

SER Y QUEHACER DEL IUSLABORALISTA, HOY

POR ANTONIO L.R. VÁZQUEZ VIALARD

I. Ante las diversas circunstancias creadas con motivo de la vigencia de un crudo liberalismo, que se tradujo en un creciente desconocimiento de los derechos fundamentales que requiere el ser humano que trabaja, para vivir en un plano propio de su existencia, es decir, con dignidad, el Derecho del Trabajo (1), poco a poco, a través del cambio de la normativa, contribuyó a transformar las condiciones propias del escenario en el que se dan las relaciones de trabajo dependiente. La concepción que se basa en que la médula de lo que constituye la justicia en la relación contractual, es la libre concertación de sus condiciones, olvida que existen situaciones que no sólo dependen de la libre voluntad de las partes, en cuanto se requiere que exista entre ellas (en ese diálogo) una proporcionada y razonable paridad en los intercambios. Es decir, que la relación humana, una de cuyas facetas es la prestación de trabajo dirigido, no signifique una expoliación en perjuicio de uno de sus miembros y enriquecimiento, sin causa, del otro, sino un auténtico diálogo, un intercambio de bienes y servicios que enriquece a ambos y facilita su propio desarrollo (crecimiento humano), es decir, adquirir una mayor perfección.

El desconocimiento de esa realidad tuvo una especial importancia, no sólo en la doctrina, sino en especial en la praxis (2). En los hechos, esa situación se dió en un marco en el que nacía el mundo industrial, como consecuencias de un mayor conocimiento de la realidad física. Esto facilitó grandemente la ampliación de la producción de bienes y servicios puestos a disposición de la comunidad, lo que sin duda, constituyó, un evidente avance humano. No obstante ello, se tradujo en el desconocimiento de fundamentales derechos del hombre. El trabajo que es la acción que realiza el ser humano para disminuir el racionamiento a que lo somete la naturaleza, o sea el ámbito natural en el que desarrolla su existencia, y mejora así su dominio sobre la misma, le permite lograr los medios necesarios que le facilitan un mejor "bien vivir".

Esa situación se tradujo en condiciones de trabajo injustas (irrazonables) que requerían largas jornadas de labor (en muchos casos superiores a las 15 o más horas diarias), ante la percepción de un salario paupérrimo que, en esas condiciones, obligaba al trabajador a aceptarlas para conseguir un empleo que le permitiera subvenir a sus necesidades y las de su familia; ello significó que entre otros, en la práctica se redujera el rol de trabajo humano al papel de un mercancía más. En otros términos, se convirtió la labor del trabajador, fruto de su acción como persona, en una cosa que se compra, se vende, que puede maltratarse. Según esa concepción, tal labor no tiene valor en sí, sino que es un medio, un instrumento, para lograr un objetivo: en el caso, la producción de bienes y servicios. Es indudable que la misma, constituye un elemento estrictamente necesario para el desarrollo de la vida, pero ello no significa que pierde su rol y mucho menos, que el hombre que la realiza y a través de la cual se expresa, de fin de la vida social, se convierta en un mero instrumento.

Sin duda, no obstante que no ha sido quizá un fin deseado, en los hechos, esa concepción ius filosófica se tradujo, a través del desconocimiento de su persona, en una degradación del hombre, a través del desconocimiento de su persona, sujeto de la vida social, no objeto de esta, a lo que en la práctica, en gran parte de los casos, se lo redujo.

Contra esa injusticia (irrazonabilidad), reaccionó el Derecho del Trabajo que se propuso "devolverle la dignidad al hombre"; en realidad, lo que actualmente muchos califican como una conquista social en cuanto se trata de la creación de condiciones más adecuadas de trabajo, en la práctica, constituyó una reconquista de derechos que, en realidad le habían sido sustraídos; se trataba de devolverle al hombre que trabaja, un ámbito en el que pudiera ejercer su dignidad, no ser tratado como cosa que, en razón de la concepción de vida prevalente (vigente no sólo en el último período de la historia, sino también con anterioridad), había perdido en la consideración de los demás. El tema era recuperar esos derechos en el plano de la vida real.

Para ello, a través de la modificación de la norma jurídica, el Derecho del Trabajo intentó modificar la estructura de la relación humana, asegurándole al que pone su capacidad a disposición de otro (que la recibe y utiliza, a cambio de una remuneración), el ejercicio de ciertos derechos fundamentales que, en la práctica, muchas veces le habían sido desconocidos (arrancados). Más allá de su capacidad de diálogo dentro de la relación, es decir, de su posibilidad de convenir las condiciones de trabajo, éstas deben elaborarse en función de criterios no sólo sujetos a lo convenido: mínimos salariales, de condiciones de trabajo, limitación de la jornada, seguridad en el empleo, etc..

A ese esfuerzo para lograr en el plano de las relaciones individuales, el reconocimiento de una más equitativa paridad en los cambios y el respecto de la persona del trabajador, se sumó el intento para desarrollar la capacidad de negociación del grupo. La finalidad perseguida era lograr que el tejido normativo de las relaciones, fuera fruto de la concertación de las partes sociales y, de esa manera, se renovara la norma estatal, a través de la cual el Derecho del Trabajo irrumpió en el ámbito laboral.

II. Ese cambio, sin duda revolucionario, se dió dentro de un ámbito cultural y socioeconómico con características propias. El mismo se realizó gracias a lo que hoy se suele llamar operadores, entre los que cabe destacar a los juristas que se empeñaron para hallar herramientas especiales que facilitaran el cambio y se produjera esa renovación. En forma progresiva, fueron proponiendo nuevas formas de relación que no sólo establecieran la mejora de los derechos del trabajador, sino que ello también se concretara en lo cotidiano, a través de una mejora real. Corresponde destacar que para esa tarea, no bastó la modificación de la norma -condición necesaria, pero no suficiente-, fue menester lograr cambios en las vigentes pautas culturales. De acuerdo con éstas, cada ser humano tiene una concepción del mundo, de las cosas, de los otros (¿un enemigo, competidor, amigo, hermano que comparte el recorrido en la historia?) y de sí mismo (¿quién soy?, ¿para qué?). Con frecuencia, en los proyectos de cambio, se suele poner el acento en lo jurídico, sin darle la consideración que merece lo cultural (entendido en el sentido a que hemos hecho referencia).

A través de la norma, se establecen las bases para lograr una convivencia pacífica, pero las mismas tienen que ser actuadas, vividas, por los seres humanos involucrados en la relación. Parecería que no basta (ello no quiere decir que no sea necesario) con establecer salarios mínimos, un horario máximo, declaraciones respecto del sentido del trabajo y del trato que se genera con ese motivo (podríamos citar, entre otros, las definiciones que dan los art. 4, 62, 63 de la LCT), si quienes deben actuar esas reglas de conducta, en la práctica no están dispuestos -cualquiera sea la razón- a ponerlas en vigencia en la vida real, no en los libros o en la declamación oratoria. Es indudable que no siempre es fácil adecuarse a esas reglas que nos suelen exigir esfuerzos, renunciamentos, reconocer el derecho de los otros que comparten nuestra existencia, no sólo lo nuestro, que constituye el deber a cargo de cada uno de los miembros de la comunidad. En la medida que no exista una disposición para vivir (actuar) la norma, no es fácil lograr que en las relaciones humanas (uno de cuyos aspectos es la laboral), se cumpla con la justicia, o sea la virtud moral que tiende a lograr una equitativa y razonable proporción entre los cambios, fruto del diálogo, a través del cual se crean las condiciones que facilitan el desarrollo, el crecimiento, de los seres humanos.

No siempre el jurista ha tenido presente la real naturaleza humana. El hombre ha sido creado (no es Dios) y según lo enseña la tradición judeo-cristiana, su naturaleza, en el transcurso de la historia ha sido alterada, cuya resultante hoy se suele llamar "la lesión antropológica". Ello, según la teología de aquellos pueblos, ha sido la consecuencia de una desobediencia, de un desorden, que trajo aparejado graves lastres, entre ellos, la subversión de valores que suele someter al ser humano a pasiones internas, incontroladas, no solucionadas, que se traducen, entre otros, en egoísmos. Éstos suelen dificultar el reconocimiento del suyo (del otro), en la definición de Ulpiano, es decir, gran parte de lo que le es estrictamente necesario para vivir en la propia línea de su humanidad. Cumplir con la justicia (en el cambio) que como decíamos es una virtud moral, cuesta y ello hace que muchos (en las distintas etapas de la historia), más de una vez, hayamos optado por no respetarla, pues es más fácil, placentero, reservarse para sí lo que teníamos que dar (no sólo dinero, sino nuestro tiempo, el reconocimiento y respeto de la persona), para gozarlo. Ello significa sustraerle al otro lo que le debíamos (que es de él, no nuestro).

Con frecuencia y ello ocurre en nuestra época, la cultura prevalente suele poner el acento en los derechos, olvidando que para que los mismos puedan concretarse, se requiere que el otro -que comparte con nosotros la existencia, convive, invive-, nuestro deudor, satisfaga su obligación. De lo contrario, nuestros derechos son meras utopías irrealizables, no existen, sino en la medida que el otro (que a veces somos nosotros) esta dispuesto a satisfacer su débito.

También es importante tener en cuenta las condiciones socio-económicas que regulan las relaciones humanas dentro de las que se da el derecho. La rama que concierne al trabajo, ha realizado un progreso en cuanto se refiere a facilitar el reparto con justicia de los frutos elaborados en común, durante un proceso histórico socioeconómico con características especiales, dentro del cual se dio un inusitado desarrollo de la tecnología, lo que se tradujo en el crecimiento de la vida industrial, que trajo aparejado el incremento de bienes y servicios que facilitan las condiciones para un mejor bien vivir.

Es factible que ese proceso de desarrollo paulatino del Derecho del Trabajo, haya logrado su mejor nivel en la segunda mitad del siglo XX, en especial, una vez terminada la segunda guerra mundial y luego de haber finalizado el período (vivido por muchas comunidades) que se ha designado como los "30 años gloriosos". Ese proceso de cambio tiene un punto de inflexión, con motivo de lo que se ha dado en llamar la "crisis del petróleo" que comenzó alrededor de la década de los setenta y se expandió por todo el mundo. Más allá de que los efectos de esa circunstancia no suelen ser del agrado del ius-laboralista, lo cierto del caso es que el mismo se dió y sus consecuencias, no sólo en el orden de lo material, sino en especial en el socio-cultural, operan en la actualidad. En algunos aspectos ha despertado, reavivado, ciertas formas de actuar que tienen como fundamento la referida "lesión antropológica", entre ellas, la de un exacerbamiento del egoísmo, no ya sólo de personas, sino también de grupos sociales.

Además de esa circunstancia, en el mundo actual opera el proceso de globalización que puede caracterizarse como “la caída de las fronteras”. Se produce un aumento del proceso de interrelación (diálogo), que no se limita a las de carácter nacional, ni siquiera continental, todo ello como consecuencia del desarrollo de las comunicaciones que acercan a los diversos países.

Es factible que a la fecha de nacimiento del “argentino medio”, para sus padres, muchos países, en especial los orientales, constituyan no mucho más que una denominación en el espacio geográfico. Hoy, los mismos, con sus productos cubren parte importante de nuestras necesidades cotidianas: utilizamos ropa, utensilios, elementos elaborados en esos países, con los que puede establecerse comunicación vía telegráfica, telefónica, internet, en escasos segundos y a precios reducidos con respecto a los que regían varios años antes. En cuanto al transporte de los productos, el mismo se realiza en términos mucho más breves. A la fecha del nacimiento de ese “argentino medio”, los índices socio-económico-culturales, eran distintos de los actuales: expectativa de vida, población urbana, grado de instrucción, PBI, desarrollo de las comunicaciones, comercio internacional, etc..

El abastecimiento desde otro país en condiciones normales y, en especial de los del Este, se ha incrementado y acortado los plazos para la provisión. Lo que pasa es que los argentinos, no hemos descubierto aún el modo de “venderle” a esos países con una ingente población (que no consume como ocurre en Occidente, pero que se prepara para ello), no sólo productos fruto de la feracidad de nuestros campos, ríos, mar continental, de nuestras minas, sino, en especial, del trabajo creativo de nuestros habitantes.

III. Uno de los factores importantes que también influye sobremedida sobre el mundo que tratan de disciplinar las normas creadas por el Derecho del Trabajo, es el desarrollo tecnológico que alcanza niveles antes no conocidos. Ese fenómeno, provoca un proceso que el iuslaboralista no puede desconocer: el desplazamiento del trabajo humano que produce la máquina, que suele realizar ciertas operaciones materiales, en condiciones de mayor perfección y a un más bajo costo.

Se reitera así, pero en condiciones distintas, un fenómeno ya conocido, en especial a fines del Siglo XIX y primera mitad del XX: el despoblamiento del campo y el crecimiento del mundo urbano. Entre otros factores importantes, ese proceso tuvo su origen en el desarrollo tecnológico que expulsó a parte de la población rural, reemplazada por nuevas técnicas de producción y organización. Ello provocó una importante emigración del campo a las ciudades, a veces del propio país o de otros continentes, que tenían capacidad suficiente para absorberlos. El desarrollo de lo que, a veces, no era más que un incipiente comienzo de una industrialización no siempre eficiente, así como de servicios que adolecían de ese mismo defecto, tuvieron la virtud de crear ocupación (no siempre adecuada) para esos inmigrantes.

Hoy ese proceso no puede repetirse, pues el desalojo del hombre que trabaja, se produce en la propia industria y en algunos servicios, y no hemos descubierto el sector que puede absorber esa -impropiamente calificada- “mano de obra” desplazada, cuando en realidad debería ser calificada como “capacidad de inteligencia” no ocupada, no utilizada. Lo que tenemos que procurar es descubrir, tarea no fácil, no exenta de inconvenientes, el espacio que tenga capacidad para absorber la oferta de trabajo de quienes han sido desplazados -y no pueden insertarse en algunos casos o reinsertarse en otros- por los nuevos métodos de producción y de organización del proceso de elaboración de bienes y servicios. Ello requiere un acabado conocimiento de la realidad y espíritu de creatividad, de empresa, lo que exige un esfuerzo, más allá de palabras.

Es este un grave desafío al mundo moderno, con gravísimas repercusiones no sólo en lo económico, sino en especial, en lo social, cultural, político, que requiere soluciones creativas para aplicar respecto al mundo futuro, no para el de hace diez o veinte años antes. Las soluciones para los problemas pasados, en razón de las condiciones socio-económica-culturales políticas que se vivían en esa época, no siempre tienen eficiente aplicación práctica en la actualidad, ni lo tendrán en el futuro. Es esta una circunstancia que debe tener en cuenta el iuslaboralista.

IV. Frente a esta realidad de un mundo en proceso de cambio acelerado, le compete al iuslaboralista una especial faena. Debe recoger la enseñanza de los que elaboraron, con paciencia, los institutos fundamentales del derecho del trabajo que, en su oportunidad, ayudaron a la transformación, a ese intento de liberación del hombre que trabaja, debiendo distinguir -lo que es fundamental en la vida jurídica-, entre lo permanente y lo mutable. Existen principios que están ínsitos en la naturaleza del hombre: su dignidad, su carácter de sujeto (no objeto), centro de la vida social (principalidad), su naturaleza social (por lo tanto, sujeto a una constante relación crédito-deuda, solidaridad, respecto del otro que lo acompaña en este de caminar en la historia), que son inmutables y que le dan consistencia a las distintas estructuras jurídicas que ayudan al hombre a desarrollar su existencia a fin de alcanzar niveles más humanos de vida.

Junto con esos elementos, existen otros que son mudables (no perpetuos), que responden a las distintas circunstancias de la vida socio-económico-cultural dentro de las diversas comunidades que interactúan con otras que responden a otras culturas y grado de desarrollo económico. El jurista en general y, en especial, el

iusnaboralista, debe estar atento a los cambios, a fin de procurar que dichas estructuras faciliten (no entorpezcan) el desarrollo humano (a secas) que comprende el socio-económico-político-cultural de los miembros de las diversas comunidades, asegurando condiciones de vida que faciliten ese proceso. Dentro del mismo, se encuentra la relación de trabajo, de manera tal que la misma no sea un elemento que lo entorpezca, sino que, al contrario, asegure condiciones justas, razonables, equitativas en los diversos niveles del intercambio. Este último, no se reduce a lo económico (lo incluye), también comprende a las otras facetas que integran la realidad humana: moral, psicológica, cultural, etc..

Como consecuencia del proceso social -cuya finalidad debiera ser lograr un mayor enriquecimiento humano-, no sólo el trabajador puede sufrir daños en lo económico (salario que no le permite subvenir a sus necesidades personales y a las de su grupo familiar), sino también en lo humano: condiciones de trabajo que lo degradan, embrutecen, lo reducen a la condición de cosa, lo consideran como un ser al que no es necesario, ni útil estimular en su vida intelectual: trabajos sucios, pesados, repetitivos, no propios de alguien dotado de inteligencia y voluntad, con capacidad para convertir los recursos materiales en bienes y servicios.

El adecuamiento de esa relación a una nueva realidad socioeconómica, no sólo requiere la modificación de la norma destinada a diseñar nuevas formas de relación, sino de otros aspectos que integran ésta, por lo que se requiere no sólo la colaboración de juristas de diversos ámbitos (segurólogos, etc.) sino de otros técnicos sociales, entre ellos economistas, sociólogos, psicólogos, educadores, sanitaristas, demógrafos, antropólogos, ambientalistas, con los que hay que saber dialogar. En esa mesa de formación de políticas de desarrollo humano, le corresponde al iusnaboralista aportar una visión respecto de que el valor justicia debe impregnar los parámetros de relación que rigen en la comunidad, y que facilitan un intercambio justo, razonable, que favorece el pleno desarrollo del hombre en los diversos aspectos de su ser.

Quizá una de las críticas que pueda formularse al Derecho del Trabajo, sea la de haber puesto más el acento en ciertos aspectos materiales (necesarios sin duda alguna), sin apreciar su incidencia en otros con gran trascendencia en lo humano. En este aspecto, puede señalarse el no haber prestado la atención dispensada a otros temas, tal como el de la participación funcional (se han realizado ensayos en relación a lo económico) del trabajador. No siempre se destaca la importancia que merece el aspecto subjetivo del trabajo. Éste no sólo presenta una faz objetiva (hacia afuera): construcción del mundo, sino también provoca un impacto en la persona que lo ejecuta, aspecto subjetivo (hacia adentro), que facilita o daña el crecimiento de la persona que trabaja. Cabe destacar la necesidad de incrementar su conocimiento no sólo en cuanto respecta a su especialización laboral (formación profesional), sino también la que le compete como ser humano.

A estos temas de suyo fundamentales, cabe agregar el grave fenómeno moderno de la desocupación, fruto no sólo de la recesión económica, sino también, y en especial, consecuencia del desarrollo tecnológico. A través del aporte de las diversas técnicas sociales, debe analizarse la creación de nuevos puestos de trabajo, la mayor parte de ellos no conocidos hasta ahora. Es una realidad que aquellos trabajadores, cuya tareas han sido sustituidas por la máquina, por las nuevas técnicas de producción y organización del trabajo, ellos y sus hijos no recuperaran el puesto del que han sido desplazados, lo que los obliga a hallar otro distinto que, con toda seguridad, les exigirá, un nuevo tipo de capacitación diversa a la que la tienen, la que les era suficiente para el desempeño del cargo. Por lo tanto, el tema no sólo se refiere a diseñar más (y distintos) empleos, sino también a transferirle a sus posibles ejecutores, los conocimientos técnicos necesarios para realizar esas tareas.

Es factible que frente a la situación creada, haya que apelar a una nueva redistribución de los puestos de trabajo existentes, a través de la reducción del horario, de la prohibición de trabajar horas suplementarias, etc., como medidas transitorias mientras que se den soluciones de fondo respecto de la ampliación de la oferta de trabajo, lo que depende, básicamente, de la situación económica. Es posible que, ante las circunstancias de emergencia económico-social, haya que apelar a medidas de esa índole, a fin de hallar medios de defensa del puesto del trabajo.

Además, esa redistribución no sólo ha de alcanzar a los puestos de trabajo, sino también a la riqueza producida por la comunidad, a través de nuevos procedimientos propios de la Seguridad Social.

Es evidente, que muchas de esas medidas exceden el marco de lo meramente jurídico, por lo que el iusnaboralista, en tanto no tiene en sus manos la solución del problema, debe colaborar con otros técnicos, a fin de diseñar las diversas soluciones. El derecho no crea trabajo, sólo puede establecer criterios de justicia para distribuir el que existe y su fruto, facilitar la creación de nuevos puestos de trabajo productivos, genuinos (3). Es necesario que el iusnaboralista tenga plena conciencia de la importancia de la herramienta que maneja, así como de su impotencia para dar soluciones integrales al problema, ya que éste requiere análisis y medidas propias de una acción multidisciplinaria. Ello lo obliga a aprender a trabajar junto con expertos en otras técnicas sociales.

Frente a una visión pesimista ante el grave fenómeno de la reducción de los empleos disponibles, se requiere hacer un esfuerzo de creatividad -que no sólo corresponde al iusnaboralista, pero que él debe acompañar- para

ampliar ese panorama, a fin de idear nuevas ocupaciones que absorban la "capacidad de inteligencia" del hombre que trabaja, y que no lo someta a tareas sucias, repetitivas, cansadoras, sin luz no sólo de eternidad (el ámbito en que se desarrolla la vida humana), sino ni siquiera de humanidad.

Se trata de hallar nuevos tipos de empleos antes no conocidos que, sin duda, a fin de ser desempeñados, requerirán otras competencias, las que previamente deben ser brindadas (tema propio de la educación). Es factible que la mayor parte de esos empleos se den en el sector de servicios, en especial, en el campo de la atención social, de la salud, docencia, campo éste que tendrá sin duda una amplia expansión, entre otras razones, por la necesidad de preparar a los trabajadores que han de dedicarse a otras actividades y su constante actualización, en un mundo en que el conocimiento se ha convertido en el primer recurso con que cuenta el ser humano.

Es indudable que la persona que se siente con vocación de iuslaboralista, no puede reducir su esfuerzo a repetir lo que hicieron los que han ayudado al desarrollo del Derecho del Trabajo en el último siglo, en especial en su primera mitad. Las condiciones socioeconómicas en que deben actuar las personas que brindan sus servicios a sus semejantes (hermanos) en el ámbito de esta disciplina jurídica, así como en el de otras, debe tener en cuenta el cambio que se ha operado en aquellas. Cabe distinguir, respecto de la importante labor desarrollada por los próceres del Derecho del Trabajo, en cuanto se refiere a la adaptación de nuevas herramientas para ajustar la relación de trabajo dentro de criterios de justicia, al diseño de vías de defensa de los derechos del trabajador, entre lo que es permanente y lo que es mudable.

Lo primero ha sido el afán de lograr la mejora de las condiciones en la que la persona que trabaja realiza su tarea. En este ámbito, la finalidad no varía, al contrario, debe profundizarse, lograr que la virtud moral de la justicia impregne la realidad y todos los intersticios de la relación de trabajo (o mejor, la relación humana que se da a través de la prestación de trabajo dirigido); que la misma no sea motivo de empobrecimiento de uno de los miembros de la relación, no sólo en el aspecto económico (bajos salarios), sino también en los otros diversos que integran la realidad humana. Se trata de evitar el deterioro del hombre que trabaja, a través de la creación de condiciones laborales que no dañen su dignidad, su situación de sujeto, centro de la vida social, para lo que no es suficiente el mero discurso; se requiere formular nuevas técnicas de protección del trabajador, que se adecuen a una realidad socio-económica-política-cultural distinta, sin duda, de aquella durante la que se plasmó el Derecho del Trabajo que algunos designan como histórico.

Teniendo en cuenta ese objetivo: aggiornar los mecanismos a través de los cuales se facilitan condiciones razonables con respecto a la ecuación (razonabilidad entre los respectivos cambios) que se da con motivo de la prestación de trabajo dirigido, se requiere descubrir procesos a través de los cuales se expresa el ser humano, para que la labor que realiza no se convierta en motivo de explotación, lapida que sepulta a uno de sus términos. Por supuesto, el jurista laboral que pretende cumplir con su faena de un modo más o menos aceptable, así como ocurre con sus colegas en otros sectores jurídicos y en otras técnicas sociales, debe tener en cuenta el cambio de las circunstancias que se han operado y que operarán -en forma acelerada- en el futuro.

No sólo se trata de asegurarle al trabajador un buen salario (condición necesaria, pero no suficiente), sino también la condición que hacen al desarrollo en plenitud de los otros órdenes que integran la realidad humana: moral, psicológica. Existen muchas labores que aunque permiten ingresos aceptables o buenos, en cuanto provocan un deterioro en la persona que las ejecuta, en la medida en que la someten a una situación de deterioro humano a través de trabajos sucios, pesados, que no exigen el aporte de su inteligencia, no constituyen un avance.

Así como deben adecuarse las técnicas (medios) para lograr condiciones laborales adecuadas -económicas, psicológicas, morales que permitan la expansión intelectual, que inciten al respeto del suyo del otro- a fin de alcanzar niveles de mayor humanidad (quizá no la perfección, que no es de este mundo) que faciliten el intercambio que supone la relación laboral, debe tenerse en cuenta, no sólo el carácter objetivo del trabajo, al que se le suele dar cierta relevancia, sino también a su aspecto subjetivo: que es el efecto del impacto que el mismo provoca sobre la persona que lo ejecuta, cualquiera sea el nivel en que realiza su quehacer.

En la elaboración de las políticas de desarrollo, con el aporte de las diversas técnicas sociales a cargo de distintos operadores (no sólo de los juristas), éstos deben contribuir con una visión que no siempre le es familiar a los otros: que la relación de trabajo, en cuanto pone en contacto, por lo menos a dos personas, una de las cuales compromete en ella toda su vida (no sólo un aspecto), debe ser permeada por la virtud moral de la justicia, a fin de que aquella le permita a ambos miembros de la relación, desarrollar su persona, no deteriorarla. Ello se ha de dar, dentro de las especiales condiciones socio-económicas, culturales vigentes en el medio, a fin de permitir el disfrute del bienestar de "todo el hombre y de todos los hombres". De lo contrario, sólo puede hablarse de ingenuas utopías inalcanzables.

Para participar en esa mesa, el iuslaboralista debe tener muy en cuenta que la transformación de la realidad socioeconómica, que es el fin del Derecho del Trabajo, no se limita exclusivamente a modificar la ley, ya que

en la medida que ese cambio no sea aceptado (“hecha la ley, hecha la trampa”), no tiene el efecto que suele asignársele desde una visión meramente teórica e ingenua. Para transformar la realidad social, de manera tal que las distintas relaciones que se dan dentro de ella, no sean motivo de deterioro de las personas involucradas, sino un acicate para su desarrollo (expansión), no basta con modificar la ley, se requiere transformar también el corazón y la mente de los miembros de la comunidad (y obviamente, de los que intervienen en la relación de trabajo).

Para cumplir con esa tarea, sin duda, no basta con poseer una buena técnica jurídica relativa a lo laboral, un amplio conocimiento de la ley interna y la experiencia recogida en otros países, sino también de economía, en especial en su aspecto vinculado con lo laboral (economía de trabajo), sociología, historia, psicología, etc., y haber logrado un cierto equilibrio y mesura en la acción.

Si quienes, en la actualidad, intentan mantener en alto la bandera que enarbolaron los próceres del Derecho del Trabajo, en tanto que éste es un medio que le facilita al hombre vivir con dignidad, es indispensable que a los conocimientos y técnicas necesarios en épocas pretéritas, se agreguen otros condimentos que requieren una especial preparación y disposición de espíritu.

-
- 1.- Ésta le viene del hecho de haber sido creado a imagen y semejanza de Dios, no como un reconocimiento o condescendencia de los demás.
 - 2.- Los fundadores del liberalismo moderno, han destacado la necesidad de que la vida socio-económica se mantenga sobre una base moral.
 - 3.- Es decir, que no sólo insumen trabajo humano (ocupado en su gestión), sino que también sean eficientes en cuanto se refiere a producir bienes o servicios.