

EL MODO CÓMO TRATE A LOS TRABAJADORES MIDE LA CALIDAD DE LA SOCIEDAD EN SU CONJUNTO.¹

Dra. DANIELA FAVIER²

1-Introducción.

Inspiran estas líneas, una frase dicha por el maestro Capón Filas tan profunda como lacerante:

“El modo cómo trate a los trabajadores mide la calidad de la sociedad en su conjunto”,

Sobre ella trabajaré las ideas emergentes que propone esta mirada Caponiana³ tan aguda y precisa.

2- El modo cómo trate a los trabajadores...

Es interesante rescatar que la sociedad en su conjunto está compuesta no sólo por el universo de los trabajadores y de los empleadores, también por la justicia laboral y operadores jurídicos.

¹ Frase dicha por Capón Filas, Rodolfo, Protección del mundo del trabajo. Primera aproximación, Hologramática- Facultad de Ciencias Sociales UNLZ.Año VI, Número 7, V5, pp.87-156 ISSN 1668-5024. URL del Documento : <http://www.cienciarred.com.ar/ra/doc.php?n=794>. Ponencia presentada en el II Congreso Nacional de la Asociación Nacional de Jueces y Juezas del Trabajo, ANJUT, Mar del Plata mayo de 2019.

² Abogada, Doctor en ciencias jurídicas y sociales. Relatora de la Suprema Corte de Justicia de Mendoza. Aprobó la especialización para expertos latinoamericanos en derecho laboral, Universidad de Castilla la Mancha. Toledo -España. Profesora de grado y Profesora invitada en posgrados, maestrías, seminarios por varias Universidades nacionales. Autora y co- autora de libros y artículos de doctrina. Conferencista y expositora en encuentros provinciales, nacionales e internacionales. Es miembro de: -Comité investigación y estudio de derecho laboral. CIELO-España. -Miembro de la Asociación de Magistrados de la Provincia de Mendoza, -Foro Federal de Institutos y comisiones de derecho del trabajo de Colegios de Abogados y Procuradores de la República Argentina (FOFETRA) -Equipo Federal del Trabajo EFT. -Asociación Nacional de Jueces del Trabajo ANJUT; entre otros antecedentes de valor.

³ La expresión “caponiana” la comencé a utilizar para referirme al pensamiento del Dr. Rofolfo Capón Filas

Nos encontramos que cuando el trabajador es literalmente maltratado por el universo laboral, apela a la justicia para el reconocimiento de sus derechos y/o la recomposición de su situación laboral.

Pensemos en los despidos injustificados, persecutorios, discriminatorios; el trabajo clandestino, la precariedad.

Ni hablar de la situación de salud, que se ve altamente comprometida en lugares de trabajo con ambiente pernicioso e inseguro.

Y el sinuoso camino para lograr las prestaciones en especies o dinerarias que el sistema tiene previstas, las que muchas veces llegan tarde y mal.

La salud se ve quebrantada y es lanzado al mundo laboral un ser humano con una discapacidad patológica, es decir, generada por el trabajo.

En ese panorama resultan altamente valiosas las palabras de DONSKIS “nos hemos acostumbrado a considerar a un ser humano como una mera unidad estadística. No nos sorprende concebir a los seres humanos como fuerza de trabajo...”⁴

Asistimos hoy al avance tecnológico a niveles insospechados, y somos capaces de abandonar todo lo construido en materia laboral, resetearnos desde cero y acoger todo lo nuevo sin protección alguna.

Así, comparto lo que dice DONSKIS “se trata de una vieja, viejísima historia vuelta a contar: las hachas pueden usarse para talar madera o para cortar cabezas. La decisión no es de las hachas, sino de quienes las usan. Al hacha no le importa lo que elige quien la sostiene. Independientemente de lo afilada que esté, la tecnología en sí misma no hará avanzar la democracia y los derechos humanos para nosotros y en lugar de nosotros...”⁵

Y las nuevas formas de intermediación transitan en aguas propicias para una navegación segura ya que se desplaza e el “mar de los precarizados”.

Siguiendo al mismo autor, este dice que fue el profesor y economista Guy Standing quien acuñó ...el término precariado para sustituir simultáneamente los términos proletariado y clase media, ambos caducos...”⁶, es decir, como el nacimiento de una nueva clase social.

⁴ Bauman, Zygmunt-Donskis Leonidas, Ceguera Moral. La pérdida de sensibilidad en la modernidad líquida. Editorial Paidós, año 2015, pág. 72.

⁵ Bauman, Zygmunt-Donskis Leonidas, Ceguera Moral. La pérdida de sensibilidad en la modernidad líquida. Editorial Paidós, año 2015, pág. 80.

⁶ Bauman, Zygmunt-Donskis Leonidas, Ceguera Moral. Ob cit. Pág 85.

Y agrega que “el primer sentido de la palabra precario es...someterse al favor y al placer de otro; vivir por lo tanto, en lo incierto. La incertidumbre llamada precariedad transmite una asimetría predestinada y predeterminada del poder de actuar: ellos pueden, nosotros no podemos. Y nosotros seguimos viviendo por cortesía de ellos; pero la cortesía puede ser retirada con o sin aviso previo, y no está en nuestro poder prevenir su retirada o mitigar su amenaza...”⁷

Además, agrega un dato alarmante para aquellos que suelen tener la sensación de ver de afuera la precariedad del otro, como si les fuera ajena o fuesen intocables, DONSKIS lanza su afirmación de que “el precariado actual incluye a personas de todas las clases sociales. Todos nosotros, o al menos el 99% de nosotros...somos ahora precarios; lo son aquellos que ya están en situación de desempleo y quienes temen que sus trabajos no sobrevivan a la siguiente ronda de recortes o reestructuraciones, lo son los licenciados universitarios que buscan en vano un trabajo acorde con sus destrezas y ambiciones, así como los empleados que tiemblan ante la idea de perder sus hogares y los ahorros de toda su vida en la siguiente ronda de colapso bursátil, y los infinitos otros que tienen sólidas razones para no confiar en la seguridad del lugar que ocupan en la sociedad.”⁸

Por eso me sumo al pensamiento de Bauman cuando habla de “tiempos líquidos” y tomo esa idea y la traslado a nuestro ámbito para decir que nos enfrentamos a la **“liquidez del pensamiento laboral o laboralidad dúctil**, nada se sostiene de manera firme, profunda, ni fundada, hay un debilitamiento de las estructuras más básicas del pensamiento laboral⁹.

Y así como asistimos al nacimiento de una nueva **clase social “los precarizados”** también nos encontramos con el nacimiento de un nuevo **vulnerable jurídico “el usuario”**¹⁰ protagonista del mundo digital, al que hay satisfacerle necesidades creadas por el mundo del consumo, con la rapidez de un clic o de un me gusta.

El usuario o consumidor al que se le debe dar entera satisfacción de sus intereses y necesidades cual niño mimado, es a la vez un trabajador de ese mismo mundo y por esa razón digo que el **“usuario y el trabajador” son las dos caras de una misma aplicación; “amo y esclavo”** en una misma persona.

⁷ Bauman, Zygmunt-Donskis Leonidas, Ceguera Moral. Ob cit. Pág. 87.

⁸ Bauman, Zygmunt-Donskis Leonidas, Ceguera Moral. Ob cit. Pág. 89.

⁹ Favier, Daniela, Usuario y trabajador (amo y esclavo) Dos caras de una misma aplicación. elDial.com - DC268F . Publicado el 20/12/2018

¹⁰ Inclusive su situación tiene anclaje constitucional (art. 42 C.N.).

La mayor parte de los usuarios del mundo digital pertenecen a la clase social de los precarizados.

La plataforma invita a pensar que estamos frente a un mar de autónomos y emprendedores que pueden hacer una diferencia en sus vidas gracias a la “libertad” que la plataforma ofrece.¹¹

Pero en realidad, no *son más que precarizados con aspiraciones*, no tienen conciencia de clase y por eso caen en lo que dice HAN¹² ahora uno se explota a sí mismo figurándose que se está realizando; es la pérdida lógica del neoliberalismo que culmina en el síndrome del trabajador quemado y lo que es peor “ya no hay contra quien dirigir la revolución, no hay otros de donde provenga la represión”. Es “la alienación de uno mismo.”

Y no se trata de “*percepción personal*” sino de realidad, el trabajo debe ser trabajo decente porque es la persona humana quien lo realiza, las nuevas tecnologías y las nuevas formas de intermediación que surgen como consecuencia de estos “avances” no pueden ser un “retroceso”, contraponerse ni menos aún hacer desaparecer la “*realidad de la vida humana y sus necesidades.*”

Por eso vuelvo al ejemplo del hacha, la tecnología no va suplantar ni ir en contra de los derechos humanos o precarizar el trabajo humano si nosotros no la usamos en ese sentido.

Y en supuesto que así se haga se la utilice de manera contraria a la dignidad de la persona humana, será labor de la justicia poner cada cosa en su lugar.

Veamos algunos ejemplos:

Reconocimiento de relación laboral.

El caso UBER¹³ es parte de las plataformas que impactan en el mundo del trabajo a nivel mundial.

Uno de los primeros fallos que se adentra en el tema de la relación laboral fue **-Aslam vs. Uber” 12/10/2016 (Londres).**¹⁴

¹¹ Favier, Daniela, Usuario y trabajador (amo y esclavo) Dos caras de una misma aplicación. elDial.com - DC268F . Publicado el 20/12/2018.

¹² Han Byung-Chul “Ahora uno se explota a sí mismo y cree que está realizándose”, El País, https://elpais.com/cultura/2018/02/07/actualidad/1517989873_086219.html.

¹³ <https://www.uber.com/es-AR/cities/buenos-aires/>

Se comprobó en la causa que:

-la empresa Uber contrata y controla muy de cerca a los choferes;

-realiza descuentos de los pagos a los choferes, en determinadas casos, y como penalidad;

-que en ciertos casos contribuye a la limpieza del móvil;

-Uber realiza una «entrevista de trabajo» a los choferes, y en algunos casos les aplica sanciones de suspensión o de exclusión «de la plataforma» (exclusión del servicio de chofer).

- el chofer debe cumplir con las condiciones de Uber en lo referente al vehículo que aporta, a su comportamiento durante el viaje, y a la cantidad horaria en que está a disposición;

-en principio la propuesta parece ser que el chofer puede viajar en su tiempo, pero hay otras disposiciones que establecen que si rechaza tres llamadas seguidas será penalizado.

- Uber maneja un sistema de “rating” por el que los pasajeros pueden calificar negativamente al chofer, y a renglón seguido Uber le aplica algún tipo de consecuencia al trabajador.

-El tribunal también dio importancia a la terminología utilizada por Uber en sus propagandas, como, por ejemplo: “nuestros conductores”, “los choferes de Uber”, incluso “los Ubers”, o frases como “Uber tiene más y más pasajeros”, “nosotros proveemos un servicio confiable”, cada persona que se sube a un Uber sabe de “nuestra” responsabilidad.

-Esta terminología no es, según dice el Tribunal, coherente con la idea tan repetida por la parte demandada de que el chofer no sería empleado de Uber.

- el Tribunal entendió que Uber era una empresa de servicios de transporte y no solo una “app” o “solo una empresa de tecnología”, como pretendía la parte demandada.

-la decisión ha seguido otro fallo internacional destacado, llamado “Douglas O’Connor v. Uber Technologies Inc.” (11/3/2015), de la Corte de Carolina del Norte, donde esta última rechazó la afirmación de la empresa demandada de que era una “solo empresa de tecnología”.

¹⁴ El fallo corresponde a un Tribunal de Londres. <https://aldiaargentina.microjuris.com/2016/12/18/fallos-internacionales-que-marcan-caminos-el-caso-aslam-v-uber-b-v-y-los-derechos-laborales-de-los-choferes-de-uber/>

-en el fallo se afirma que Uber no simplemente vende “software”. Uber vende viajes.

En Argentina también hay antecedentes y recientemente el caso Rojas en el que se había bloqueado el acceso a la plataforma por parte de los trabajadores.

- “Rojas Luis Roger Miguel y otros c/ Rappi Arg SAS s/ medida cautelar” (2019).¹⁵

Rojas, Moraga y Peralta solicitaron una medida cautelar para que la empresa RAPPI ARG. SAS cese inmediatamente su conducta antisindical y antidiscriminatoria (cfr. art. 1 ley 23.592) y proceda a desbloquear el acceso a su aplicación informática y móvil a fin de permitirles ingresar en la plataforma digital y continuar prestando servicios de reparto.

Manifiestan que todos son trabajadores de Rappi ARG. SAS y fundadores y miembros de la Comisión Directiva de la Asociación de Personal de Plataformas (en adelante, “APP”), organización sindical de 1º grado con inscripción gremial en trámite ante la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales de la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Los actores ingresaron durante el año 2018 haciendo tareas de reparto o entrega de productos, tratándose el 95% de entregas de comestibles.

Que el trabajo que realizan se conoce como “trabajo a demanda” o “vía app”, es decir, el trabajo tradicional solicitado a través de la web y utilizando datos geo referenciados.

Indicaron que los usuarios demandan un servicio, frente a lo cual las plataformas digitales procesan el pedido y lo satisfacen por intermedio de los trabajadores disponibles.

Refieren que a pesar de no encontrarse inscriptos en los registros patronales de la demandada, esta tenía el control unilateral del algoritmo de asignación de áreas, reservándose para sí la posibilidad de modificarlo según su conveniencia, y en idéntico sentido asimismo agregan que el poder de control y organización de Rappi excede la facultad de dirección que la Ley de Contrato de Trabajo reconoce al empleador, puesto que

¹⁵ Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 37. 2019. elDial.com - AAB185

aquella puede modificar autónomamente y en cualquier momento los aspectos formales, procedimentales o sustanciales de los términos de uso de la plataforma digital.

Como consecuencia de la situación conflictiva imperante, decidieron juntamente con otros compañeros de trabajo organizarse sindicalmente en octubre de 2018 y mediante asamblea emergió el sindicato que los aglutina bajo la denominación de Asociación de Personal de Plataformas (“APP”) eligiendo a sus autoridades.

Y señalan que por tales razones fueron bloqueados de la plataforma.

Agregan que Rappi Arg. SAS utiliza la aplicación informática para contratar trabajadores, asignarle labores, monitorear su desempeño, percibir su ganancia y también adoptar medidas disciplinarias ante la verificación de incumplimientos, lo que se efectiviza mediante el descuento de las comisiones abonadas por trayectos realizados, el rechazo de la asignación de órdenes y pedidos, y –eventualmente- incluso hasta proceder al bloqueo del usuario, sanción equivalente al despido.

La empresa actúa dentro del mercado desarrollando una actividad con ánimo de lucro que nada tiene en común con la economía colaborativa en la que pretende enrolarse.

El juez hizo lugar a la cautelar ordenó a la demandada que ante el bloqueo que habría efectivizado la demandada a los actores, impidiéndoles el acceso a la aplicación informática y móvil (Soy Rappi) a través de sus respectivas identidades digitales (ID), a desbloquear a los actores y –por tanto- continuar prestando servicios de reparto en las mismas condiciones que lo venían haciendo.

Y que tal conducta se hallaría en franca transgresión a la garantía de libertad sindical que reconoce nuestra Carta Magna en sus arts. 14 bis, el Convenio n° 87 de la O.I.T. (de raigambre, también, constitucional, por hallarse inserto en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), la Declaración Universal de Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (art. 75 inc. 22 segundo párrafo de la C.N.) y que merece ser reparado en forma inmediata, a influjo de lo dispuesto en los preceptos legales citados ut supra.

Como vemos de los casos mencionados, podemos visualizar la existencia de una organización empresarial que utiliza medios personales, materiales, inmateriales, económicos y técnicos;¹⁶que ejerce facultades disciplinarias y que en definitiva la

¹⁶ Art. 5 y 64 LCT.

intermediación no ha cambiado lo que se ha modificado es la forma en que se presenta, y en eso hay que estar atentos para que estas nuevas formas no nos distraigan de la realidad de la relación laboral.

Y sobre esto último pongo un nuevo ejemplo, la comunicación verbal en tiempo real entre dos personas a distancia, es lo que conocemos como llamada telefónica.

Esa acción, hablar con otra persona en forma verbal y a distancia en tiempo real, sigue siendo la misma, aunque el teléfono (medio o intermediario que hace posible la conversación) haya cambiado a lo largo de los años, desde los más rudimentarios aparatos telefónicos hasta la novedosa telefonía celular.

Si podemos internalizar esto y no nos resetearnos podremos entender que se trata de la misma conversación.

Este ejemplo extrapolado al tema de la intermediación laboral nos permite observar que se trata de la misma realidad del trabajo humano en relación de dependencia, pero precarizado, con la novedad de que lo ha cambiado es la forma de intermediación.

La tecnología debe estar a disposición de la persona humana, y el Juez laboral debe estar a la altura de la realidad, de los valores y de la manda constitucional.

En efecto, nuestro tan renombrado 14bis CN dice:

“el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes”.

Es decir, la manda constitucional exige estar del lado de la protección del trabajo en sus diversas formas.

No hay neutralidad, reitero exige estar del lado de la protección, y cuando el trabajador no recibe ese trato por parte del legislador, del empleador, de las nuevas formas de intermediación son los Jueces los que tienen que poner en modo protectorio el trabajo humano porque, insisto, es la constitución la que exige ese modo y no otro.

La persona humana es merecedora de un trabajo digno y esa dignidad no es susceptible de grados.

Por ello el trato hacia el trabajador debe ser digno y no más o menos digno.

Veamos un ejemplo: pensemos en un puente, su construcción debe cumplir con las medidas de seguridad, debe ser seguro no más o menos seguro; si es esto último lo que sucede en realidad es que la edificación no es segura.

Porque la seguridad no es susceptible de grado o es seguro o es inseguro.

A esta altura del análisis podemos afirmar que cuando se decide sobre un tema apartándose de la manda constitucional, se incurre en arbitrariedad; no estamos en presencia de una resolución razonablemente fundada como lo exige el art. 3 CCCN ni tampoco en un análisis integral del derecho como lo exige el art. 2 del CCCN¹⁷.

La *vulnerabilidad* es el nuevo concepto de *igualdad*¹⁸ y por eso no podemos tener como absoluto la autonomía de la voluntad del empleador porque debe estar sujeto al principio protectorio, de base constitucional y convencional como por ejemplo¹⁹:

La Declaración de Derechos Humanos.

Artículo 23

1. 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*.

2. Toda personal tiene derecho, sin discriminación alguna, *a igual salario por trabajo igual*.

3. Toda persona que trabaja tiene derecho a *una remuneración equitativa y satisfactoria*, que le asegure, *así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana* y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicalizarse para la defensa de sus intereses.

Artículo 24

Toda persona tiene *derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre*, a una *limitación razonable de la duración del trabajo* y a *vacaciones* periódicas pagadas.

Artículo 25

1. Toda persona tiene *derecho a un nivel de vida adecuado* que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a

¹⁷ Ver Britos, Alfredo Juan Manuel, ¿qué hacen y qué deben hacer los jueces laborales cuando juzgan?. Diario Laboral n° 155. DiarioDPI año 2018. <http://dpicuantico.com>

¹⁸ Basset, Úrsula C. La vulnerabilidad como estándar internacional de protección de los derechos humanos, con especial referencia al adulto mayor. Instituto de Ciencias para la Familia. <https://www.teseopress.com/3congreso2016/chapter/309/>

¹⁹ <https://www.ohchr.org/Documents/Publications/CoreTreatiessp.pdf>

los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Artículo 6

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.

Artículo 7

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

- a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:
 - i) Un ***salario equitativo e igual por trabajo de igual valor***, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe ***asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual***;
 - ii) Condiciones de ***existencia dignas*** para ellos y para ***sus familias*** conforme a las disposiciones del presente Pacto;
- b) La ***seguridad y la higiene en el trabajo***;
- c) Igual ***oportunidad para todos de ser promovidos***, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;
- d) El descanso, ***el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas***, así como la ***remuneración de los días festivos***.

Artículo 8

1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar:
 - a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales.

No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;

Convención sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer (CEDCM)

Art. 11

d) El derecho *a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato* con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;

f) El derecho *a la protección de la salud y a la seguridad* en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción

Entre otras disposiciones.

Fineman dice, la vulnerabilidad permite focalizarnos en la parte humana y así volver a colocar el derecho en su lugar: el hombre es el centro del derecho, el derecho es algo del hombre.²⁰

“...la vulnerabilidad nos obliga a relacionarnos con los sujetos de la relación jurídica en términos de empatía, en términos de responsabilidad y solidaridad.”²¹

La visión proteccionista y la limitación a la autonomía de la libertad ya no son exclusivas del ámbito del derecho del trabajo ahora se ha extrapolado al ámbito civil y comercial, en donde la autonomía de la libertad era la niña mimada.

Y digo que “era la niña mimada” porque el CCCN al referirse a esa libertad dice expresamente que las partes son libres de contratar y de fijar el contenido de dicho contrato,

²⁰ Martha Fineman citada por Basset , Úrsula C. La vulnerabilidad como estándar internacional de protección de los derechos humanos, con especial referencia al adulto mayor. Instituto de Ciencias para la Familia. <https://www.teseopress.com/3congreso2016/chapter/309/>.

²¹ Martha Fineman citada por Basset , Úrsula C. La vulnerabilidad como estándar internacional de protección de los derechos humanos, con especial referencia al adulto mayor. Instituto de Ciencias para la Familia. <https://www.teseopress.com/3congreso2016/chapter/309/>.

“dentro de los límites impuestos por la ley, el orden público, la moral y las buenas costumbres”(art. 958).

Y por ende sujeta la validez y la obligatoriedad del contrato, en la medida que dicho acuerdo respete esos límites.

Pero dobla la apuesta al autorizar a los jueces modificar lo estipulado de oficio cuando se afecta, de modo manifiesto, el orden público (art. 960) y no sólo ha pedido de parte.

También podemos sumar el art. 279 CCCN cuando dice que **“el objeto del acto jurídico no debe** ser un hecho imposible o **prohibido por la ley**, contrario a la moral, a las buenas costumbres, **al orden público o lesivo de los derechos ajenos o de la dignidad humana...**”

Las preguntas que se vienen a mi mente son ¿por qué a ese empleador se le permite en el ámbito del derecho del trabajo una libertad sin límites?, ¿tiene libertad de precarizar el trabajo humano?

Si la respuesta es afirmativa entonces que resuelvan los conflictos laborales los algoritmos!!! porque de humano ya no se tendrá nada, será una justicia sin rostro...

Nadie duda que tenemos derechos humanos, pero parece ser que estos se pierden cuando se ingresa al mundo laboral, en efecto, si el daño lo hace el empleador hay impunidad para él y un alto **costo dignatario**²² para el trabajador.

Ante ese **costo dignatario** debemos rescatar el aporte superador que significó el reconocer los efectos horizontales de los derechos humanos y las garantías constitucionales, por vía de referencia expresa a la teoría del Drittwirkung, según la cual los derechos fundamentales deben ser respetados tanto por los poderes públicos como por los particulares en relación con otros particulares (Trejo, CSJN- 2009).

Y que el hombre no debe ser objeto de mercado alguno, sino señor de todos éstos, los cuales sólo encuentran sentido y validez si tributan a la realización de los derechos de aquél y del bien común. “De ahí que no debe ser el mercado el que someta a sus reglas y pretensiones las medidas del hombre ni los contenidos y alcances de los derechos humanos.

²² Me refiero a la dignidad que se sacrifica.

Por el contrario, es el mercado el que debe adaptarse a los moldes fundamentales que representan la Constitución Nacional y el Derecho Internacional de los Derechos Humanos de jerarquía constitucional, bajo pena de caer en la ilegalidad.²³

Como dice SUPIOT los problemas del momento convergen así con los problemas de siempre...el rol del juez no es el de aplicar las leyes reales o supuestas de la economía; es el de aplicar las leyes y sólo las leyes. Y si ha de acompañar y favorecer los cambios de la sociedad en la que vive, debe vigilar para que las relaciones de trabajo continúen bajo el imperio del derecho, es decir, y de modo conciso, para que continúen siendo relaciones civilizadas.²⁴

3- Una anécdota final²⁵

Se cuenta que el Rey de Prusia, Federico el Grande, construyó su palacio de Sanssouci, había a un costado de sus magníficos jardines un viejo molino de madera, ruidoso y sucio.

Al Rey le pareció que este molino afeaba su nueva residencia de verano y mandó derribarlo. El molinero, sin embargo, se opuso a la decisión del monarca y llevó el caso ante la justicia.

Los jueces fallaron a favor del molinero, y el Rey obedeció la decisión judicial, entonces el molinero dijo mientras haya jueces en Berlín mi molino estará seguro.

Ante la frase Caponiana que encabeza estas líneas, se hace necesario recordar que *son tiempos de molineros y de jueces de Berlín...*

²³ Del precedente de la CSJN en "Vizzoti, Carlos Alberto c/ Amsa S.A. s/ despido". 2004

²⁴ Supiot, Alain ¿Por qué un derecho del trabajo?, Documentación Laboral n°35,1993-1, pág. 28.

²⁵ Héctor Abad Faciolince <https://www.elspectador.com/opinion/todavia-hay-jueces-en-berlin-columna-190130>. 27.04.2010.