

Reproducido en [www.relats.org](http://www.relats.org)

## HABLEMOS DE LA LIBERTAD EN EL TRABAJO

Hugo Barretto Ghione

Diciembre 2017. Publicado en el blogspot del autor

Se ha convertido en sentido común hablar de la libertad en el trabajo y de su privación cuando, mediante piquetes u ocupaciones de empresas por sindicalistas, se impide el acceso a quienes no adhieren a esas medidas. Existe una jurisprudencia firme que ampara la libertad de trabajo en esas situaciones, ordenando la desocupación inmediata.

Si bien es muy relevante esta garantía de los derechos individuales, no es la única dimensión que la libertad en el trabajo presenta en las relaciones laborales.

Las recientes denuncias sobre hechos de violencia hacia trabajadores rurales, que tuvieron amplia difusión pública, generaron informaciones y comentarios de todo tipo, que hacían foco básicamente –con alguna excepción– en la circunstancia misma de la intimidación presuntamente aplicada.

La espectacularidad de los casos dejó “fuera de cuadro”, o al menos no fue lo suficientemente tratado, un costado del asunto que asomó en varios tramos del debate y en ciertas expresiones de alguno de los denunciados: la mención a que el origen del diferendo estaba en un reclamo del trabajador al empleador por la carga horaria de labor excesiva y su consiguiente obligatoriedad de cumplimiento si se pretendía mantener el empleo.

Con absoluta independencia de cualquiera de los casos conocidos, a los que no vamos a referir, parece de todas maneras pertinente desarrollar algunas reflexiones sobre el valor de la libertad de las personas sujetas a un “contrato” o relación laboral. Es una perspectiva que no siempre se trata, ya que en general los enfoques se centran en los derechos que le asisten a quien trabaja subordinadamente y no en el riesgo de afectación de la libertad que conlleva ese tipo de vínculo.

Que el origen de un conflicto individual de trabajo se sitúe en la negativa del dependiente a trabajar más allá de la duración legal de la jornada –aún sin considerar el eventual desenlace que tenga esa imposición– deja un retrogusto incómodo de asumir para quienes piensan que “en Uruguay eso no pasa”, y que la libertad de las personas en su relación de trabajo no está en cuestión en la era de la “agenda de los derechos”.

El tema surge, además, en un tipo singular de relación de trabajo, ya que la reticencia a la aplicación de las normas de protección social a los trabajadores rurales no es novedosa. Obra en estos casos un prejuicio secularmente arraigado que dice que el trabajador rural no puede acceder al derecho de limitación de la jornada por las especiales circunstancias en que se desarrolla su trabajo, dependiente de los ciclos de la naturaleza y de las eventualidades del tiempo.

Palabras más, palabras menos, fue el ariete argumental que expusieron legisladores de los partidos Blanco y Colorado en oportunidad de la discusión parlamentaria de la limitación del tiempo de trabajo y descanso semanal en el sector rural, cuando se opusieron pétreamente a la sanción de la Ley 18.441 en 2008. No pudieron desembarazarse de una rémora (¿o de un interés?) que cargan pesadamente desde que la pionera ley de 1915 delimitara la duración del trabajo, excluyendo el sector doméstico y el rural. Casi un siglo hubo que esperar para que se reconociera un derecho básico como es la autonomía en el uso del tiempo por parte de todos los trabajadores.

Esa concepción restrictiva tan mal disimulada en la última campaña electoral, y que por el contrario había sido tan llanamente expuesta por legisladores de los partidos tradicionales, puede ser reveladora de un modo de ver las relaciones laborales, signadas en muchos casos por un paternalismo que todavía no ha dado lugar al pasaje del “patrón” al “empleador”.

Parece que la modernización de las relaciones laborales, tan pregonada por el empresariado local, no llega a todos los puntos del territorio, y por ello muy probablemente su ausencia exacerbe la tensión existente por la disputa sobre el empleo del tiempo.

El invento de lo ya sabido

Mirado desde la óptica de los derechos, el acoso en el trabajo —y ni qué decir la violencia— no solamente constituyen conductas impropias en el plano de la democracia y las libertades de los ciudadanos, sino que, recluidas al campo de la relación individual de trabajo, refuerzan notablemente el poder económico y social del empleador, hasta hacerlo potencialmente arbitrario.

Por ello la próxima Conferencia Internacional del Trabajo, que se llevará a cabo en junio de este año, abordará precisamente el tema del acoso y la violencia en el trabajo, con el objetivo de adoptar una norma internacional que trate esa temática, de modo que pueda contarse con instrumentos de política social que protejan al dependiente de cualquier desborde del empleador o sus representantes.

El ejercicio arbitrario del poder en un contexto de soledad y silencio, más el peso de una tradición alojada en el seno mismo de partidos liberales en lo político pero que revelan posiciones conservadoras en lo social, pueden posibilitar la subsistencia de prácticas que afectan la libertad. En este caso, la imposición de una obligación de mantenerse en la labor más allá de los términos definidos en las normas que limitan la duración del tiempo de trabajo.

Esa eventual obligación de permanecer trabajando por fuera de la duración del trabajo se aproxima al trabajo forzoso, según la opinión de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En concreto, el organismo tiene definido el trabajo forzoso desde 1930, en oportunidad de adoptar el Convenio 29, que en 1998 incluyó como parte de los principios y derechos fundamentales de los trabajadores, exigibles a todos los países con independencia de si hubieran ratificado esa norma a nivel interno. La expresión “trabajo forzoso u obligatorio”, según este instrumento, abarca a “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”.

La pena mencionada puede revestir no sólo la forma de una sanción penal, que es la más evidente y brutal, sino que también refiere a la privación de cualquier derecho o ventaja, dice un informe del organismo, publicado hace unos años. “Esto puede ocurrir”, dice la OIT, “cuando las personas que se niegan a llevar a cabo un trabajo voluntario se exponen a perder determinados derechos, ventajas o privilegios”. Sucede que el trabajo forzoso no se reduce únicamente a situaciones de esclavitud o similares, sino que, según la OIT y para sorpresa de muchos, la obligación de hacer horas extras bajo la amenaza de una pena es considerada también una modalidad de trabajo forzoso.

La Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones de ese organismo ha entendido que el trabajo fuera de la jornada ordinaria puede imponerse mediante el temor al despido u otra penalidad. Cuenta George Orwell en *Rebelión en la granja* que los animales que gobernaban hacían que el trabajo del resto fuera “estrictamente voluntario, pero el animal que no concurriera vería reducida su ración a la mitad”, adquiriendo así el carácter de forzoso por una vía indirecta.

Por eso, la Comisión de Expertos ha dicho también que “si bien el trabajador tendría, hipotéticamente, la posibilidad de liberarse de la imposición de trabajar más allá de la jornada ordinaria de trabajo, la vulnerabilidad de su situación hace que prácticamente no tenga una real opción, obligado por la necesidad de alcanzar al menos el salario mínimo y de conservar su empleo, o por ambas razones”.

Si el origen de muchos conflictos individuales de trabajo –como los denunciados en los últimos meses– se circunscribe a la disputa sobre el tiempo en términos binarios “trabajo/no trabajo” y si, además, el debate sobre el trabajo del futuro está plagado de ejemplos en que, por obra de la utilización de tecnologías de la comunicación se extienden las fronteras del trabajo hasta contaminar el tiempo libre y el regreso a casa, estamos ante un problema que no se agota en la defensa de un “derecho” tal como está regulado.

Si en el medio rural y en el sector más tecnologizado se encuentra una igual problemática acerca del empleo del tiempo, lo que está en jaque en ambos casos no es sólo una forma de reconocimiento del derecho a la limitación de la jornada de trabajo (que puede admitir variantes), sino, fundamentalmente, la defensa de la libertad y la autonomía de las personas que laboran de manera dependiente bajo cualquier modalidad.

La perspectiva de la libertad debería ser más plenamente incorporada al discurso sobre las relaciones laborales, ya que no conviene que sea pacífica y gratuitamente entregada y confiada a los enfoques neoliberales, como si fueran los únicos posibles. La libertad en el trabajo es cosa distinta que la supresión de restricciones al mercado que pretenden los neoliberales, y es mucho más compleja que el mero amparo del no huelguista en caso de ocupación. Pero parecería que esos fueran los únicos espacios en los que es admisible hablar de libertad en el trabajo, renunciando al resto de sus dimensiones.

Dicho así, todo resulta bastante obvio, y puede ocurrir que, como decía Gabriel Celaya, nos digan que “lo ya sabido vuelve a ser un invento”. Pero a veces es necesario, y no está demás hacerlo.