

## Editorial

No obstante el descaecimiento de los últimos decenios del siglo pasado, una mirada sobre las transformaciones operadas en la regulación jurídica del mundo del trabajo, lleva a concordar con quienes consideran que el Derecho del Trabajo es la rama de este saber que en ese siglo expresó y consagró deliberadamente un pensamiento jurídico nuevo.

Ya entrado el siglo XXI parece oportuno preguntarse si este Derecho ha perdido, como algunos aseveran, el impulso que lo caracterizó y solamente lucha por su supervivencia en el mundo globalizado, en que son muchas las condiciones que han cambiado respecto de las imperantes en la época de su apogeo.

La respuesta a esa pregunta, puede encontrarse y resulta claramente positiva, si se atiende al empeño que continúa aplicándose por los laboristas a la ampliación del campo de la disciplina en puntos concretos, como la extensión de la protección a todas las formas de trabajo, o a las actividades bajo nuevas tecnologías, así como a los procesos de descentralización de las empresas, etc. Sin perjuicio de lo cual, interesa destacar, por sobre todo, la nueva visión de los problemas laborales desde la perspectiva del sistema de los derechos humanos.

Se trata de un gigantesco paso adelante en la protección laboral, que todavía no se ha completado, el cual implica, a título pleno y con plena efectividad, la conjunción de normas constitucionales, internacionales y regionales en el *bloque de constitucionalidad* de los derechos humanos.

Desde luego, se trata de un largo proceso que comenzó a materializarse, casi simultáneamente, al final de la segunda década del siglo pasado Empero, gracias a los nuevos enfoques de la doctrina, respaldada por los Tribunales Constitucionales, o los que hacen sus veces en muchos países, (como, entre otros, y en diversos grados los de Alemania, España, Francia, Argentina, Colombia, Perú o Sudáfrica), el nuevo planteamiento está alcanzando el reconocimiento de su juridicidad.

Algunos de los obstáculos que se han interpuesto en este camino afectan a todos el sistema de los derechos humanos y en particular de los económicos, sociales y culturales. Otros, son específicos de los derechos humanos laborales.

Entre los primeros que hubo que salvar, hay uno que aun tiene fuerza en varios ordenamientos, que consiste en el no reconocimiento de la juridicidad plena de las disposiciones constitucionales, internacionales y regionales sobre derechos humanos, más allá de las que consagran los derechos de libertad del hombre individual. La forma de salvar esta objeción se ha logrado demostrando la idéntica naturaleza de todos los derechos humanos y éstos han alcanzado su real dimensión, allí donde se ha admitido la virtualidad de los mismos no solamente en la confrontación con el Estado, sino también en las relaciones entre los particulares.

Por otra parte, se está llegando a aceptar que todas las categorías de instrumentos que tratan de los derechos humanos, -entre los que cuentan los laborales-, no pertenecen solamente a la esfera de los Pactos entre los Estados, sino que han alcanzado la dimensión de *jus cogens*, lo cual los independiza de la necesidad de que hayan sido objeto de ratificación.

Aún llegados a ese nivel hubo (hay) que sobrellevar el descreimiento de la justicialidad de las disposiciones de los referidos instrumentos, en tanto y cuanto la mayoría de ellos son catalogados y casi menospreciados bajo el mote de *meramente programáticos*.

Un paso más largo ha habido que dar o empieza a darse, cada vez con más fuerza, para reconocer la superlegalidad y aún la supraconstitucionalidad de los instrumentos internacionales y regionales sobre derechos humanos, entendidos como universales, y dentro de ellos, de los derechos humanos laborales, con la consiguiente inmunidad respecto de la legislación interna.

A su vez, entre las restricciones, que aún deben ser superadas, para alcanzar la plena vigencia de las garantías de todos los derechos humanos laborales, hay que contar la exclusión de su reconocimiento como tales derechos de una amplia lista de éstos, conforme a proposiciones de algunos laboristas que confunden el elenco de normas mínimas de convivencia de las naciones, con la lista de los derechos laborales, que integran el sistema de los derechos humanos.

Otro paso adelante que se ha dado o comienza a darse, consiste en la extensión de la protección laboral a los derechos de la ciudadanía en la empresa y a los que han dado en calificarse como derechos laborales no-específicos.

Un problema no menor que cuenta entre lo que aún subsisten en este campo, pero que lentamente se va encaminando a una solución positiva, a través del desarrollo del *principio de complementariedad e interdependencia de todas las normas sobre derechos humanos*, es el posible conflicto entre las distintas fuentes del *bloque de constitucionalidad*.

En suma, aun si se limitara la calificación de la posición actual del Derecho del Trabajo a este único avance,

quedaría patente que esa disciplina sigue pugnando en el siglo XXI por una constante renovación y ampliación del espacio de protección del trabajo, bajo todas sus formas.

Pr. Dr. Héctor-Hugo Barbagelata

Profesor Emérito de la Facultad de Derecho de Montevideo

Universidad de la República

UPF, Barcelona

**Imprimir**