

Columna de Opinión

Trabajo Decente y Constitución Política

Tamara Muñoz
Vicepresidenta de Relaciones Internacionales
CUT Chile

Desde una perspectiva histórica, podemos apreciar que con la llegada de la Revolución Industrial en Inglaterra (1780-1790), que significa la instalación del modo de producción capitalista industrial y una revolución social, se produce el surgimiento de las ciudades industriales y el paso de una población esencialmente rural y agrícola a una urbana. Aparece también una nueva clase: el proletariado industrial

Debemos entender que se trataba de relaciones laborales que no contaban con ninguna normativa que regulara la prestación de servicios. Por ello, empiezan inmediatamente a surgir las problemáticas propias de esta libertad y que no son otras que el abuso de la parte dominante de la relación laboral, es decir, el patrón.

El uso intensivo del trabajo infantil, trabajo forzado, la discriminación a las mujeres que trabajaban lo mismo y recibían menor remuneración, extensas jornadas laborales sin límites, la nula protección a la vida y salud de los trabajadores, son algunas de las características del periodo.

Así, se sostiene la necesidad del establecimiento de una regulación normativa que garantice los derechos de la parte más débil de la relación laboral -el trabajador- lo que impulsa a los movimientos de trabajadores a organizarse y a conseguir el reconocimiento de derechos, con lo que instala la *cuestión de la clase obrera* en los siglos posteriores.

Con el transcurso del tiempo la visión reguladora, que implica el nacimiento de un estatuto especial que regule el Trabajo o el Derecho del Trabajo, va permeando e imponiendo su necesidad a nivel nacional e internacional. En efecto, en el año 1919 y al alero de la "Sociedad de Naciones", surge la Organización Internacional del Trabajo (OIT) con la intención de mejorar las condiciones y dar un marco integral al desarrollo socioeconómico internacional.

Ya en el preámbulo de la constitución de la OIT se señalaba que *"si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de sus trabajadores en su propio país"*, lo que posteriormente es ratificado por la Declaración de Filadelfia, en la que se reconoce expresamente que el Trabajo no es una mercancía.

Para alcanzar la paz, los Estados miembros de la OIT concluyeron que es urgente mejorar las condiciones de trabajo y de vida de las personas. De esta forma, se señaló la necesidad de reglamentar las horas de trabajo, la duración máxima de la jornada y de la semana, la contratación de mano de obra, la lucha contra el desempleo, la garantía de un salario vital adecuado, la protección del trabajador contra las enfermedades sean o no profesionales y contra los accidentes del trabajo, la protección de los niños, los adolescentes y las mujeres, las pensiones de vejez y de invalidez, etcétera.

Si analizamos los problemas que se vislumbraron al momento de la constitución de la OIT, nos damos cuenta que son básicamente los originados con el proceso de industrialización y, además, coinciden con los actuales problemas que enfrentan los trabajadores. Ello explica que, durante estos más de 100 años de existencia de la OIT, se hayan aprobado distintos convenios relativos a estas temáticas, imponiendo la necesidad de generar un estándar mínimo de derechos, para que los Estados adecuen sus derechos nacionales a tales convenios.

Es así que, frente al incumplimiento de los convenios internacionales, el Derecho Internacional del Trabajo, ha llegado a la conclusión que estamos en presencia de derechos fundamentales e inherentes a la persona humana. Lo anterior se encuentra expresamente reconocido en la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales del año 1998 de la OIT.

Teniendo en cuenta dicha declaración a contar del año 1999 -a instancias del director General de la OIT, el chileno Juan Somavía- la Conferencia Internacional del Trabajo adopta como objetivo estratégico la promoción del concepto de "**Trabajo Decente**", que expresa y proyecta la síntesis del mandato histórico de la OIT ante el nuevo contexto de la Globalización. Este concepto, dentro del cual se incluye la seguridad y protección del trabajador frente a los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales, dio lugar a la Declaración sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa del año 2008 de la OIT, cuyo eje articulador es la promoción del Trabajo Decente en el mundo.

En Chile, la Constitución Política de 1980 fundada en la dogmática y extrema corriente Neoliberal, en la que básicamente no se reconocen derechos, sino que supuestas "libertades", contiene dos regulaciones relativas al Trabajo, pero que en realidad no lo regulan en cuanto a su valor en la sociedad, y mucho menos en su globalidad y componentes propios del carácter de los Derechos Humanos (DDHH).

En ella, regula el trabajo en su Artículo 19 N° 16 relativo a la "*Libertad del Trabajo y su Protección*", limitada a una definición individual y reduccionista, haciendo coincidir este concepto amplio y complejo con el concepto de Libertad de Contratación y Despido.

En el ámbito colectivo, más que reconocer y regular los DDHH del Trabajo, como la Libertad Sindical, la Negociación Colectiva y la Huelga, solo los restringe.

Lo mismo ocurre con el Derecho a la Negociación Colectiva, ya que, en vez de reconocerla y regularla, se limita a restringirla a nivel de empresas. En el caso del Derecho a Huelga ocurre lo mismo, ya que la Constitución de Pinochet no la define, ni reconoce, ni regula más bien se limita a señalar prohibiciones indicando en qué áreas, empresas o actividades no se puede declarar.

De lo anterior se comprende que la Constitución de 1980 concibe el Trabajo solo en su esfera individual y bajo un concepto Neoliberal, identificándolo con la libertad de contratación y de despido, sin definirlo, reconocerlo y regularlo en toda la magnitud de los DDHH”, Tamara Muñoz y Trabajo Decente.

En segundo término, y aún más ambigua que la regulación anterior, se puede establecer que el trabajo, en su esfera de los DDHH, está comprendido en el Artículo 5° inciso 2° de la Constitución del 80, el cual señala a la letra que: *“El ejercicio de la soberanía reconoce como limitación el respeto a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana. Es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes”*. En virtud del cual, se sostiene que los convenios internacionales relativos a DDHH -en este caso los convenios de la OIT sobre los DDHH o prioritarios que regulan la Libertad Sindical, la Negociación Colectiva y el Derecho a Huelga, que prohíben toda forma de discriminación, el trabajo forzado o infantil, etcétera- se encuentran tácitamente incorporados a la Constitución por mandato de esta norma.

Sin embargo, el problema está nuevamente en esta definición ambigua y poco clara que no define ni reconoce ni regula tales derechos. Así, las normas internacionales prácticamente no han tenido aplicación alguna en casi 40 años de vigencia de la Constitución Política impuesta por la dictadura.

Por lo tanto, es urgente que en el Proceso Constituyente que estamos iniciando, se acuerde una adecuada definición, reconocimiento y regulación del Trabajo en sus distintas esferas y en el que se incorporen, en forma sistémica y metódica, las distintas esferas del concepto del Trabajo, concebidos como DDHH de las y los trabajadores, Tamara Muñoz sobre Trabajo Decente.