

MANIFESTACIÓN DE LA NOCIÓN DE DIGNIDAD EN EL TRABAJO EN LIBERTAD

*Ana María de Montserrat Gómez de la Fuente Quiñónez*¹

“El actual contexto socioeconómico plantea de forma apremiante la cuestión del trabajo. Ustedes, desde su observatorio profesional, se dan cuenta de la dramática realidad de tantas personas que tienen un trabajo precario, o que lo han perdido; de tantas familias que pagan las consecuencias de esta realidad; de tantos jóvenes que buscan su primer empleo y un trabajo digno. Son numerosos los que están obligados a trabajar ‘en negro’ y que carecen de las garantías jurídicas y económicas más elementales, sobre todo inmigrantes” (Papa Francisco).

SUMARIO

El presente ensayo pretende analizar una de las dimensiones del trabajo decente, en particular el respeto por la dignidad humana y como ésta se vincula con la dimensión de trabajo en libertad.

-
1. Abogada por la Universidad Católica “Nuestra Señora de la Asunción” (2007). Máster en Derecho Ambiental - Graduación con Honores. Universidad de Costa Rica (2011). Licenciada en Derecho, equiparación de grado y título. Universidad de Costa Rica, 2012. Máster en Derechos Humanos - Egresada en proceso de presentación de TFG, Universidad Estatal a Distancia Costa Rica.

ABSTRACT

This essay aims to analyze one of the dimensions of decent work, particularly in what concerns to the respect of human dignity, and the way in which such dignity is related to the dimension of working in freedom.

Dignidad y trabajo en libertad

Antes de iniciar este análisis, es importante referirse a los dos términos, *dignidad y libertad*.

Los términos *dignidad y libertad* son difíciles de conceptualizar, debido a que son indeterminados. Manifiesta Lastra², que el término “dignidad” ha sido tratado a lo largo del desarrollo de la doctrina social católica; en este sentido, de conformidad a lo expresado por el citado autor, se puede identificar la utilización del vocablo “dignidad” desde las encíclicas *Rerum Novarum*, de León XIII, hasta Juan Pablo II en *Centesimus Annus*. Molliner, hace referencia al significado del término digno, citado por Lastra, refiriendo a la “*persona que no comete actos que degradan o avergüenzan, no se humilla y que no tolera que le humillen*”³. Considero que el término “dignidad”, como dimensión del concepto “trabajo decente”, hace referencia a las condiciones mínimas en las cuales una persona debe desarrollarse, por el simple hecho de ser persona, y sin las cuales se estaría obrando en detrimento de sus derechos fundamentales.

El término “libertad”, de conformidad a lo manifestado por la RAE, proviene del latín *libertas*, el cual en su primera acepción hace referencia a la “*la facultad natural que tiene el hombre de obrar de una manera o de otra, y de no obrar, por lo que es responsable de sus actos*”⁴. O sea, el término “libertad” hace referencia a la capacidad de autonomía o auto-

2. Lastra, José. Dignidad Humana y Trabajo Decente.

3. Ibidem.

4. Real Academia Española. [Última vista 05/03/2015 <http://lema.rae.es/drae/?val=libertad>]

determinación que poseen las personas para tomar decisiones. Habiendo realizado este breve análisis se identificarán los documentos internacionales los cuales hacen referencia a estas dimensiones del trabajo decente.

La Declaración conjunta OEA-OIT, relativo a Protección Social y Trabajo Decente, hace referencia al trabajo en condiciones libertad expresando: *“garantiza que las personas escojan libremente su trabajo que la participación en actividades sindicales sea un derecho inalienable”*⁵ y en cuanto a la condición de dignidad dice: *“requiere que todos los trabajadores sean tratados con respeto y que se les permita participar en decisiones acerca de sus condiciones laborales”*⁶. Esta declaración se relaciona directamente con el concepto de libertad de escogencia del trabajador del empleo de su elección y de la importancia de respetar la decisión de inmiscuirse en agrupaciones sindicales, todo esto en el marco del respeto de la dignidad del trabajador. En cuanto al coartamiento de la libertad, a través de la prohibición de la sindicalización podríamos citar el caso de las fuerzas policiales, las cuales en muchos países no cuentan con derecho a la sindicalización y ni qué decir con el derecho a la huelga, situación que comúnmente se da en América Latina, no así en Europa. Considero este sería un ejemplo de un irrespeto de la dignidad humana a través de la restricción del derecho a la libertad.

La Declaración de la OIT de 1998⁷, entre sus objetivos hace referencia no solo a la libertad vinculada ésta con el derecho de asociación como lo realiza la Declaración conjunta OEA-OIT, sino también hace referencia a *“el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;...la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio”*⁸. Con

5. Última vista 05/03/2015 <http://redproteccionsocial.org/sites/default/files/Declaracion%20Conjunta%20OEA-OIT.pdf>

6. *Ibidem*.

7. Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento.

8. Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento.

anterioridad a esta declaración, el Convenio de la OIT sobre Política de Empleo se refería al tema de la libertad expresando que los miembros de la OIT deben *“formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido”*⁹.

Entonces por un lado vemos la obligación de los estados partes, suscriptores del Convenio de la OIT sobre Política de Empleo, de promover acciones a los efectos de garantizar la libertad de elección de empleo y por el otro la amplitud de subdimensiones a las cuales se refiere la dimensión de la libertad, en cuanto a trabajo decente se refiere. Como pudimos ver anteriormente el Principio de Libertad no solo se refiere a la libertad de elección de empleo, sino el derecho de libertad de asociación, negociación colectiva y también se relaciona con el tema del trabajo forzoso u obligatorio.

Trabajo libremente elegido

En cuanto al tema en particular, la OIT ha emitido ciertos parámetros, desde la óptica de la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio. Manifiesta en este sentido que muchas veces las particularidades económicas de las personas puede llevarlas a *“malvender su libertad, y la explotación laboral puede revestir diversas formas. Ahora bien, el trabajo forzoso (para utilizar un término breve y de alcance general) es algo muy específico. Ocurre cuando el trabajo o el servicio es exigido por el Estado o por personas que tienen la voluntad y el poder de amenazar a los trabajadores con severas privaciones como, por ejemplo, privarles de alimentos, de la tierra o la remuneración, ejercer violencia física o abusos sexuales contra ellos, limitar sus movimientos o encerrarlos”*¹⁰.

-
9. Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento.
 10. ILO - Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio [<http://ilo.org/declaration/principles/eliminationofchildlabour/lang-es/index.htm> □ última visita 05/03/2015]

Es decir, un trabajador doméstico puede ser sometido a un trabajo forzoso cuando el jefe de familia le saca sus documentos, lo amenace con no pagarle, no lo deje salir a la calle, entre otros. Esta persona estaría coartando el derecho a la libertad del trabajador y de esta manera someténdolo a un trabajo en el cual no cumple con las condiciones de dignidad a las cuales hace referencia el concepto de trabajo decente. Un ejemplo muy claro de esto es el caso de las personas a las cuales prometen un trabajo en el extranjero, corren con todos los gastos del trabajador y, al llegar al país, someten a estos trabajadores a empleos en condiciones inhumanas, debiendo casi que la vida a la persona que realizó los pagos por el mismo y subyugándola de esta manera, casi comprando la dignidad y libertad de estas personas, la cual solo le será devuelta cuando pague su precio en dinero. En este caso estaríamos ante la situación de tráfico de personas con fines de trabajos forzosos. Se puede identificar que las personas afectadas con este tipo de trabajo en mayor medida son las mujeres y niñas; también se da en el caso de hombres y niños, pero en un porcentaje un poco inferior y que muchas veces estos tipos de trabajos pueden venir acompañados de sometimientos de tipo sexual¹¹.

En cuanto a lo señalado, la OIT estableció dos Convenios con respecto al trabajo forzoso. El primero de ellos es el Convenio 29 sobre el trabajo forzoso del año 1930; y el segundo es el Convenio 105 sobre la abolición del trabajo forzoso, de 1957, los cuales se describen a grandes rasgos a continuación. En este sentido el trabajo forzoso es definido por el Convenio 29 como *“todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente”*¹².

Sobre esa voluntariedad se indica en el inciso 2.2) del artículo 2) que la expresión trabajo forzoso u obligatorio no comprende: **b) cualquier**

11. ILO Trabajo forzoso, tráfico Humano y esclavitud [<http://ilo.org/global/topics/forced-labour/lang-es/index.htm>]

12. ILO Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029] última visita 05/03/2015]

trabajo o servicio que se exija en virtud de las leyes sobre el servicio militar obligatorio y que tenga un carácter puramente militar; / / (b) cualquier trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales de los ciudadanos de un país que se gobierne plenamente por sí mismo; / / (c) cualquier trabajo o servicio que se exija a un individuo en virtud de una condena pronunciada por sentencia judicial, a condición de que este trabajo o servicio se realice bajo la vigilancia y control de las autoridades públicas y que dicho individuo no sea cedido o puesto a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado; / / (d) cualquier trabajo o servicio que se exija en casos de fuerza mayor, es decir, guerra, siniestros o amenaza de siniestros, tales como incendios, inundaciones, hambre, temblores de tierra, epidemias y epizootias violentas, invasiones de animales, de insectos o de parásitos vegetales dañinos, y en general, en todas las circunstancias que pongan en peligro o amenacen poner en peligro la vida o las condiciones normales de existencia de toda o parte de la población; / / (e) los pequeños trabajos comunales, es decir, los trabajos realizados por los miembros de una comunidad en beneficio directo de la misma, trabajos que, por consiguiente, pueden considerarse como obligaciones cívicas normales que incumben a los miembros de la comunidad, a condición de que la misma población o sus representantes directos tengan derecho a pronunciarse sobre la necesidad de esos trabajos”.

Vemos cómo el concepto de trabajo forzoso u obligatorio se excluye de ciertos tipos de trabajos que requiere el Estado, en los cuales existe una obligación superior de responsabilidad del ciudadano, por encontrarse de por medio un interés superior al propio, como lo es la seguridad del Estado; pero esto no implica, como lo hemos visto anteriormente, que este tipo de trabajo que se requiere a los efectos de resguardar la seguridad del Estado no deba guiarse por los principios de libertad y dignidad. Anteriormente en algunos países era muy común que personas que realizaban el servicio militar obligatorio, principalmente las personas de escasos recursos, sean sometidos a trabajos casi que forzosos para oficiales superiores; estos tipos de labores se realizaban sin tomar en cuenta

los principios de libertad y de dignidad del trabajo. Pareciera que esta exclusión realizada es más bien una concesión política adoptada en el marco de la convención, que en muchos casos pudiera estar violentando los derechos como la libertad y la dignidad humana.

El Convenio 105¹³ como se le conoce (Abolition of Forced Labour Convention, 1957) en su artículo 1) establece la obligación de todos los miembros de la OIT que ratifiquen el Convenio de suprimir y no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio: *“(a) como medio de coerción o de educación políticas o como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido; // (b) como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico; // (c) como medida de disciplina en el trabajo; // (d) como castigo por haber participado en huelgas; // (e) como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa”.*

Como vemos el trabajo no puede ser una medida de castigo, por ninguna de las razones aquí señaladas, e incluso muchas otras que el Convenio no comprende. No puede utilizarse el trabajo forzoso como medida sancionatoria, que coarte los derechos básicos del trabajo de las personas; esta no debe utilizarse como un medio de represión.

Vemos cómo dichos Convenios nos definen una serie de parámetros mínimos, como edad, sexo, ocupación, seguridad, definición del concepto de trabajo obligatorio o forzado, entre otros, incluso una serie de criterios que no se han incluido en los mismos, pero que hacen de la definición de trabajo forzado un asunto muy amplio, sin delimitación alguna. Al parecer la idea central se encuentra en el hecho de la aceptación por parte de las personas del trabajo que van a realizar, siempre que estas se encuentren a gusto y no sientan presión o explotación alguna, será considerado

13. ILO Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312250,es:NO última visita 05/03/2015]

como un trabajo decente, y principalmente libremente elegido. Lo que garantiza que la persona no vea afectada su dignidad humana y no se someta a tratos crueles e inhumanos, como lo sería una remuneración muy por debajo del salario mínimo, condiciones laborales inadecuadas, sometimiento a castigos, entre otros.

Las políticas de empleo deben tomar en cuenta que *“Para la mayoría de las personas, el factor clave para escapar de la pobreza es tener un trabajo ... Para alcanzar esta meta, promueve normas internacionales sobre la política del empleo, que, junto con los programas de cooperación técnica, se dirigen a lograr el pleno empleo, **productivo y libremente elegido**. No puede adoptarse ninguna política aislada en aras de la consecución de este objetivo. Cada país, sea en desarrollo, desarrollado o en transición, tiene que diseñar sus propias políticas para lograr el pleno empleo. Las normas de la OIT sobre la política del empleo proporcionan mecanismos para diseñar y aplicar tales políticas, garantizando, de este modo, el máximo acceso a los trabajos necesarios para gozar del trabajo decente...”*¹⁴. Por lo que los Estados, como anteriormente se mencionó, deben tomar en cuenta que el tema de la empleabilidad es muy sensible, la escasez del mismo y la situación de pobreza muchas veces llevan a las personas a someterse a trabajos que no cumplen con la condiciones de libertad y dignidad humana, por lo que los Estados deben tomar las medidas políticas a los efectos de contrarrestar este tipo de situaciones.

En este sentido, el derecho de sindicalización y la negociación colectiva se constituyen en elementos preponderantes de lucha contra este tipo de violaciones de los derechos fundamentales de los trabajadores, por lo que las personas que representan a los trabajadores a través de los sindicatos deben ser personas que posean conciencia sobre esta situación y verdaderamente busquen establecer situaciones de mejora de la cali-

14. ILO Políticas de Empleo [<http://ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/employment-policy/lang-es/index.htm>] última visita 05/03/2015]

dad del empleo de todo el colectivo que representan, y no constituirse en buscadores de beneficios personales a través de estas agrupaciones como muchas veces se ven en ciertos representantes de los grupos sindicales.

En cuanto a los sectores los cuales son afectados por este tipo de trabajo, vemos que mayormente se trata de sectores donde la mano de obra no es muy calificada y los cuales se encuentran en condiciones de pobreza como son: el servicio doméstico, la agricultura, la construcción. También la situación de las minorías, tales como trabajadores inmigrantes y pueblos indígenas, son afectadas por estos tipos de trabajos¹⁵.

Conclusiones

El respeto a la dignidad humana y el trabajo en dignidad son dos dimensiones del trabajo decente, las cuales se encuentran vinculadas. No puede considerarse que un trabajo se desarrolle en condiciones de dignidad si el mismo no respeta el derecho a la libertad de los empleados.

El ámbito de la libertad se relaciona no solo con la escogencia del trabajador del empleo de su elección, sino también con la importancia de respetar la decisión de inmiscuirse en agrupaciones sindicales, el reconocimiento del derecho de negociación colectiva y con el tema del trabajo forzoso u obligatorio.

Actualmente las personas mayormente afectadas por el trabajo forzoso son las mujeres y niñas, en un mayor grado, seguida por hombres y niños; muchas de estas situaciones pueden venir acompañadas de sometimientos de tipo sexual.

Además se puede identificar que existen ciertas poblaciones más afectadas, son las de escasos recursos las que se dedican al servicio doméstico, la agricultura, la construcción; minorías, tales como trabajadores inmigrantes y pueblos indígenas.

15. ILO Trabajo forzoso, tráfico Humano y esclavitud [<http://ilo.org/global/topics/forced-labour/lang-es/index.htm>]

Los Estados deben tomar en cuenta que el tema de la empleabilidad es muy sensible, la escasez del mismo y la situación de pobreza muchas veces no les dan más oportunidad que someterse a este tipo de trabajo, por lo que las acciones de aplicaciones de políticas estatales e internacionales a los efectos de terminar con este tipo de trabajo es de gran importancia.

Referencias

- Aguiar, Asdrúbal. La dignidad Humana: ¿Una noción de contenido variable en el Derecho? <http://www.corteidh.or.cr/tablas/19063a.pdf> (última visita 05/03/2015)
- Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. <https://www.google.com/#q=relativa+a+los+principios+y+derechos+fundamentales+en+el+trabajo> (última visita 05/03/2015)
- ILO - Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio [<http://ilo.org/declaration/principles/eliminationofchildlabour/lang-es/index.htm> última visita 05/03/2015]
- ILO Convenio 29 sobre forzoso u obligatorio [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029 última visita 05/03/2015]
- ILO Convenio 105 Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312250,es:NO última visita 05/03/2015]
- ILO Políticas de Empleo [<http://ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/employment-policy/lang-es/index.htm> última visita 05/03/2015]
- ILO Trabajo forzoso, tráfico Humano y esclavitud [<http://ilo.org/global/topics/forced-labour/lang-es/index.htm> (última visita 05/03/2015)]
- Lastra, José. Dignidad Humana y Trabajo Decente. Recuperado de

<http://www.letrasjuridicas.com/Volumenes/29/A05.pdf> (última visita 05/03/2015)

- OEA- OIT Protección Social y Trabajo Decente: Compromisos para la Prosperidad <http://redproteccionsocial.org/sites/default/files/Declaracion%20Conjunta%20OEA-OIT.pdf>
- Real Academia Española. [<http://lema.rae.es/drae/?val=dignidad> Última vista 05/03/2015]
- Real Academia Española. [<http://lema.rae.es/drae/?val=libertad> Última vista 05/03/2015]

Palabras claves: trabajo decente, dignidad, libertad

Keywords: *decent work, dignity, freedom*