como puede advertirse, entonces, en materia de derechos económicos, sociales y culturales, existe una lógica de autogestión del derecho, en función de la cual se explican los diferentes niveles de intervención estatal. El nivel de máxima intervención de la acción estatal corresponde al menor nivel de autogestión, y el nivel de mínima intervención de la acción estatal supone un grado importante de goce del mismo, que lo que requiere es un auxilio ante las intervenciones perjudiciales y negativas del Estado (obligación de respetar) o de terceros no estatales (obligación de proteger).

En esa lógica de autogestión de los derechos económicos, sociales y culturales, es necesario comprender el derecho al trabajo. Y al mismo tiempo, advertir que si bien hay derechos económicos, sociales y culturales asociados directamente con la vida y sobrevivencia humana, *v.gr.*, el derecho a la alimentación o el derecho a la salud, todos los derechos económicos, sociales y culturales, incluyendo estos últimos, logran un nivel mínimo de autogestión por la vía del trabajo. De esta manera

no es un yerro afirmar que el derecho al trabajo es sin lugar a dudas el derecho más importante en la lógica de la consolidación de un Estado Social y Democrático de Derecho. Si partimos de la referencia histórica de que los Estados de Derecho han estado asociados, hasta el momento, a los modelos capitalistas² la afirmación adquiere todo su sentido.

Desde una perspectiva económica, el modelo capitalista puede reducirse –en un esfuerzo de apretada síntesis, con riesgo de caer en una simplificación caricaturesca– en dos elementos que se imbrican: la propiedad privada de los medios productivos, por una parte, y la acumulación de capital por medio de la plusvalía, es decir, el valor agregado derivado del proceso productivo. Un proceso productivo que ha evolucionado desde la explotación originaria de la mano de obra en el contexto de la Primera Revolución Industrial, hasta alcanzar procesos elevadamente complejos de intermediación financiera, que han dado lugar a desplazamientos entre los mismos grandes sectores

² El denominado socialismo real, cuya vigencia no alcanzó un siglo, estuvo fuertemente asociado a prácticas aberrantes de irrespeto a los derechos civiles y políticos, circunstancia que vuelve inviable la utilización del concepto Estado de Derecho durante su vigencia; lo anterior no significa desconocer que su opuesto, el modelo capitalista de organización socio-productiva, ha presentado circunstancias de graves violaciones a los derechos humanos –las dictaduras latinoamericanas, instauradas en el nombre de la prevención de la instauración del comunismo son un buen ejemplo–. La afirmación anterior solo quiere destacar que conceptualmente ha sido dentro del capitalismo, en su evolución, que se ha logrado construir el modelo del Estado Social y Democrático de Derecho, esquema al que algunos países se han logrado aproximar. No se trata de una toma de postura ideológica o política, pero sí de una constatación histórica.

propietarios de los medios de producción. En todo caso, los productos –bienes y servicios– en el mercado, logran un precio en función de una complejidad de variables; un mercado que, en su concepción doctrinaria más ortodoxa, se autoregula como si manos invisibles estuvieran controlándolo³.

En tal perspectiva, el mercado es el sitio de máxima realización del modelo capitalista, toda vez que es el lugar –en una concepción muy amplia, por supuesto– donde se adquieren los bienes y servicios por parte de quienes los ocupan, y donde concurren aquellos que los ofrecen. El logro de un precio está establecido en función de una unidad que es, al mismo tiempo, unidad de cuenta y unidad de cambio: el dinero. Si los consumidores no tuvieran dinero para la adquisición de los bienes y servicios ofertados en el mercado –situación límite y extrema, como sucede en los momentos recesivos– los procesos productivos dejarían de existir como resultado extremo –no sin antes adoptar un conjunto de pasos previsible en función de la supervivencia– y la acumulación de capital llevaría consecuentemente la misma suerte.

Ahora bien, en términos generales puede establecerse que los consumidores suelen adquirir sus recursos por la vía del trabajo. Si dentro de los consumidores los trabajadores no fueran un importante sector de su conformación, o lo que es lo mismo, si los trabajadores no tuvieran necesidades de consumo de bienes y servicios ofrecidos en el mercado, probablemente

³ Los acontecimientos sucedidos como contexto en la redacción de este artículo, con la crisis financiera más amplia que se ha registrado en la historia, originada, básicamente, por la falta de regulación estatal de las grandes economías mundiales respecto de sus mercados financieros, está poniendo en duda los cimientos de esa afirmación.

no acudirían a los centros productivos. Si esto no ocurriera, el resultado sería el mismo anterior: los procesos productivos dejarían de existir y la acumulación de capital llevaría consecuentemente la misma suerte. Si bien no todo consumidor es trabajador, lo contrario sí es una verdad absoluta. Y en términos numéricos el poder adquisitivo del conjunto de los trabajadores-consumidores es amplísimo. Esa es la clave de funcionamiento del modelo capitalista. Para que el mercado exista se necesita del trabajo humano. De ahí que para preservar su existencia, el modelo capitalista necesita de las fuentes de empleo. O como podría decirse en forma de máxima: sin empleo no hay mercado.

Quizás en este punto valga la pena traer a cuenta las bases doctrinales sobre las que se asentaba la filosofía política y económica del comunismo internacional, es decir, sus elementos doctrinarios cardinales. Para tal propósito, leemos el siguiente extracto del Manifiesto del Partido Comunista:

Toda la historia de la sociedad humana, hasta la actualidad, es una historia de luchas de clases... La moderna sociedad burguesa que se alza sobre las ruinas de la sociedad feudal no ha abolido los antagonismos de clase. Lo que ha hecho ha sido crear nuevas clases, nuevas condiciones de opresión, nuevas modalidades de lucha, que han venido a sustituir a las antiguas. Sin embargo, nuestra época, la época de la burguesía, se caracteriza por haber simplificado estos antagonismos de clase. Hoy, toda la sociedad tiende a separarse, cada vez más abiertamente, en dos grandes campos enemigos, en dos grandes clases antagónicas: la burguesía y el proletariado... El obrero, obligado a venderse a trozos, es una mercancía como otra cualquiera, sujeta, por tanto, a

todos los cambios y modalidades de la concurrencia, a todas las fluctuaciones del mercado.

La extensión de la maquinaria y la división del trabajo quitan a este, en el régimen proletario actual, todo carácter autónomo, toda libre iniciativa y todo encanto para el obrero. El trabajador se convierte en un simple resorte de la máquina, del que sólo se exige una operación mecánica, monótona, de fácil aprendizaje. Por eso, los gastos que supone un obrero se reducen, sobre poco más o menos, al mínimo de lo que necesita para vivir y para perpetuar su raza. Y ya se sabe que el precio de una mercancía, y como una de tantas el trabajo, equivale a su coste de producción.

Los fundamentos esenciales de la plataforma comunista son principalmente dos: la lucha de clases —que en el modelo capitalista implica una contradicción burgués-trabajador— por un lado, y en el ámbito de la relación entre estos sujetos dentro del proceso productivo, el trabajo es una mercancía (*commodity*). De ahí que la lucha de clases se manifieste esencialmente en un proceso de explotación del hombre por el hombre.

Una manera de superar esos fundamentos del comunismo internacional, desde la perspectiva del ámbito jurídico, se lograba entonces con una contrapropuesta conceptual del trabajo lo que serviría como una suerte de garantía en contra de la reproducción y crecimiento de los factores que social y políticamente, alentarían un proceso revolucionario para la transformación de esa realidad. Es así como el lenguaje político y jurídico adopta una postura contra-revolucionaria.

La pregunta comienza entonces a tomar sentido. ¿En qué momento de la evolución histórica el trabajo deja de ser una mera realidad económica para convertirse igualmente en un

derecho? Es difícil fijar una fecha exacta, porque este proceso, como la gran mayoría de procesos históricos, está precedido de una impresionante cantidad de antecedentes que hacen imposible la identificación del momento preciso de su génesis. Sin embargo la creación de la Organización Internacional del Trabajo por medio del Tratado de Versalles –que puso fin a la Primera Guerra Mundial–, da buena cuenta de la importancia que se le daba al trabajo como objeto de protección o tutela, y no solo como factor económico.

De esta manera, el Preámbulo de la Parte XIII del Tratado de Versalles –artículos 387 al 399– sin aludir expresamente al trabajo como un derecho, expuso lo siguiente:⁴

And whereas conditions of labour exist involving such injustice, hardship, and privation to large numbers of people

⁴ Traducción libre del autor, así: “Y mientras las condiciones de trabajo existan implicando tal injusticia, penuria y privación a un amplio número de personas como para producir un malestar tan grande que la paz y la armonía del mundo está puesto en peligro; y un mejoramiento de esas condiciones es requerido urgentemente: como, por ejemplo, por la regulación de las horas de trabajo, incluyendo el establecimiento de un máximo de días laborales por semana, la regulación de la mano de obra, la prevención del desempleo, la provisión de un salario para una vida adecuada, la protección de los trabajadores contra la enfermedad y las lesiones y enfermedades derivadas del empleo, la protección de los hijos, de los jóvenes y de las mujeres, la provisión para la vejez y los perjuicios, la protección de los intereses de los trabajadores cuando están empleados en países distintos de donde son nacionales, el reconocimiento del principio de libertad de asociación, la organización de educación vocacional y técnica, y otras medidas.”

as to produce unrest so great that the peace and harmony of the world are imperilled; and an improvement of those conditions is urgently required: as, for example, by the regulation of the hours of work, including the establishment of a maximum working day and week, the regulation of the labour supply, the prevention of unemployment, the provision of an adequate living wage, the protection of the worker against sickness, disease and injury arising out of his employment, the protection of children, young persons and women, provision for old age and injury, protection of the interests of workers when employed in countries other than their own, recognition of the principle of freedom of association, the organisation of vocational and technical education and other measures.

Para el momento de la suscripción del Tratado de Versalles, es claro que el trabajo ha alcanzado el nivel de *preocupación internacional*, y el trabajador comienza a ser sujeto de protección de la comunidad internacional de la época. La perspectiva ha cambiado. El modelo capitalista afianzó sus bases sobre la vía de la explotación, y esa circunstancia, generalizada, produjo una crisis social generalizada: la explotación del hombre por el hombre no dejaba espacio a la paz. A eso se debían agregar la expansión de las doctrinas comunistas y socialistas –principalmente– que convertían al trabajador, de sujeto social y económico en un sujeto político. El sistema capitalista estaba demostrando su dificultad para ser sostenible. Y un “pequeño acontecimiento” que sucedió durante la Primera Guerra Mundial estaba demostrando que esa sostenibilidad estaba a un punto de jubilarse: el triunfo de la re-

volución Bolchevique en Rusia, durante el famoso “octubre de 1917”.

Desde la dimensión política las cosas eran muy claras. El capitalismo, como se había desarrollado desde sus orígenes hasta el momento del fin de la Primera Guerra Mundial, pasaba la factura de su infinita liberalidad como cuenta por cobrar contra su propia sostenibilidad. El sujeto económico-productivo por excelencia, el trabajador, había encontrado que su nivel de contribución en los procesos productivos y de acumulación de capital le dotaban de un importante y valioso poder político, que podía utilizar, una vez alcanzados determinados niveles de conciencia colectiva y organización, para hacer una transformación radical del modelo capitalista. Este era el mensaje de los procesos revolucionarios y de la doctrina marxista-leninista, que, luego de los acontecimientos de “octubre de 1917” dejaba el estandarte de doctrina, para convertirse en objetivo realizable. Era necesario acortar la infinita liberalidad del modelo capitalista, en particular la liberalidad que se traducía en un mecanismo sistemático de opresión en contra del trabajo. En abierta paráfrasis con la mitología griega cabría indicar que Aquiles había advertido la debilidad de su talón y se planteaba la necesidad de resguardar su sobrevivencia por medio del resguardo y protección de este.

El remedio no fue del todo oportuno; muchos Estados continuaron con la inspiración de los procesos revolucionarios, en función de sus distintos modelos productivos. Eso permitió no solo la creación de la Unión de Repúblicas Socialista Soviéticas, sino la consolidación de un auténtico bloque de influencia geopolítica dentro del que se encontraban muchos

Estados, a los que el ex *Premier* británico Churchill, finalizada la II Guerra Mundial, denominó *the iron curtain*⁵.

Para efectos de este documento, el discurso de Churchill pone de manifiesto cómo desde octubre de 1917 hasta marzo de 1946, el comunismo se había expandido y por lo tanto, ya no bastaban medidas aisladas o unilaterales de los países, sino que era necesario tomar medidas de carácter global para contener el avance del comunismo internacional. Y esto tendría una fuerte incidencia en la conceptualización y desarrollo del derecho al trabajo.

Como afirma Drzewicki (2001, p. 223), tan pronto como dio inicio el siglo XX hubo dos importantes perspectivas que

⁵ Me refiero al memorable discurso *The Sineus of Peace*, que pronunció Winston Churchill el 5 de marzo de 1946, en el Westminster College en la ciudad de Fulton, Missouri, Estados Unidos. En él, es sorprendente la aguda descripción que hace sobre la influencia geopolítica de la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas, al decir: “From Stettin in the Baltic to Trieste in the Adriatic, an iron curtain has descended across the Continent. Behind that line lie all the capitals of the ancient states of Central and Eastern Europe. Warsaw, Berlin, Prague, Vienna, Budapest, Belgrade, Bucharest and Sofia, all these famous cities and the populations around them lie in what I must call the Soviet sphere, and all are subject in one form or another, not only to Soviet influence but to a very high and, in many cases, increasing measure of control from Moscow.” Traducción libre del autor, así “Desde Stettin en el Mar Báltico hasta Trieste en el Adriático, una cortina de hierro ha descendido cruzando el continente. Detrás de esa línea se despliegan los antiguos estados de la Europa Central y Oriental. Varsovia, Berlín, Praga, Viena, Budapest, Belgrado, Bucarest y Sofía, todas estas famosas ciudades y las poblaciones entorno a ellas se encuentran en lo que debo llamar la esfera soviética, y todas están sometidas en una forma o en otra, no sólo a la influencia soviética sino en una muy alta, y en muchos casos, crecientes medidas de control desde Moscú”.

fueron ganando terreno paulatinamente: primero, una interdependencia entre las condiciones de empleo, la justicia social y la paz universal; y en segundo lugar, una conceptualización del trabajo como un valor humano –y no solo económico–, una necesidad social y un medio para la autorrealización y el desarrollo de la personalidad humana.

La primera perspectiva, vuelve a indicar Drzewicki (*Id.*), se manifestó en los documentos constitutivos de la Organización Internacional del Trabajo –como ya he mencionado– y precisamente en su señalamiento⁶:

...the international community began dealing with labour issues in an organized and regular manner after World War I, largely for reasons attributable to neither a charity nor enlightened rationality of governments, but clearly to their fears of further revolutionary unrest which were sweeping over virtually all of Europe at that time.

La segunda perspectiva, más conceptual y filosófica en sus alcances, fundamentó una idea del trabajo enmarcada en el contexto de la libertad individual y personal, y en el ámbito de la dignidad humana, y queda muy bien reflejada en la Declaración de Filadelfia instrumento de re-constitución de la Organización Internacional del Trabajo. Si esta entidad había

⁶ Traducción libre del autor, así: “...la comunidad internacional empezó a tratar con los asuntos laborales de una manera regular y organizada después de la Primera Guerra Mundial, mayoritariamente por razones atribuibles no a la caridad ni al ilustrado entendimiento de los gobiernos, sino que claramente a sus temores de un adicional malestar revolucionario que estaba barriendo virtualmente con toda la Europa de aquel momento”.

tenido su carta de ciudadanía al finalizar la Primera Guerra Mundial, es tras el fin de la Segunda Guerra Mundial que da un salto cualitativo en la conceptualización del trabajo como objeto de su acción; se trata del momento de su refundación.

Precisamente en el texto de la Declaración de Filadelfia –adoptado el 10 de mayo de 1944– se reafirmó como principio fundamental que *el trabajo no es una mercancía*, y si bien aún no conceptualizó un auténtico *derecho al trabajo*, no dudó en reconocer el derecho de todo ser humano *a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades*. En mi entendimiento, esta propuesta preconizadora del derecho al trabajo contiene una sustentación filosófica contraria al esquema de desarrollo del comunismo internacional –lo que se llegó a denominar con acierto como *socialismo real*– donde la maquinaria estatal se convirtió en la dueña de los medios de producción y por lo tanto, mediante una planificación centralizada, generaba un virtual derecho al trabajo que en realidad implicaba una obligación de trabajar. Precisamente el texto del artículo 118 de la Constitución de la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas, de 1936, disponía:⁷

⁷ Traducción libre del autor, así: “Los ciudadanos de la URSS tienen derecho al trabajo, es decir, a obtener un trabajo garantizado y remunerado según su cantidad y calidad. / Garantizan el derecho al trabajo la organización socialista de la economía nacional, el crecimiento constante de las fuerzas productivas de la sociedad soviética, la eliminación de la posibilidad de crisis económicas y la supresión del desempleo forzoso.” (Texto original de la Constitución de 1936 en <http://www.newspeakdictionary.com/books/soviet36.doc>)

Citizens of the U.S.S.R. have the right to work, that is, are guaranteed the right to employment and payment for their work in accordance with its quantity and quality.

The right to work is ensured by the socialist organization of the national economy, the steady growth of the productive forces of Soviet society, the elimination of the possibility of economic crises, and the abolition of unemployment.

Mientras que el artículo 130, frontispicio de los deberes del ciudadano, expresaba:⁸

It is the duty of every citizen of the U.S.S.R. to abide by the Constitution of the Union of Soviet Socialist Republics, to observe the laws, to maintain labor discipline, honestly to perform public duties, and to respect the rules of socialist intercourse.

De esta manera, el derecho al trabajo en la conceptualización jurídica que se implementaba detrás de la *cortina de hierro* colocaba al trabajo, aparentemente, como una dualidad entre derecho y deber, aunque una lectura detenida de los alcances del derecho al trabajo en el artículo 118 citado, da cuenta de

⁸ Traducción libre del autor, así: “Todo ciudadano de la URSS tiene el deber de observar la Constitución de la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas, cumplir las leyes, acatar la disciplina de trabajo, cumplir honradamente con sus obligaciones sociales y respetar las reglas de la convivencia socialista.” (Texto original de la Constitución de 1936 en <http://www.newspackdictionary.com/books/soviet36.doc>)

que el derecho al trabajo, lejos de contener o significar un espacio de libertad humana, suponía una supeditación a un interés colectivo superior, reflejado en lo que se denominó *economía de planificación centralizada*.

En todo caso, por cualquier razón que fuera, obviamente la necesidad de una conciencia de “derecho” sobre el trabajo se había impuesto *urbi et orbi*⁹. En mi criterio esta segunda perspectiva que cita Drzewicki (*Id.*) aunque pudiera provenir de una reflexión filosófica de un marcado sentido antropológico, fue utilizada políticamente para contraponer un alcance diferente y global a la idea del naciente “derecho al trabajo”. Se trataba de la visión socialista del derecho al trabajo, supeditada a los intereses colectivos superiores, traducidos, interpretados e implementados por la economía de planificación centralizada *vis-à-vis* una idea del derecho al trabajo que –por una evidente razón ideológica– se distanciara de los fundamentos político-doctrinarios del comunismo internacional –*el trabajo no es una mercancía*– y privilegiara al mismo tiempo un espacio de res-

⁹ Precisamente, la Constitución originaria de la República Socialista Federativa Soviética de Rusia, la Constitución de 1918, carecía de referencia alguna sobre el trabajo como derecho, y en su lugar, el artículo 18 de la misma, establecía “The Russian Socialist Federative Soviet Republic declares labour as a duty of all citizens of the Republic, and proclaims the slogan: ‘He who does not work, neither shall he eat’” (La República Socialista Federativa Soviética de Rusia declara que el trabajo es un deber de todos los ciudadanos de la República, y proclama el eslogan: “Aquel que no trabaje, tampoco comerá”). El trabajo, en una concepción originaria de la implementación del socialismo real carecía de una conceptualización que le diera el carácter de derecho. (Texto original de la Constitución de 1918 en <http://www.newspackdictionary.com/books/soviet18.doc>)

guardo de la autonomía humana, con lo cual se cortarían toda vinculación del trabajo humano con el modelo económico que implementaban los países socialistas –*todo ser humano podría perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades*–.

Así pues, tras la Segunda Guerra Mundial se dio un paso más desde la perspectiva del reconocimiento del trabajo como un derecho humano. En el ámbito de la política internacional, la Segunda Guerra Mundial significó el relanzamiento del multilateralismo –que iniciado con el memorable Congreso de Viena de 1815 había alcanzado su plenitud y ocaso con la *League of Nations* derivada, igualmente, del ya citado Tratado de Versalles de 1919– y con ello el nacimiento de las modernas organizaciones internacionales. En particular –y para los efectos de este documento– la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y la Organización de los Estados Americanos (OEA).

Si bien en términos históricos la ONU precedió a la OEA, en términos de su contribución específica en materia de derechos humanos, fue esta la que sentó las bases y los antecedentes para el reconocimiento jurídico de los derechos humanos. Pero en materia específica del derecho al trabajo, los esfuerzos de la ONU superaron inicialmente a los de la OEA; esto se debió al grado de desarrollo de las grandes economías internacionales que concurrían en aquel foro, a diferencia de lo que pasaba en el hemisférico. De igual manera esa diferencia de formulación y entendimiento también respondía al debate que imperaba en el seno del organismo global, en contradicción a la visión homogénea dentro del organismo regional. Así, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, en su artículo XIV, dispuso lo siguiente:

Toda persona que trabaja tiene derecho de recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia.

En un análisis desapasionado se torna evidente que la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre no se está refiriendo a un derecho al trabajo, sino a un derecho al salario conceptualizado de una manera estrictamente personalizada, en función de la habilidad productiva. De la lectura de este instrumento se puede colegir, sin dificultad, que la conceptualización del trabajo perfilada en la configuración inicial del Sistema Interamericano, es inexistente. No solo eso, la revisión integral de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre pone de manifiesto que el trabajo es, para aquel entonces, un deber. Así, el artículo XXXVII reza:

Toda persona tiene el deber de trabajar, dentro de su capacidad y posibilidades, a fin de obtener los recursos para su subsistencia o en beneficio de la comunidad.

No se trata solo de una obligación de trabajo comunitario –bajo la expresión “o en beneficio de la comunidad”– sino que el trabajo es considerado como una obligación esencial de los seres humanos. Evidentemente en este punto pesa una visión muy economicista del ser humano, y aunque no se puede afirmar de manera contundente, tampoco puede negarse que haya una visión teológica que percibe en el trabajo una virtud divina de liberación espiritual. No hay visión de derecho en la contribución esencialmente latinoamericana de esta historia, al menos desde los instrumentos internacionales, porque el texto

originario de la Constitución de México de 1917, en los artículos 4 y 5, por el contrario sí visualizaba el trabajo como un derecho constitucionalmente garantizado.

Sin embargo, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre sirvió de base para el establecimiento y negociación de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Las cosas, en este punto, finalmente fueron distintas. El trabajo comenzó a identificarse como un derecho humano fundamental de carácter universal. El artículo 23.1 dispone así:

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.

La diferencia entre ambos instrumentos jurídicos es de aproximadamente ocho meses, por lo que es casi inexplicable que en tan poco tiempo se haya podido producir un cambio de paradigma. Ese cambio, en todo caso, fue motivado por la complejidad de actores –y de visiones– que se reflejaban en Naciones Unidas. Mientras en América Latina, para 1948 subsistía un capitalismo embrionariamente industrial y esencialmente agrícola, y la acumulación se imponía en el desarrollo de ese capitalismo, el resto del mundo, y en particular en las más importantes economías –y el contexto de la guerra fría– supuso un debate distinto¹⁰. La caracterización del derecho al trabajo

¹⁰ Källström, Kent and Eide, Asbjorn (1999), “Article 23”, en G. Alfredsson y A. Eide (eds.), *The Universal Declaration of Human Rights: A Common Standard of Achievement*. La Haya: Martinus Nijhoff, p. 490.

como un derecho social de los individuos está estrechamente relacionada con las modernas sociedades industrializadas¹¹.

La lectura del texto del artículo 23.1 de la Declaración Universal debe ser comprendida también de una manera histórico-política, ya que pretender obviar este elemento sería una auténtica *ingénuité*. Había dos principales circunstancias que determinaban el cambio de paradigma del trabajo como deber hacia el trabajo como derecho. Por un lado la crisis económica de fines de la segunda década, y por otro lado, la conceptualización comunista del trabajo.

Con relación a lo primero cabe advertir que el derecho se conceptualiza como una libertad, y al mismo tiempo como una protección contra el desempleo. Esto es aparentemente una contradicción. Si el derecho al trabajo es una libertad –libertad de elección de su trabajo– su ejercicio puede alcanzar el extremo de llegar a la situación de no trabajar. Y precisamente el desempleo es eso, algo de lo que la persona debe ser protegida. El derecho al trabajo, si bien puede implicar la libertad de no trabajar, no se compadecía de un modelo de economía centralizada. Por otra parte el desempleo, del cual el artículo 23.1 de la Declaración Universal protege, no es una condición voluntaria individual sino una condición estructural que se motivó con el propósito de impedir el desaliento de los mercados laborales, y no precisamente una herramienta para habilitar al Estado a forzar el empleo¹².

Un segundo paso en el ámbito universal se ofreció con la aprobación por parte de la Asamblea General de Naciones

¹¹ *Id.*

¹² *Id.*, p. 493-495.

Unidas, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que conjuntamente con la aprobación, en el mismo acto jurídico internacional, del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y la posterior aprobación en el ámbito interamericano de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, realizada en 1969, implicaron la consolidación jurídica del derecho al trabajo en tanto que formulación normativa jurídicamente vinculante en el ámbito internacional.

El referido Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su artículo 6 define el derecho al trabajo en los siguientes términos:

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.
2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.

Por su parte, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, si bien no conceptualizó un derecho al trabajo,

formuló prohibiciones expresas sobre la esclavitud, la servidumbre y el trabajo forzoso, en su artículo 8 que dice así:

1. Nadie estará sometido a esclavitud. La esclavitud y la trata de esclavos estarán prohibidas en todas sus formas.
2. Nadie estará sometido a servidumbre.
3. a) Nadie será constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio;
- b) El inciso precedente no podrá ser interpretado en el sentido de que prohíbe, en los países en los cuales ciertos delitos pueden ser castigados con la pena de prisión acompañada de trabajos forzados, el cumplimiento de una pena de trabajos forzados impuesta por un tribunal competente;
- c) No se considerarán como “trabajo forzoso u obligatorio”, a los efectos de este párrafo:
 - i) Los trabajos o servicios que, aparte de los mencionados en el inciso b), se exijan normalmente de una persona presa en virtud de una decisión judicial legalmente dictada, o de una persona que habiendo sido presa en virtud de tal decisión se encuentre en libertad condicional;
 - ii) El servicio de carácter militar y, en los países donde se admite la exención por razones de conciencia, el

servicio nacional que deben prestar conforme a la ley quienes se opongan al servicio militar por razones de conciencia.

- iii) El servicio impuesto en casos de peligro o calamidad que amenace la vida o el bienestar de la comunidad;
- iv) El trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales.

Siguiendo esta formulación, el artículo 6 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, dispone:

1. Nadie puede ser sometido a esclavitud o servidumbre, y tanto éstas, como la trata de esclavos y la trata de mujeres están prohibidas en todas sus formas.
2. Nadie debe ser constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio. En los países donde ciertos delitos tengan señalada pena privativa de la libertad acompañada de trabajos forzosos, esta disposición no podrá ser interpretada en el sentido de que prohíbe el cumplimiento de dicha pena impuesta por juez o tribunal competente. El trabajo forzoso no debe afectar a la dignidad ni a la capacidad física e intelectual del recluso.
3. No constituyen trabajo forzoso u obligatorio, para los efectos de este artículo:

- a) los trabajos o servicios que se exijan normalmente de una persona reclusa en cumplimiento de una sentencia o resolución formal dictada por la autoridad judicial competente. Tales trabajos o servicios deberán realizarse bajo la vigilancia y control de las autoridades públicas, y los individuos que los efectúen no serán puestos a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado;
- b) el servicio militar y, en los países donde se admite exención por razones de conciencia, el servicio nacional que la ley establezca en lugar de aquél;
- c) el servicio impuesto en casos de peligro o calamidad que amenace la existencia o el bienestar de la comunidad, y
- d) el trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales.

Cabe advertir que estos instrumentos entraron en vigencia, correspondientemente, el 3 de enero de 1976, el 23 de marzo de 1976 –ambos con la ratificación de Jamaica– y el 28 de julio de 1978 –con la ratificación de la Estado insular Granada–. Fueron seguidos, especialmente en lo que atañe al ámbito interamericano, por la entrada en vigencia del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales –cuya vigencia inició el 16 de noviem-

bre de 1999, luego de la ratificación de Costa Rica— que si bien fue negociado en el ámbito de la aún vigente —aunque casi moribunda Guerra Fría— agrega muy pocos elementos normativos sobre el derecho al trabajo. Su formulación lingüístico-jurídica es la siguiente:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.
2. Los Estados Partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados Partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.

Todas las fuentes citadas, en el caso concreto de la mayoría de los Estados latinoamericanos, son concurrentes, de manera que un pertinente alcance sobre el derecho al trabajo solo puede lograrse con la lectura conjunta de las cuatro normas recién citadas. En ese sentido, además es importante destacar que los instrumentos que tienen una tendencia mayoritaria

hacia los derechos civiles y políticos¹³ –el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y la Convención Americana

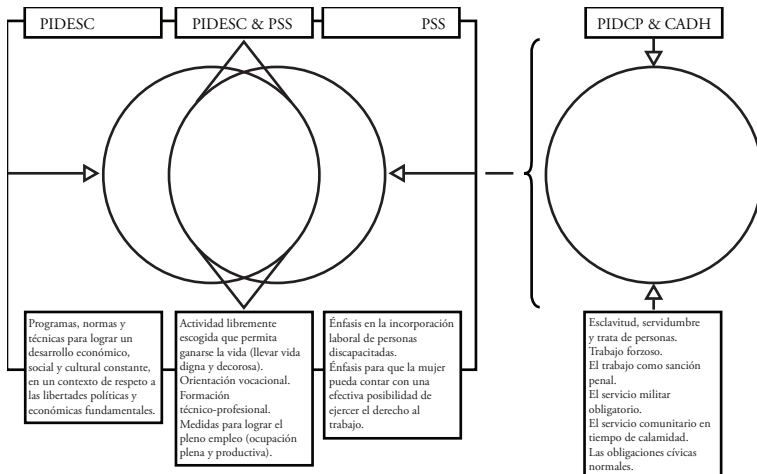
¹³ Lo anterior se afirma en función de una falsa comprensión que suele encontrarse por el nombre de los instrumentos o de su contenido. No cuesta suponer, así sea por mera aproximación apriorística, que el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos es un instrumento exclusivo de este tipo de derechos, sin embargo vale recordar que incluso casos contenciosos que llegaron al conocimiento del Comité de Derechos Humanos –órgano supervisor de la observancia de este tratado– implicaban la protección de derechos económicos, sociales y culturales, como el derecho a la seguridad social, por los efectos amplificadores que se encuentran en el artículo 26 del mismo instrumento (Ver: Human Rights Committee, *F.H. Zwaan-de Vries v. The Netherlands*, Views on Communication No 182/1984, CCPR/C/29/D/182/1984, of 9 April 1987, prs. 11-16). Lo mismo podría implicarse respecto del artículo 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, por una simple aplicación analógica de la interpretación del Comité de Derechos Humanos, sin embargo, para beneficio de la exigibilidad autónoma y directa de los derechos económicos, sociales y culturales en el marco del Sistema Interamericano existe el artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que interpretado conforme a los artículos 29 y 33 del mismo instrumento se convierte en una herramienta definitoria de la competencia *ratione materiae* de los órganos del Sistema Interamericano que además opera como un continente de contenido abierto, de manera que el artículo 26 en referencia tiene la virtud de adquirir contenido propio en cada *cas d'espèce*, facilitando así la exigibilidad de los derechos económicos, sociales y culturales reconocidos por cualquier norma –nacional o internacional– vigente en cada Estado Parte; esto hace que el artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos opere como una bolsa abierta. Sobre esta modalidad interpretativa consultar: Carlos Rafael Urquilla Bonilla, *Revista IIDH* 30/31.

sobre Derechos Humanos— ofrecen elementos negativos sobre el alcance del derecho al trabajo, es decir, indican lo que no puede concebirse como tal, mientras que los instrumentos esencialmente denominados de derechos económicos, sociales y culturales¹⁴ —el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales— contienen elementos positivos de su conformación, aunque se trata de elementos que tienen un concepto jurídico indeterminado y abierto. Esto supone que la determinación del derecho al trabajo es compleja y no puede precisarse nunca de una forma simplista, con excepción hecha de los elementos negativos previamente señalados.

De esta manera la posibilidad de encontrar un contenido normativo propio del derecho al trabajo supone una combinación normativa entre los elementos negativos y los elementos positivos definitorios del derecho al trabajo. En un intento de determinación gráfica puede recurrirse a la siguiente imagen:

¹⁴ Por oposición a lo expuesto en el previo pie de página, los instrumentos que expresamente refieren a derechos económicos, sociales y culturales, poseen igualmente cláusulas genéricas de protección a determinados sectores, y dichas cláusulas no se limitan exclusivamente a derechos económicos, sociales y culturales, como puede apreciarse, *verbigracia*, con los artículos 17 y 18 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

VI Curso Interamericano de Sociedad Civil y Derechos Humanos



PIDESC: Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

PSS: Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

PIDCP: Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

CADH: Convención Americana sobre Derechos Humanos

La lectura de la imagen anterior debe hacerse en el marco de la teoría de conjuntos. El derecho al trabajo es la resultante normativa entre la unión de los elementos que ofrece el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, los que ofrece el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como los elementos que ofrecen en común –sus puntos de intersección–; exceptuándose aquellos elementos que tanto el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos como la Convención Americana sobre Derechos Humanos rechazan o prohíben como prácticas contrarias al trabajo, en la medida en que suponen una coacción o la pérdida de la autonomía. Por supuesto que hay otros elementos negativos del derecho al trabajo, es decir, contenidos que no pueden llegar a considerarse como cubiertos por la

protección jurídica del derecho al trabajo, como los casos de las peores formas de trabajo infantil, los trabajos insalubres y peligrosos para menores de edad y mujeres.

De la confluencia de los instrumentos aludidos y sobre la base de la doctrina de la bilateralidad normativa –según esta doctrina los alcances de un derecho pueden leerse en función de los alcances de las obligaciones correlativas a la contraparte subjetiva, y viceversa– es posible desentrañar los alcances del derecho al trabajo.

El Estado no está obligado a dar empleo

Desde la perspectiva jurídica, los tratados internacionales de derechos humanos imponen obligaciones a los Estados. Tales obligaciones son tanto para modular su conducta respecto de los derechohabientes, como para regular su conducta en la intervención de las relaciones entre diferentes derechohabientes entre sí. En el caso concreto del derecho al trabajo, esto no significa que el Estado se encuentre obligado a ser un empleador de todas las personas que de forma voluntaria o involuntaria se encuentren desempleadas, sino que la labor estatal es mucho más indirecta.

El derecho al trabajo supone una decisión libre

En el fondo, el derecho al trabajo es un escenario donde la persona puede escoger y seleccionar entre las diferentes opciones de requerimiento laboral que existen. No significa necesariamente una satisfacción personal –que está condicionada a una gran cantidad de factores y variables– en el desarrollo del empleo; pero significa conceder un espacio de escogencia que

también se ve limitada por las exigencias del empleo y las habilidades del eventual trabajador. La mejor manera de identificar esa libertad de decisión consiste, en todo caso, en que el Estado no sustituirá la decisión de la persona. Es por tal razón que se excluyen actividades como la esclavitud, la servidumbre, la trata de personas o los trabajos forzados.

El derecho al trabajo supone una remuneración suficiente

Nuevamente se trata de elementos que tengan una consideración generalizada y no individual y subjetiva. De esta manera, el trabajo debe ser acompañado con una remuneración que no es el valor económico de su contribución a la producción —lo que significaría reconocer que el trabajo es una mercancía— sino que se mide en los términos de la obtención de un mínimo suficiente para garantizar un estándar básico de vida. Esto suele tener una imbricación con el derecho a un nivel de vida adecuado, lo que también se traduce en el concepto de salario mínimo. El salario mínimo, por lo tanto, debe ser conceptualizado como la remuneración básica —el piso remunerativo— que permitiría el logro del estándar básico del nivel de vida adecuado. Por supuesto que esto se trata de un concepto dinámico, que busca el ajuste a los procesos que afectan negativamente el poder adquisitivo.

El derecho al trabajo demanda medidas y acciones concretas por parte del Estado

Si bien el derecho al trabajo no supone la obligación inmediata para que el Estado se convierta en un empleador, sí implica que el Estado, en ejercicio de su capacidad de influencia

y determinación en la actividad económica, desarrolle medidas de índole económica y social que favorezcan la mayor absorción posible de personas en edad de trabajar. Aunque no puede redactarse un listado taxativo de medidas que integren una receta hacia el viejo sueño de los economistas de lograr el ideal del pleno empleo, sí es importante que las medidas económicas y sociales que adopte el Estado tengan por resultado estimular el incremento del empleo; de esta manera el decremento de los niveles de desempleo, por ejemplo, puede ser un buen indicador sobre el éxito de las condiciones económicas y sociales que el Estado debe lograr. Se trata de un punto de mucha tensión en lo que al derecho al trabajo se refiere, porque el Estado se encuentra contenido dialécticamente entre la libertad para la adopción de las medidas económicas y sociales –con el enfoque propio del signo gubernamental– y la libertad de actuación de los distintos actores económicos. De esta manera, una buena acción de política económica que podría incrementar teóricamente los niveles de empleo puede verse disminuida en sus impactos porque consideraciones ajenas a tales decisiones hacen que inversionistas privados retiren sus plantas y reduzcan los niveles de absorción al empleo. Entonces el Estado debe tener mecanismos claros que le permitan medir el impacto concreto de cada una de sus medidas en el empleo. Dentro de las medidas concretas que los instrumentos de derechos humanos determinan que deben ser implementadas por el Estado, se enlistan las siguientes:

- Programas, normas y técnicas para lograr un desarrollo económico, social y cultural constante en un contexto de respeto a las libertades políticas y económicas fundamentales.

- Medidas para estimular el pleno empleo.
- Medidas para desarrollar y promover la orientación vocacional.
- Medidas para desarrollar y promover la formación técnico-profesional.
- Y todas las medidas anteriores deben estar orientadas a estimular la participación en el trabajo de las mujeres y de las personas con necesidades especiales (discapacitados).

Como puede observarse se trata de un conjunto de medidas que atraviesan desde los planos individuales-psicológicos, como es el caso de la orientación vocacional, hasta elementos socioeconómicos bastante intangibles, pero todas ellas convergen en la meta de que existan cada vez más fuentes de empleo ocupadas.

Los niveles de obligación determinados al inicio de este documento producen un efecto de protección sobre el derecho al trabajo. Así, la necesidad de respetarlo, protegerlo y realizarlo se logra traducir en acciones exigibles concretas.

De esta manera el nivel de respetar el derecho al trabajo, es logrado por el Estado mediante¹⁵

...la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio, y absteiniéndose de denegar o limitar el acceso igualitario a trabajo

¹⁵ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, *El Derecho al Trabajo*, Observación General No 18, E/C.12/GC/18, del 6 de febrero de 2006, prs. 23-24.

digno a todas las personas, especialmente a las personas y grupos desfavorecidos y marginados, en particular presos o detenidos, miembros de minorías y trabajadores migratorios. En particular, los Estados Partes tienen la obligación de respetar el derecho de las mujeres y los jóvenes a acceder a un trabajo digno y, por tanto, de adoptar medidas para combatir la discriminación y promover la igualdad de acceso y de oportunidades. En lo que respecta a las obligaciones de los Estados Partes en relación con el trabajo infantil, según figuran en el artículo 10 del Pacto, los Estados Partes deben adoptar medidas efectivas, en particular medidas legislativas, para prohibir el trabajo de los menores de 16 años. Además, deben prohibir toda forma de explotación económica y de trabajo forzoso de niños y niñas. Los Estados Partes deben adoptar medidas efectivas para velar por que la prohibición del trabajo infantil sea plenamente respetada.

Respecto a la obligación de proteger, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ha dispuesto¹⁶

... entre otras, los deberes de los Estados Partes de aprobar la legislación o de adoptar otras medidas que garanticen el igual acceso al trabajo y a capacitación y garantizar que las medidas de privatización no socavan los derechos de los trabajadores. Las medidas específicas para aumentar la flexibilidad de los mercados laborales no deben restar estabilidad al empleo o reducir la protección social del trabajador. La

¹⁶ *Id.*, pr. 25.

obligación de proteger el derecho al trabajo incluye la responsabilidad de los Estados Partes de prohibir el trabajo forzoso u obligatorio por parte de agentes no estatales.

Debe agregarse a ello, la necesidad del Estado de adoptar medidas en contra de las otras prácticas laborales prohibidas –esclavitud, servidumbre y trata de personas– lo que supone incluso, la persecución penal de este tipo de conductas.

El deber de realizar –llamado en la Observación General 18 como deber de “aplicar”– tiene los siguientes alcances para el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales¹⁷:

Los Estados Partes están obligados a aplicar (proporcionar) el derecho al trabajo cuando las personas o grupos no pueden, por razones que escapan a su control, realizar ese derecho ellos mismos por los medios de que disponen. Esta obligación incluye, entre otras cosas, la obligación de reconocer el derecho al trabajo en los sistemas jurídicos nacionales, y de adoptar una política nacional sobre el derecho al trabajo, así como un plan detallado para su aplicación. El derecho al trabajo exige la formulación y aplicación por los Estados Partes de una política en materia de empleo con miras a ‘estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, elevar el nivel de vida, satisfacer las necesidades de mano de obra y resolver el problema del desempleo y el subempleo’. Es en este contexto en el que los Estados Partes deben adoptar medidas efectivas para aumentar los recursos asignados a la reducción de la tasa de desempleo, en particular entre las mujeres, las personas desfavorecidas y los margi-

¹⁷ *Id.*, prs. 26-28.

dados. El Comité hace hincapié en la necesidad de establecer un mecanismo de indemnización en caso de pérdida del empleo, así como la obligación de adoptar medidas apropiadas para la creación de servicios de empleo (públicos o privados) en los planos nacional y local. Además, la obligación de aplicar (proporcionar) el derecho al trabajo incluye la aplicación por los Estados Partes de planes para luchar contra el desempleo.

La obligación de aplicar (facilitar) el derecho al trabajo exige a los Estados Partes que, entre otras cosas, adopten medidas positivas para permitir y asistir a las personas que disfruten de su derecho al trabajo y aplicar planes de enseñanza técnica y profesional para facilitar el acceso al empleo.

La obligación de aplicar (promover) el derecho al trabajo exige que los Estados Partes emprendan, por ejemplo, programas educativos e informativos para crear concienciación pública sobre el derecho al trabajo.

El contexto para la exigibilidad del derecho al trabajo

Los tiempos modernos no son necesariamente buenos para la exigibilidad del derecho al trabajo, sobretodo porque la vorágine de la competitividad internacional, traducida esencialmente por el ofrecimiento de costos productivos más baratos, ha convertido a la denominada flexibilización laboral en el señuelo para la atracción de la voluminosa inversión privada internacional; o al menos ese ha sido el principal discurso en América Latina para producir un relajamiento generalizado de las condiciones de empleo.

Ese contexto se encuentra marcado por tres variables concurrentes que determinan esa particular consideración: la permanente desconstitucionalización del Estado; la tensión/dilema entre lo nacional y lo internacional desde el ámbito jurídico; y el tensionamiento generado por la emergencia de nuevos actores en la exigibilidad de los derechos humanos.

La desconstitucionalización del Estado

Es necesario tomar un punto de partida conceptual en este punto. Para los efectos de esta reflexión, al hablar de la *Constitución* de un Estado no me estaré refiriendo necesariamente a la esencia normativa, ni a la norma jurídica fundante y fundamental del Estado que pueda estar contenida en un decreto constituyente enriquecido –o empobrecido, según el caso– por la jurisprudencia constitucional. En lo que concierne a este documento, la alusión a la *Constitución* está en función de un determinado modelo de Estado al cual todos los países latinoamericanos parecen convergir al menos discursivamente.

Por *Constitución* entiendo la concepción antropocéntrica del Estado, es decir, el reconocimiento de que el Estado es un instrumento, un ente artificioso que tiene como función esencial la protección y el resguardo de la dignidad de los seres humanos, expresada en sus derechos esenciales, tanto como seres humanos en una condición de individualidad, como de grupos o pueblos.

Se trata de un modelo que encuentra sus fundamentos filosóficos embrionarios en la doctrina contractualista clásica, inspirada por las reflexiones políticas y filosóficas de la Ilustración, que favorecen el tránsito del estado natural al estado de civilidad en el ser humano, construyendo una voluntad soberana que

se rige por la idea de dar cobijo y amparo a las libertades y derechos de las personas. Probablemente desde una concepción histórico-objetiva el origen del Estado no pueda razonablemente explicarse de esa manera; sin embargo, la importancia del contractualismo y de su visión moderna derivada en el antropocentrismo, no radica tanto en la explicación histórica sobre la génesis del Estado, cuanto en la posibilidad de determinar cuáles son las funciones que el Estado puede y debe ejercitar.

En el modelo de *Constitución* al que estoy aludiendo, el Estado se presenta con una función de guardián, y por ello su razón de ser y los fundamentos de su legitimidad descansan en la posibilidad de ofrecer garantías efectivas para los derechos esenciales del ser humano, tanto en la relación de suprasubordinación Estado-persona como en las relación de co-ordinación persona-persona; en las primeras, normalmente mediante un ejercicio de auto-restricción estatal, y en la segunda con un rol marcadamente interventor, que da cuenta de los diferentes niveles de obligación que el Estado posee para asegurar tales derechos.

Para ello, el Estado cuenta con un diseño de arquitectura política puesto en función de aquella finalidad, que opera bajo una técnica racionalista inspirada en la teoría de los equilibrios. De esta manera, el Estado cuenta con una maquinaria que forma su decisión, pero respecto de la cual, cada órgano principal juega un papel de freno, de contrapeso hacia el resto, para lo cual cada órgano estatal principal cuenta con un *arsenal* de herramientas que le permiten cumplir su papel. En el Estado de Derecho, además, la *primadonna* del control es la jurisdicción constitucional, que revestida de una legitimidad democrática especial tiene la potestad de destruir el consenso político alcanzado por los representantes del pueblo

(legisladores), de manera que para asegurar la *Constitución* del Estado, la jurisdicción constitucional cuenta con un poder contramayoritario, bajo la idea que los representantes del pueblo (legisladores) no tienen más mandato que el que está circunscrito en la idea de *Constitución*.

Sin embargo, lo que encontramos en América Latina hoy, en términos generales, es un tensionamiento entre la idea de *Constitución* en los términos expresados como un modelo de Estado antropocéntrico *vis-à-vis* un Estado funcional para un proceso de acumulación de capital que se imponga por encima de los límites significados en los derechos humanos. Que América Latina sea la región en el mundo, hoy por hoy, con la más amplia desigualdad en la distribución de la riqueza no es otra cosa que una constatación de tal naturaleza. En este tensionamiento, la idea de *Constitución* parece estar siendo muy debilitada, pues el modelo de arquitectura política estatal sustentada en los contrapesos políticos no parece estar funcionando de manera óptima. Los congresos legislativos se han convertido –por determinación de los procesos electorales, o incluso, hasta por la corrupción, como evidenciaron los denominados *Vladivideos*– en agencia de tramitación jurídica de la voluntad de los poderes ejecutivos. Los poderes judiciales, de alguna manera, no se ven exentos de aquellas determinantes (desviaciones) políticas.

La tensión/dilema entre lo nacional y lo internacional

Precisamente lo señalado respecto a los poderes judiciales permea, por la vía de una tensión/dilema, entre lo nacional y lo internacional desde la perspectiva jurídica. En materia de derechos humanos hay un plexo normativo integrado por nor-

mas de origen nacional y normas de origen internacional; asimismo, hay una institucionalidad internacional que opera supletoriamente frente a la institucionalidad nacional.

Aunque existan disposiciones normativas que pretenden dar y reconocer una superioridad a las normas de derechos humanos que ofrezcan mayor nivel de protección, con indiferencia de su origen nacional o internacional –de conformidad con el *principio pro personæ*– la práctica generalizada demuestra que se encuentran, de una u otra forma, vías de interpretación suficientes para disminuir tales alcances, en especial cuando se trata de preservar la impunidad de las graves violaciones de los derechos humanos cometidas en el pasado. Sin embargo, esta estrechez encuentra su inverso cuando, por otra parte, se trata de garantizar y aplicar decisiones internacionales en el ámbito económico que, incluso, pueden carecer de fundamentación jurídica, como sucedió con el denominado *Consenso de Washington*. Esta tensión/dilema entre lo nacional y lo internacional se aprecia, principal y esencialmente, cuando se trata de la exigibilidad de los derechos económicos, sociales y culturales; y se agrava cuando lamentablemente, como sucede aún, en el sistema interamericano de protección de derechos humanos, campean interpretaciones cuyo deliberado propósito es impedir una reclamación autónoma y directa de los derechos económicos, sociales y culturales.

La tensión generada por la emergencia de nuevos actores en la exigibilidad de los derechos humanos

Finalmente, los tensionamientos señalados se agravan al advertir en la dinámica social y política que nuevos actores están emergiendo en el terreno de los derechos humanos, lo que

desde cualquier punto de vista permite advertir algún tipo de desencuentro normal causado por la presencia de estos nuevos actores en un escenario que tradicionalmente no les ha sido propio. En el escenario de los derechos humanos, han sido las organizaciones de derechos humanos las que han tenido un dominio principal sobre la temática, por razones obvias que se encuentran ligadas estrechamente a los procesos de dictadura y represión política vivida en América Latina. Es muy probable que en ese esfuerzo algunos actores se hayan unido y hayan compartido preocupación o escenario, previsiblemente, los sectores sindicales que, teniendo cierto tipo de vinculación ideológico-partidaria con modelos que no fueron tolerados por las dictaduras latinoamericanas, les hizo blanco también de la acción represiva.

Pero más allá de esto, en el dominio o terreno de los derechos humanos, los actores protagónicos fueron las organizaciones de derechos humanos. Sin embargo a partir de los años noventa, con el inicio de los procesos democratizadores en América Latina, nuevos actores comenzaron a dominar el terreno de los derechos humanos, y si bien no han desplazado a las organizaciones no gubernamentales, fueron poniendo el dedo en la llaga respecto de los nuevos derroteros que debían contenerse en la agenda de los derechos humanos. A la democratización siguieron procesos de elevación de la conciencia colectiva sobre la titularidad de los derechos, su reclamación jurisdiccional, y el uso de los mecanismos internacionales.

Comienzan a hacerse presentes en el terreno de los derechos humanos, grupos de personas que incluían sujetos no tradicionales: personas que viven con VIH/SIDA o con otro tipo de circunstancias de salud; pueblos indígenas, radiodifusoras comunitarias, entidades defensoras de los derechos de los niños, usuarios de los sistemas de salud, usuarios de los sistemas

educativos, personal estatal defendiéndose de las agresiones del mismo Estado –empleados públicos, militares, magistrados– y poblaciones migrantes, entre otros.

Dentro de ese contexto, en el escenario laboral hay un particular cambio de actores. Como se mencionó anteriormente, de manera tradicional algunos sindicatos pudieron haber sido víctimas de los fenómenos represivos en América Latina, al haber servido como sujetos políticos de determinadas ideologías no toleradas por las dictaduras; sin embargo, sus métodos de lucha mayoritariamente se proyectaban en movilizaciones y acciones sociales y políticas, y no necesariamente mediante los mecanismos de la denuncia internacional de carácter jurídico que utilizaban las organizaciones de derechos humanos. Además, los movimientos laborales en América Latina, por razones que no corresponde explicar en este documento, en muchos casos han estado determinados por liderazgos históricos que difícilmente han encontrado relevo generacional sustantivo. Los dirigentes del movimiento laboral-sindical normalmente presentan un cierto rasgo de continuidad en su rostro, discurso y método.

Muchas violaciones a los derechos laborales no logran alcanzar la protección internacional de los derechos humanos porque las mismas víctimas no se conceptualizan como tales; es así como, por ejemplo, en el ámbito del Sistema Interamericano, los casos que atañen a derechos laborales son una minoría. Los que han existido, muchas veces lo han sido porque nuevos actores –como clínicas legales universitarias u organizaciones de la sociedad civil que realizan peticiones ante los órganos de protección– ofrecen acudir a vías inexploradas por las dirigencias y el hacer sindical.

Los progresos en materia de protección del derecho al trabajo —e incluso de los derechos en el trabajo, que son cuantitativamente más que aquel— han venido por el mismo camino de emergencia de nuevos actores, el cual presentan una doble cara: o se trata de organizaciones de la sociedad civil preocupadas por los temas laborales, o se trata de nuevos liderazgos sindicales que han tenido que salir a la reivindicación de las necesidades.

La emergencia de los nuevos actores ha dinamizado el enfoque en la reivindicación de los derechos al trabajo y en el trabajo, a partir de un reposicionamiento del conflicto, traduciendo los derechos laborales como derechos humanos, y empleando las herramientas institucionales de orden jurisdiccional establecidas específicamente para la protección de ese tipo de derechos. Ahora las nuevas circunstancias están demandando de los órganos jurisdiccionales domésticos y de las instancias del Sistema Interamericano el compromiso y la altura suficiente para dar respuesta a sus pretensiones.

Las estrategias de exigibilidad empleadas

El lector podrá posteriormente hacer una lectura detallada sobre cada uno de los trabajos presentados por los participantes, en los que se pueda advertir la problemática laboral concreta contenida en cada una de las experiencias. Podrá ver el resultado del proceso colectivo de análisis y las sugerencias mostradas para cada estrategia. Sin embargo, corresponde hacer un comentario a guisa de introducción a los casos bajo análisis, destacando la modalidad de alternativa de intervención que han planteado para considerarse como experiencias relevantes.

Experiencias sobre la creación de nuevos empleos

La experiencia trata sobre la creación e implementación del programa “Empleojoven.py” desarrollado en Paraguay, que busca la inserción laboral de jóvenes entre los 18 y 29 años, mediante esquemas de capacitación e identificación de demandas laborales. El programa se fundamentó en el reconocimiento del divorcio existente entre las necesidades laborales que presenta el sector empleador frente a la realidad de las tendencias de formación profesional. Divorcio que da por resultado una amplia cantidad de jóvenes con titulación profesional que no pueden ser contratados por el mercado laboral que se encuentra –por la razón que sea– con necesidades concretas diferentes a lo que se oferta laboralmente.

Experiencias de protección en el contexto de los tratados de libre comercio

Básicamente son dos experiencias, una en Perú y otra en El Salvador, que aprovechan escenarios y herramientas derivados de los intereses comerciales que se asocian en el marco de los tratados sobre comercio libre. En la experiencia peruana que realiza el Programa Laboral de Desarrollo (PLADES), se trata de establecer un mecanismo de monitoreo y seguimiento de las acciones de las grandes empresas transnacionales en Perú, en el cumplimiento de los estándares aplicables derivados de la legislación (nacional e internacional) y de los propios códigos de conducta laboral que utilizan las grandes empresas o marcas. Por su parte, la experiencia de El Salvador, es implementada por el Programa de Verificación de la Organización Internacional del Trabajo, en el marco de la vigencia del tratado

de libre comercio entre Centroamérica y Estados Unidos. Este tratado implicó en su aprobación que los Ministros de Trabajo del área realizaran diagnósticos de línea base sobre diferentes ámbitos laborales en los que, además, se comprometían a mejorar y elevar el estándar para satisfacer las cláusulas laborales de dicho instrumento comercial con metas y acciones concretas (Libro Blanco); las partes requirieron a la OIT que se encargara de hacer un informe anual de seguimiento y verificación del cumplimiento de los compromisos derivados del Libro Blanco. Hasta el momento se ha publicado el primer informe y se encuentra en formulación el segundo.

Reivindicaciones sindicales

Hay un conjunto de casos que si bien no están directamente asociados con el derecho *al* trabajo, sí lo están por la vía de la reivindicación del sujeto social que por excelencia se ha encargado de la gestión intereses laborales: el sindicato. La utilización de herramientas de derechos humanos para hacer garantizar el aseguramiento de nuevos liderazgos en formatos empresariales no tradicionales —como los *callcenters*— y para lograr reivindicaciones propias de la acción sindical. Así, la experiencia de Argentina, expresada por su propia protagonista —Regina Calcagno—, relata una visión de construcción de liderazgo sindical no tradicional, surgido desde los trabajadores jóvenes, que son esencialmente la pieza fundamental de los denominados *call-centers*. La construcción de este nuevo liderazgo se logró, incluso, en contra de la voluntad empresarial, que desplegaba acciones de desestímulo para la organización sindical.

La segunda experiencia presentada por el Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto Nacional de Cooperación

Educativa (SINTRAINCE), en Venezuela, alude a las vías de exigibilidad de los derechos consignados en el contrato colectivo aplicable entre la empresa autónoma y los trabajadores de la misma, mediante una modalidad de asocio con una organización de derechos humanos. El caso parte del reconocimiento de una base conceptual según la cual los derechos derivados de una negociación colectiva se encuentran tutelados o protegidos por el derecho de los derechos humanos, de manera que su reclamación puede trascender complementariamente de las vías tradicionales de exigibilidad sindical y judicial-laboral, para pasar a ser garantizados por la jurisdicción constitucional. La experiencia demuestra un resultado exitoso derivado de ese nuevo enfoque y la alianza estratégica entre dos actores que en pocas ocasiones cruzan sus agendas.

Nuevos sujetos de la protección laboral

La Asociación Permanente de Derechos Humanos de Chuquisaca (Bolivia) expone las experiencias de reclamación de derechos laborales de un sector tradicionalmente excluido, y donde además, particularmente en los Estados de conformación pluricultural y plurilingüística, es un sector que sufre de racismo y prácticas de discriminación racial: las trabajadoras domésticas. La experiencia pone de manifiesto cómo el trabajo de concientización llevó a conformar un sindicato de trabajadoras del hogar en Chuquisaca, que facilitara la organización de las trabajadoras, y cómo eso hizo posible la creación de ciertas leyes a su favor. La experiencia da cuenta de dos casos de reclamación de derechos laborales de este sector sobre la base de la organización y con el apoyo complementario de una entidad de derechos humanos.

La entidad brasileña Justiça Global comparte su experiencia de protección de los derechos esenciales de dirigentes sindicales mediante la utilización de las vías de resguardo que ofrece el Sistema Interamericano, en particular respecto al liderazgo del movimiento de “los sin tierra” y del movimiento “quilombola”. Si bien se trata de liderazgos sindicales, no es menos cierto que tanto el movimiento de “los sin tierra” como el movimiento “quilombola”, son actores político-sociales de larga trayectoria no comúnmente asociados al movimiento sindical tradicional. Igual que en el caso anterior, y en la experiencia citada de Venezuela, nuevamente la alianza entre entidades de reivindicación social y entidades de derechos humanos ofrece un nuevo panorama de reivindicación y fortalecimiento de estrategias para garantizar los derechos humanos y las actividades sindicales.

La Corporación Humanas (Chile) presenta una situación poco tradicional desde el enfoque exclusivo de reclamación de derechos laborales. Se basa en el análisis de los efectos de la sociedad conyugal, un régimen patrimonial supletorio que opera al momento de la separación de los cónyuges. Usualmente, este régimen ha permitido un dominio masculino sobre los bienes durante el matrimonio, de tal manera que luego de la disolución no contabiliza el valor económico que ha aportado y generado el trabajo de la mujer dentro del hogar. El caso se encuentra en trámite ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos.

El Centro Internacional para los Derechos Humanos de los Migrantes (Costa Rica) trae la experiencia de reivindicación que ellos acompañan: la ratificación de la Convención de Naciones Unidas sobre los Trabajadores Migrantes y sus Familias. Una modalidad de trabajo que, desde las acciones po-

líticas y parlamentarias, busca incidir positivamente en el esquema jurídico aplicable a los trabajadores migratorios, quienes son, sin duda, uno de los nuevos sujetos emergentes de la protección internacional.

Otros escenarios para la protección laboral

Las dos últimas experiencias si bien se fundamentan en enfoques que han acudido a la protección judicial laboral en sus respectivos países –sin perder de vista las posibilidades de acudir a una vía internacional– son litigios que presentan particularidades muy especiales por sus enfoques o los niveles de discusión jurídica que implican; son impulsados y tramitados por entidades que técnicamente pueden catalogarse como de la sociedad civil, pero que no son actores clásicos de la protección de los derechos humanos, como son las clínicas legales universitarias o los centros de pensamiento.

La primera de esta experiencia la realiza FUNDAR, Centro de Análisis e Investigación (México), mediante la cual da litigio constitucional a un caso de discriminación en el goce de la seguridad social por una condición previa de afectación de la salud que se pone de manifiesto en la gestión de la seguridad social en el Estado de Sonora (México). Se trata de un interesante caso de discriminación que tendría repercusiones incluso para el abordaje de las “causas previas” en el manejo de seguros que atañen a la seguridad social.

La otra experiencia, realizada por el servicio de asistencia jurídica de la Universidad Externado de Colombia, trata de la reivindicación judicial sobre la retribución mínima legal que se elude sobre la base de subcontrataciones en el ámbito laboral. Es el caso en que una empresa, lejos de mantener una relación

laboral con sus empleados, contrata a otra empresa para que le preste los servicios que antes le daban sus trabajadores, quienes pasan a tener jurídicamente una relación civil con la primera por medio de la cual se eluden responsabilidades sociales y derivadas del derecho laboral, como la retribución mínima vital y otros derechos. Se trata de la construcción de argumentos nuevos y diferentes, que al mismo tiempo contribuyan a rescatar el principio de la primacía de la realidad de la relación laboral por encima de las formas.

Conclusión general

La protección de los derechos económicos, sociales y culturales, y en concreto las experiencias invocadas en el marco del derecho al trabajo, ponen de manifiesto cierto tipo de situaciones y condiciones que son lecciones importantes sobre la gran temática de la exigibilidad de este tipo de derechos, que sirven como marco de conclusión general a este documento:

1. Si bien los derechos humanos poseen un alto grado de juridicidad, en la medida en que poseen un carácter normativo y se encuentran reconocidos en fuentes integradoras del sistema jurídico, no es menos cierto que su cumplimiento y observancia no siempre pasa –de un modo inexorable– por las vías de reclamación judicial. Es posible la confluencia de otro tipo de gestiones que permiten lograr la observancia del derecho sin necesidad de haber acudido a los sistemas de justicia. Esto no se comenta con el ánimo de desalentar el uso de los modelos de justicia para la protección de los derechos económicos, sociales y culturales; al contrario, bajo la idea del Estado de Derecho, son los mode-

los de justicia los que se encuentran llamados de un modo inmediato a ofrecer su tutela y protección. Pero sí quiere decir esto que pueden existir mecanismos más ágiles y menos contradictorios que, bajo determinadas circunstancias, pueden tener un grado incluso de mayor de efectividad que lo que permitirían tener los poderes judiciales, por una amplia variedad de circunstancias. En tal sentido, experiencias como la observadas sobre generación de empleo en Paraguay, o los monitoreos sobre condiciones laborales utilizando herramientas no tradicionales derivadas de los intereses en juego en el escenario de la liberalización comercial a nivel mundial (Perú, El Salvador), o las gestiones políticas parlamentarias y administrativas para facilitar la ratificación de instrumentos normativos sobre los derechos de los trabajadores migrantes (Costa Rica), son muy buenas muestras de ello.

2. El surgimiento de nuevos actores favorece dinámicas con mayor efectividad en cuanto al goce y disfrute de algunos de los derechos concernidos en este documento y en las experiencias del *VI Curso*. Seguramente porque esto es confirmación del viejo principio que “dos ojos ven más que uno”... Así estos nuevos actores necesariamente salen al encuentro de otros actores ya existentes y les permite sumar fuerzas en una agenda común, lo que demuestra, además, la importancia de tener diálogos francos y sinceros entre los diferentes actores intervinientes. No se trata de la generación de una alianza eterna de amistad, pero sí al menos, de sentar las bases de un pacto político en el que todos se vean reflejados, actores y protagonistas del mismo. En tal sentido van las lecciones que nos dejan las experiencias de

creación de nuevos liderazgos sindicales en expresiones y condiciones laborales adversas y con sectores sociológicos normalmente no interesados en el sindicalismo como son los jóvenes (Argentina). De igual manera la reclamación de la observancia de derechos laborales conquistados sobre la base del contrato colectivo de trabajo (Venezuela), la protección de los liderazgos político-sociales (Brasil), y de las mujeres prestadoras de servicios domésticos (Bolivia).

3. Nuevos enfoques, nuevos escenarios, nuevos paradigmas de reclamación, igualmente retan a los sistemas jurídicos para poder dar respuestas efectivas a problemas que, si bien no siempre son nuevos, recién demuestran todas las inequidades que conllevan de manera inmanente. Así las experiencias de reclamación internacional sobre la valoración del trabajo doméstico de las mujeres casadas y su impacto en la sociedad conyugal (Chile), la protección de la seguridad social por entidades estatales con estándares privados (México) y la re-privatización de relaciones laborales para desnaturalizar la calidad de la relación jurídica (Colombia) son importantes ejemplos de esto que se viene mencionando.
4. Pero hay una conclusión que no puede escaparse y que es subyacente a las experiencias que se han analizado y es que, al menos en lo que se refiere al Sistema Interamericano de protección de los derechos humanos, este tiene muchísimo por hacer para ponerse en sintonía respecto de los progresos que ya los ordenamientos jurídicos, los poderes judiciales, o la realidad de los Estados latinoamericanos, han venido desarrollando. Es prioritario que en materia de re-

clamación autónoma de derechos económicos, sociales y culturales, el Sistema Interamericano supere sus discusiones internas y abra paso, de una buena vez, a tal posibilidad. En este punto parece que el Sistema Interamericano se ha quedado atrapado en la guerra fría, en los productos normativos de aquella época, sin advertir la importancia de las interpretaciones destinadas a generar un efecto útil en el momento que la norma es aplicada. No hay peor error jurídico que pretender interpretar una norma a la luz de la más prístina intención de sus creadores, porque cuando se trata de normas que ya han podido ver el paso de varias generaciones, hacer tal tipo de interpretación es hipotecar el interés y desarrollo de las nuevas generaciones en función del de las pretéritas.

Bibliografía

- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (2006). *El Derecho al Trabajo*. Observación General N° 18, E/C.12/GC/18, del 6 de febrero de 2006.
- Churchill, Winston (1946). “The Sinews of Peace”, Discurso en el Westminster College, 5 de marzo de 1946. En: <http://www.britannia.com/history/docs/sinews1.html>
- Drzewicki, Krzyztof (2001). “The Right to Work and Rights in Work”, en A. Eide, C. Krause y A. Rosas (eds.), *Economic, Social and Cultural Rights*. La Haya: Kluwer Law International.
- Human Rights Committee (1987). F.H. Zwaan-de Vries v. The Netherlands, Views on Communication N° 182/1984, CCPR/C/29/D/182/1984, of 9 April 1987.
- Källström, Kent y Eide, Asbjørn (1999). “Article 23”, en G. Alfredsson y A. Eide (eds.), *The Universal Declaration of Human Rights: A Common Standard of Achievement*. La Haya: Martinus Nijhoff.
- Urquilla, Carlos (2000). Los Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el Contexto de la Reforma al Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos. *Revista IIDH*, 30/31, pp 259-281.